

# Convention collective 3045

---

**Arrêté portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 17 août 1985.**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 8 février 1986.**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 2 août 1986.**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 23 décembre 1986.**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 24 avril 1987.**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 3 juillet 1987.**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 23 février 1988.**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 13 août 1988.**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 19 octobre 1988.**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 30 août 1989.**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 18 juillet 1990**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 14 août 1990.**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 28 juillet 1991**

---

**Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.**

- **TITRE Ier : DISPOSITIONS GENERALES.**
  - ◆ Champ d'application. (Article 1)
  - ◆ Durée de la convention. (article 2)
  - ◆ Révision. (article 3)
  - ◆ Dénonciation. (article 4)
  - ◆ Avantages acquis. (article 5)
- **TITRE II : REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL.**
  - ◆ Exercice du droit syndical. (article 6)
  - ◆ Délégués syndicaux. (article 7)
  - ◆ Autorisation d'absence pour exercice du mandat syndical. (article 8)
  - ◆ Délégués du personnel. (article 9)
  - ◆ Membres des comités d'entreprise. (article 10)
  - ◆ Elections. (article 11 (1))
  - ◆ Rôle des délégués et des membres du comité d'entreprise. (article 12)
  - ◆ Protection des candidats. (article 13)
- **TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL.**
  - ◆ Embauchage - Période d'essai. (article 14)
  - ◆ Contrat à durée déterminée, travail temporaire et/ou temps partiel. (article 15)
  - ◆ Modification du contrat de travail. (article 16)
  - ◆ Rupture du contrat de travail - Préavis. (article 17)
  - ◆ Remplacement. (article 18)
  - ◆ Indemnité de licenciement. (article 19)
  - ◆ Ralentissement de l'activité d'une entreprise entraînant diminution des heures de travail ou des licenciements. (article 20)
  - ◆ Concentration, absorption, fusion, modernisation. (article 21)

- ◆ Certificat de travail. (article 22)
- ◆ Appel sous les drapeaux, périodes militaires. (article 23)
- ◆ Départ en retraite. (article 24)
- **TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL.**
  - ◆ Durée du travail (article 25)
    - ◇ Préambule (article 25)
    - ◇ Organisation et durée du travail
      - 25.1. Bilan annuel (article 25)
      - 25.2. Programmation du temps de travail (article 25)
      - 25.3. Organisation du travail (article 25)
      - 25.4. Définition du travail effectif (article 25)
      - 25.5. Durée du travail (article 25)
      - 25.6. Organisation du travail sur une base annuelle ou inférieure à l'année (article 25)
      - 25.7. Contingent d'heures supplémentaires (article 25)
    - ◇ Décompte et majoration de certaines heures de travail
      - 25.8. Contingent d'heures supplémentaires et repos compensateur (article 25)
      - 25.9. Heures de travail donnant lieu à majorations diverses de salaire (article 25)
      - 25.10 Horaires individualisés (article 25)
      - 25.11 Compte épargne temps (article 25)
      - 25.12 Réduction de la durée du travail et temps de formation (article 25)
      - 25.13 Repos hebdomadaire (article 25)
      - 25.14 Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement et à certains salariés non cadres (article 25)
  - ◆ Jours fériés. (article 26)
  - ◆ Travail du dimanche. (article 27)
  - ◆ Travail de nuit. (article 28)
  - ◆ Absences pour maladie ou accidents de trajet. (Article 29)
  - ◆ Priorité de réembauchage. (article 30)
  - ◆ Absences fortuites. (article 31)
- **TITRE V : CONGÉS.**
  - ◆ Congés payés. (article 32)
- **TITRE V : CONGES.**
  - ◆ Congés exceptionnels. (article 33)
- **TITRE V : CONGÉS.**
  - ◆ Maladie, accident, accident du travail et maladie professionnelle. (article 34)
  - ◆ Maternité. (article 35)
- **TITRE VI : HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.**
  - ◆ Hygiène et sécurité. (article 36)
  - ◆ Matériel de protection. (article 37)
  - ◆ Installations sanitaires. (article 38)
  - ◆ Réfectoires. (article 39)
- **TITRE VII : DISPOSITIONS RELATIVES AUX FEMMES ET AUX JEUNES TRAVAILLEURS.**
  - ◆ Dispositions réglementaires. (article 40)
  - ◆ Jeunes travailleurs. (article 41)
  - ◆ Rémunération des jeunes travailleurs. (article 42)

- ◆ Formation professionnelle. (article 43)
- ◆ Commission paritaire de l'emploi. (article 44)
- **TITRE VIII : RETRAITE COMPLÉMENTAIRE.**
- **TITRE IX : CONCILIATION.**
  - ◆ Commission paritaire de conciliation. (article 46)
  - ◆ Dispositions finales. (article 47)
  - ◆ Dépôt. (article 48)
  - ◆ Adhésions ultérieures. (article 49)
  - ◆ Extension. (article 50)

#### **ANNEXE CLASSIFICATION**

- **Titre X : Classification des emplois professionnels.**
  - ◆ Personnel d'entrepôt et de magasin.
  - ◆ Personnel de livraison et de vente.
  - ◆ Personnel d'entretien.
  - ◆ Bureaux, services administratifs et commerciaux.
  - ◆ Méthode d'utilisation de la classification.

#### **ANNEXE I : Personnel de livraison**

- **Déclaration commune relative à l'accord pour le personnel de livraison.**

#### **ANNEXE I : Personnel de livraison, personnel de vente**

- **Champ d'application.**
- **Conditions de rémunération.**

#### **ANNEXE II : Agents de maîtrise, techniciens et assimilés**

- **Bénéficiaires.**
- **Classification.**
- **Durée du travail.**
- **Indemnité de licenciement.**
- **Départ en retraite.**
- **Maladie.**

#### **ANNEXE III : REPRESENTANTS**

#### **ANNEXE III : REPRÉSENTANTS**

- **Bénéficiaires.**
- **Dispositions générales.**
- **Délégués du personnel, comité d'entreprise, mandats syndicaux.**
- **Engagement.**
- **Durée du travail.**
- **Réduction du temps de travail.**

**ANNEXE III : REPRESENTANTS**

- **Rémunération.**

**ANNEXE III : REPRÉSENTANTS**

- **Echantillons et collections.**
- **Permis de conduire.**

**ANNEXE III : REPRESENTANTS**

- **Congés exceptionnels.**

**ANNEXE III : REPRÉSENTANTS**

- **Maladie, accident, maternité.**
- **Régime complémentaire de retraite.**
- **Préavis.**
- **Indemnité de rupture.**
- **Indemnité de départ en retraite.**
- **Clause d'interdiction de concurrence.**

**ANNEXE IV : CADRES**

- **Bénéficiaires.**
- **Engagement définitif.**
- **Durée du travail.**
- **Indemnité de licenciement.**
- **Départ en retraite.**
- **Maladie.**

**ANNEXE IV : Classification des cadres**

- **POSITION I Cadre K 280 à 330.**
- **POSITION II Cadre confirmé K 305 à 385.**
- **POSITION III Cadre supérieur K 650.**

**ANNEXE : Extraits de la législation concernant les délégués du personnel, préambule.**

- **EXTRAITS DE LÉGISLATION SUR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL.**
  - ◆ **(Application des articles 9 et 10 des dispositions générales).**

**ANNEXE : Extraits de la législation concernant les délégués du personnel**

- **Entreprises assujetties.**
- **Missions.**
- **Nombre de délégués.**
- **Elections.**
- **Exercice du mandat.**
- **Licenciement.**

**ANNEXE : Extraits de la législation concernant les membres du comité d'entreprise**

**• EXTRAITS DE LEGISLATION CONCERNANT LES MEMBRES DES COMITES D'ENTREPRISE.**

- ◆ II. Comités d'entreprises. (préambule)
- Entreprises assujetties.
- Composition.
- Elections.
- Exercice du mandat.
- Fonctionnement du comité.
- Licenciement.

**ADHESION AU FONDS D'ASSURANCE FORMATION DES ENTREPRISES RELEVANT DU SECTEUR DU COMMERCE (FORCO)**

- Adhésion au Forco.
- Champ d'application de l'accord.
- Opérateurs financiers.
- Ressources de la section.
- Date d'application.
- Publicité, extension.

**PROCEDURE DE MISE EN OEUVRE D'ACCORDS D' ENTREPRISES PAR LE BIAIS DU MANDATEMENT AU SEIN DES ENTREPRISES RELEVANT DE CETTE CONVENTION COLLECTIVE**

- Accords d'entreprise dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux.
- Accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux.
- Entrée en application des accords d'entreprise.
- Suivi de l'application des accords d'entreprise.
- Révision des accords.
- Dénonciation des accords.
- Date d'application.
- Extension - Publicité.

**INTERPRÉTATION DE L'AVENANT J**

**Formation professionnelle (FIMO et FCOS)**

- Objet de l'avenant.
- Objet de la formation.
- **TITRE Ier : Formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs (FIMO).**
  - ◆ Salariés concernés. (article 3)
  - ◆ Durée et contenu de la FIMO. (article 4)
  - ◆ Réalisation de la FIMO. (article 5)
  - ◆ Calendrier d'application (cf. aussi annexe D). (article 6)
  - ◆ Financement des frais de la FIMO. (article 7)
- **TITRE II : Formation continue obligatoire de sécurité (FCOS).**
  - ◆ Salariés concernés. (article 8)
  - ◆ Calendrier d'application et périodicité de la FCOS. (article 9)

- ◆ Durée minimale et contenu de la FCOS. (article 10)
- ◆ Réalisation de la FCOS. (article 11)
- ◆ Financement des frais de la FCOS. (article 12)
- **TITRE III : Dispositions diverses.**
  - ◆ Attestations de formation initiale et continue. (article 13)
  - ◆ Calendrier d'application. (article 14)
  - ◆ Entrée en vigueur. (article 15)
  - ◆ Extension. (article 16)

**Formation professionnelle (FIMO et FCOS), ANNEXE I**

- **Tableau récapitulatif des obligations de formation initiale et continue**

**Formation professionnelle (FIMO et FCOS), ANNEXE II**

- **Programmes de formation : FIMO**

**Formation professionnelle (FIMO et FCOS), ANNEXE III**

- **Programmes de formation : FCOS**

**Formation professionnelle (FIMO et FCOS), ANNEXE IV**

- **Attestation de formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs (FIMO)**

---

**Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure**

**Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure**

---

**Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.**

**SALAIRES**

- **Grilles de salaires au 1er avril 1999.**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 14 mai 1992.**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 30 septembre 1992.**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 28 janvier 1993.**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 28 octobre 1993.**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 29 juillet 1994.**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 12 octobre 1995.**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 21 octobre 1995.**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 30 octobre 1996.**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 5 novembre 1996.**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 25 février 1999.**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 16 juin 1999.**

---

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure. JORF 16 mars 2000.**

---

**Arrêté modifiant un arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure et portant extension d'un avenant la complétant. JORF 6 octobre 2001.**

---

**Accord portant création d'un O.P.C.A. de l'alimentation de détail.**

- **Création d'un organisme paritaire collecteur agréé (O.P.C.A.) national.**
- **Champ d'intervention.**
- **Objet.**
- **Fonctionnement de l'O.P.C.A.D.**
- **Délégations.**
- **Mutualisation.**
- **Entrée en vigueur.**
- **Adhésion.**
- **Dénonciation.**
- **Dépôt.**

**Convention collective CONFISERIE CHOCOLATERIE COMMERCE  
DE GROS  
Brochure JO 3045**

**Convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie,  
chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de  
levure.**

**Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.**

**ARRÊTÉ du 7 août 1985 (A National)**

**Arrêté portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros de la  
confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de  
levure.**

**Journal officiel du 17 août 1985.**

---

ARTICLE 1

en vigueur

Article 1er

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 gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (quatre annexes) mise à jour le 1er février 1985 ;
- l'avenant " Salaires " du 22 avril 1985, à l'exclusion :
- du dernier alinéa de l'article 4 ;
- des termes : " un extrait de cette législation sera annexé à la présente convention " figurant à la fin du premier alinéa de l'article 9 et à l'article 10 ainsi que les extraits susvisés joints à la convention collective ;
- des termes : " sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à la marche de l'entreprise " figurant à la fin du premier alinéa de l'article 12 ;
- des termes : " les membres du comité d'entreprise " figurant à la fin du deuxième alinéa de l'article 12 ;
- des termes : " comprenant un examen radioscopique " figurant au paragraphe 8 de l'article

14 ;

- du terme : " normal " figurant au premier alinéa du paragraphe 1 de l'article 24 ;

- des termes : " et éventuellement à l'expiration du délai-congé que l'employeur aura à donner au remplaçant provisoire dans le cadre du contrat à durée déterminée prévu par la loi n° 79-11 " figurant à la fin du paragraphe 1 (Période de protection) de l'article 29 ;

- des termes : " dans les quarante-huit heures " figurant à l'alinéa b du paragraphe 3 (Suspension du contrat de travail) de l'article 35 ;

- du 3° du premier alinéa de l'article 40 et du deuxième alinéa dudit article.

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail.

Le quatrième alinéa du 1° et l'alinéa b du 2° de l'article 29 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 122-6 et L. 122-9 du code du travail.

L'article 42 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 141-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 5 de l'annexe II relative aux agents de maîtrise est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail et le deuxième alinéa sous réserve de l'application de l'article R. 122-1.

L'article 6 de l'annexe II relative aux agents de maîtrise et l'article 6 de l'annexe III relative aux cadres sont étendus sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 7 de l'accord annexé).

L'avenant " Salaires " est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE CHOCOLATERIE COMMERCE  
DE GROS  
Brochure JO 3045**

**ARRÊTÉ du 31 janvier 1986 (A National)**

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 8 février 1986.**

---

ARTICLE 1

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 commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (quatre annexes) mise à jour le 1er février 1985, les dispositions de l'avenant n° 17 du 17 octobre 1985 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE CHOCOLATERIE COMMERCE  
DE GROS  
Brochure JO 3045**

**ARRÊTÉ du 24 juillet 1986 (A National)**

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 2 août 1986.**

---

ARTICLE 1

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 commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (quatre annexes) mise à jour le 1er février 1985, les dispositions de l'avenant n° 18 du 22 mai 1986 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE CHOCOLATERIE COMMERCE  
DE GROS  
Brochure JO 3045**

**ARRÊTÉ du 15 décembre 1986 (A National)**

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 23 décembre 1986.**

---

ARTICLE 1

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 commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure mise à jour le 1er février 1985, les dispositions de l'avenant n° 19 du 12 septembre 1986 à la convention collective susvisée.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE CHOCOLATERIE COMMERCE  
DE GROS  
Brochure JO 3045**

**ARRÊTÉ du 13 avril 1987 (A National)**

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 24 avril 1987.**

---

ARTICLE 1

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 commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure mise à jour le 1er février 1985, les dispositions de l'avenant n° 20 du 3 février 1987 à la convention collective susvisée, à l'exclusion du terme " signataire " figurant au premier alinéa du paragraphe 2 de l'article 8.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE CHOCOLATERIE COMMERCE  
DE GROS  
Brochure JO 3045**

**ARRÊTÉ du 22 juin 1987 (A National)**

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 3 juillet 1987.**

---

ARTICLE 1

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 commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (quatre annexes) mise à jour le 1er février 1985, les dispositions de l'avenant n° 21 du 6 avril 1987 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE CHOCOLATERIE COMMERCE  
DE GROS  
Brochure JO 3045**

**ARRÊTÉ du 9 février 1988 (A National)**

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 23 février 1988.**

---

ARTICLE 1

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 commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (quatre annexes) mise à jour le 1er février 1985, les dispositions de l'avenant n° 22 du 2 décembre 1987 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE CHOCOLATERIE COMMERCE  
DE GROS  
Brochure JO 3045**

**ARRÊTÉ du 5 août 1988 (A National)**

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 13 août 1988.**

---

ARTICLE 1

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 commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (quatre annexes) mise à jour le 1er février 1985, les dispositions de l'avenant n° 23 du 30 mai 1988 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE CHOCOLATERIE COMMERCE  
DE GROS  
Brochure JO 3045**

**ARRÊTÉ du 7 octobre 1988 (A National)**

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 19 octobre 1988.**

---

ARTICLE 1

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 commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (quatre annexes) mise à jour le 1er février 1985, les dispositions de l'avenant n° 24 du 6 juin 1988 à la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- des termes " au moins trois mois " figurant au premier alinéa du point 1 du paragraphe A de l'article 24 et au premier alinéa de l'article 5 de l'annexe II " Agents de maîtrise, techniciens et assimilés " ;
- des termes " 22 heures à 6 heures du matin par 21 heures à 5 heures dans les paragraphes 1, 2, 3, 4 et... " figurant à l'article 28 ;
- des termes " au moins six mois " figurant au premier alinéa de l'article 5 de l'annexe IV " Cadres ".

Le premier alinéa du paragraphe B de l'article 24 ainsi que le troisième alinéa de l'article 5 de l'annexe II " Agents de maîtrise, techniciens et assimilés ", et également le troisième alinéa de l'article 5 de l'annexe IV " Cadres " sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, 2e alinéa, du code du travail.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE CHOCOLATERIE COMMERCE  
DE GROS  
Brochure JO 3045**

**ARRÊTÉ du 17 août 1989 (A National)**

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 30 août 1989.**

---

ARTICLE 1

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 commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (quatre annexes) mise à jour le 1er février 1985, les dispositions de l'avenant n° 26 du 8 juin 1989 à la convention collective susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE CHOCOLATERIE COMMERCE  
DE GROS  
Brochure JO 3045**

**ARRÊTÉ du 9 juillet 1990 (A National)**

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 18 juillet 1990**

---

ARTICLE 1

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 commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (quatre annexes) mise à jour le 1er février 1985, les dispositions de l'avenant n° 27 du 4 avril 1990 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE CHOCOLATERIE COMMERCE  
DE GROS  
Brochure JO 3045**

**ARRÊTÉ du 31 juillet 1990 (A National)**

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 14 août 1990.**

---

ARTICLE 1

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 commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (quatre annexes) mise à jour le 1er février 1985, les dispositions de l'avenant n° 25 bis du 4 avril 1990 portant modification de l'annexe III à la convention collective susvisée.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE CHOCOLATERIE COMMERCE  
DE GROS  
Brochure JO 3045**

**ARRÊTÉ du 16 juillet 1991 (A National)**

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 28 juillet 1991**

---

ARTICLE 1

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 commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (quatre annexes) mise à jour le 1er février 1985, les dispositions de l'avenant n° 28 du 28 mai 1991 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE,  
BISCUITERIE, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie,  
chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de  
levure.**

**Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.**

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 janvier 1985 (A National)**

---

ARTICLE 1

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

Champ d'application.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant C 1993-06-01 étendu par arrêté du 15 octobre 1993  
JORF 28 octobre 1993)

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports entre  
employeurs et salariés des :

- commerces de gros en confiserie, biscuiterie, chocolaterie et alimentation fine (code NAF  
51 3N, 51 3T, 51 3Q, 51 3W, anciennement 57 11) ;
- groupements ou centrales d'achats de commerces de gros de confiserie et alimentation fine  
(code NAF 51 1P, ex-60 08) ;
- entreprises de gros adhérentes de l'union professionnelle des grossistes en confiserie et  
alimentation fine ;
- négociants-distributeurs de levure (code NAF 51 3T, anciennement 57 11) ;
- entreprises adhérentes de la Fédération nationale des syndicats des négociants-distributeurs  
de levure ;
- centrales d'achats des négociants-distributeurs de levure (code NAF 51 1P).

Les numéros de code NAF sont d'autant plus donnés à titre indicatif qu'avec la nomenclature  
entrée en vigueur le 1er janvier 1993 les grossistes spécialisés sont maintenant répertoriés  
sous cinq rubriques différentes.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerce de gros), de prestations de services, de production ou de détail, commercialisation d'articles relevant de branches différentes la convention s'appliquera en fonction de l'activité principale de déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de Cassation notamment chiffre d'affaires et salaires versés au titre de telle ou telle fonction économique.

---

## ARTICLE 2

### TITRE Ier : DISPOSITIONS GENERALES.

Durée de la convention.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

La présente convention est conclue pour une durée de un an à compter de sa date de signature.

Elle se poursuivra ensuite, d'année en année, par tacite reconduction, sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues aux articles 3 et 4.

---

## ARTICLE 3

### TITRE Ier : DISPOSITIONS GENERALES.

Révision.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

En cas de révision celle-ci devra être demandée par l'une des organisations syndicales contractantes, au moins deux mois avant la date d'échéance annuelle.

La demande de révision sera adressée, par pli recommandé, avec accusé réception, à chacune des organisations contractantes et accompagnée d'un projet de modification.

Les pourparlers commenceront un mois, au plus tard, après la demande de révision.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera substituée à la suite de la demande de révision.

## Convention collective 3045

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires conventionnels, qui peuvent se faire à tout moment sur demande d'une des organisations.

Durant la discussion, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

---

### ARTICLE 4

#### TITRE Ier : DISPOSITIONS GENERALES.

Dénonciation.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention, ou de ses annexes, par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle sera effectuée avec un préavis d'un an.

La partie ou les parties contractantes qui dénoncent la présente convention totalement ou partiellement s'engagent, à la demande des autres parties, à la négociation d'une nouvelle convention ou de la partie de la convention dénoncée dans un délai d'un mois à partir de la date de la dénonciation.

Un délai maximum de six mois est prévu pour mener à bien ces nouvelles négociations pendant lesquelles la présente convention restera en vigueur (1).

Toutefois, en cas de dénonciation totale ou partielle par l'une seulement des parties, les autres contractants auront la possibilité de convenir, avant l'expiration du délai de préavis, du maintien, en ce qui les concerne, des dispositions de la présente convention (1).

(1) Alinéa étendu, sous réserve de l'application de l'article L.132-8 du code du travail.

---

### ARTICLE 5

#### TITRE Ier : DISPOSITIONS GENERALES.

Avantages acquis.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis individuellement ou collectivement.

La présente convention annule et remplace les accords ou conventions conclus antérieurement.

Des accords particuliers pourront aménager les dispositions de la présente convention conformément à la loi du 11 février 1950.

Des avenants d'entreprises seront notamment conclus de façon à garantir les avantages obtenus antérieurement à la présente convention par l'application d'accords ou de conventions locales ou départementales.

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

### TITRE II : REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL.

Exercice du droit syndical.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

---

## ARTICLE 7

### TITRE II : REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL.

Délégués syndicaux.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les

limites fixées par les dispositions législatives en vigueur.

---

## ARTICLE 8

### TITRE II : REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL. Autorisation d'absence pour exercice du mandat syndical. en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

1. Des autorisations d'absence pourront être accordées après préavis d'au moins quinze jours aux syndiqués pourvus d'un mandat régulier de leur organisation syndicale devant assister aux réunions statutaires des organisations signataires de la présente convention, sur présentation d'une convocation écrite nominative émanant de celles-ci.

Pour ces absences, le temps de travail perdu ne sera pas rémunéré. Le total de ces absences ne pourra excéder, dans une même année, et pour un même salarié, le maximum de trois semaines.

2. Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires ou mixtes de la profession, constituées entre organisations d'employeurs et de travailleurs dans la limite d'un salarié par organisation syndicale.

Dans ce cas, le temps de travail perdu sera payé comme temps de travail effectif, et les frais de transport seront remboursés par le syndicat si l'entreprise est adhérente, ou directement par l'entreprise si elle n'est pas adhérente, dans la limite d'un aller et retour S.N.C.F. en 2e classe.

Toutes les indemnités prévues au présent article ne concernent que les salariés et ne peuvent s'appliquer aux permanents des organisations syndicales.

3. Des autorisations d'absence seront également accordées aux salariés appelés à siéger régulièrement en vertu d'un mandat personnel dans les organismes officiels.

Dans ce cas, le temps de travail perdu ne sera rémunéré par l'employeur que si les organismes intéressent directement la profession et compte tenu des indemnités que les travailleurs pourraient percevoir au titre de leur participation.

4. (1) Des autorisations d'absence non rémunérées par l'employeur seront également accordées aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, conformément à la législation en vigueur.

5. Aucune des absences prévues aux alinéas précédents n'aura d'incidence sur la détermination des droits à congés et ne sera imputable sur lesdits congés.

(1) Point étendu, sous réserve de l'application des articles L.451-1 et suivants du code du travail.

---

## ARTICLE 8

### TITRE II : REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL. Autorisation d'absence pour exercice du mandat syndical. en vigueur non étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 \*étendu avec exclusions par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01\*)

1. Des autorisations d'absence pourront être accordées après préavis d'au moins quinze jours aux syndiqués pourvus d'un mandat régulier de leur organisation syndicale devant assister aux réunions statutaires des organisations signataires de la présente convention, sur présentation d'une convocation écrite nominative émanant de celles-ci.

Pour ces absences, le temps de travail perdu ne sera pas rémunéré. Le total de ces absences ne pourra excéder, dans une même année, et pour un même salarié, le maximum de trois semaines.

2. Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires ou mixtes de la profession, constituées entre organisations d'employeurs et de travailleurs dans la limite d'un salarié par organisation syndicale signataire\* (1).

Dans ce cas, le temps de travail perdu sera payé comme temps de travail effectif, et les frais de transport seront remboursés par le syndicat si l'entreprise est adhérente, ou directement par l'entreprise si elle n'est pas adhérente, dans la limite d'un aller et retour S.N.C.F. en 2e classe.

Toutes les indemnités prévues au présent article ne concernent que les salariés et ne peuvent s'appliquer aux permanents des organisations syndicales.

3. Des autorisations d'absence seront également accordées aux salariés appelés à siéger régulièrement en vertu d'un mandat personnel dans les organismes officiels.

Dans ce cas, le temps de travail perdu ne sera rémunéré par l'employeur que si les organismes intéressent directement la profession et compte tenu des indemnités que les travailleurs pourraient percevoir au titre de leur participation.

4. Des autorisations d'absence non rémunérées par l'employeur seront également accordées aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, conformément à la législation en vigueur.

5. Aucune des absences prévues aux alinéas précédents n'aura d'incidence sur la détermination des droits à congés et ne sera imputable sur lesdits congés.

NOTA (1) : Mot exclu de l'extension par arrêté du 28 avril 1992.

---

ARTICLE 9

TITRE II : REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL.

Délégués du personnel.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Les dispositions relatives au statut et à la mission des délégués du personnel sont régies par la législation en vigueur et par les stipulations de la présente convention.

L'institution de délégués titulaires et suppléants est obligatoire dans les maisons occupant plus de dix salariés.

---

ARTICLE 9

TITRE II : REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL.

Délégués du personnel.  
en vigueur non étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 \*étendu avec exclusions par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01\*).

Les dispositions relatives au statut et à la mission des délégués du personnel sont régies par la législation en vigueur et par les stipulations de la présente convention. [\*Un extrait de cette législation sera annexé à la présente convention\*] (1).

L'institution de délégués titulaires et suppléants est obligatoire dans les maisons occupant plus de dix salariés.

NOTA : (1) Phrase exclue de l'extension par arrêté du 28 avril 1992.

---

ARTICLE 10

TITRE II : REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL.

Membres des comités d'entreprise.  
en vigueur étendu

## Convention collective 3045

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Les dispositions relatives aux comités d'entreprise sont réglées par la législation en vigueur et les stipulations de la présente convention.

---

### ARTICLE 10

#### TITRE II : REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL.

Membres des comités d'entreprise.  
en vigueur non étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 \*étendu avec exclusions par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01\*).

Les dispositions relatives aux comités d'entreprise sont réglées par la législation en vigueur et les stipulations de la présente convention. [\*Un extrait de cette législation sera annexé à la présente convention\*] (1).

NOTA (1) : Phrase exclue de l'extension par arrêté du 28 avril 1994.

---

### ARTICLE 11 (1)

#### TITRE II : REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL.

Elections.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

1. Des accords d'établissements organiseront le vote par correspondance pour les électeurs se trouvant dans l'impossibilité absolue de se rendre au lieu du vote. Les enveloppes de vote par correspondance devront, sous peine de nullité, parvenir par la poste.

2. Il est laissé la liberté entière aux organisations syndicales représentatives pour la présentation de leurs listes de candidats.

3. Toute enveloppe contenant un ou plusieurs bulletins panachés est détruite, ainsi que son contenu, après la signature du procès-verbal par le bureau.

4. En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, au moins vingt-quatre heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel par bureau de vote pour assister aux opérations de vote et au dépouillement des votes.

Les salariés ainsi désignés ne devront subir, de ce fait, aucune réduction de salaire.

(1) Article étendu, sous réserve de l'application des articles L.433-9 et L.423-13 du code du travail.

---

## ARTICLE 12

### TITRE II : REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL. Rôle des délégués et des membres du comité d'entreprise. en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel pourront, sur leur demande, s'absenter de l'établissement pour des motifs ayant trait à leurs fonctions.

Le financement des oeuvres sociales du comité d'entreprise est obligatoire. Un budget déterminé, compte tenu de la masse des salaires, sera fixé d'un commun accord entre les délégués syndicaux, les membres du comité d'entreprise et la direction (1).

Dans les entreprises où l'application des dispositions prévues par la loi n° 49-1053 du 2 août 1949 " assurant des ressources stables aux comités d'entreprises " n'apporteraient pas au financement des institutions sociales du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 0,50 p. 100 du montant des rémunérations soumises à la cotisation plafonnée pour la sécurité sociale, l'employeur devra porter sa contribution à ce pourcentage à compter du 1er janvier 1977 (1).

Alinéa étendu, sous réserve de l'application de l'article L.432-9 du code du travail.

---

## ARTICLE 12

### TITRE II : REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL. Rôle des délégués et des membres du comité d'entreprise. en vigueur non étendu

## Convention collective 3045

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 \*étendu avec exclusions par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01\*).

Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel pourront, sur leur demande, s'absenter de l'établissement pour des motifs ayant trait à leurs fonctions [\*sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à la marche de l'entreprise\*] (1).

Le financement des oeuvres sociales du comité d'entreprise est obligatoire. Un budget déterminé, compte tenu de la masse des salaires, sera fixé d'un commun accord entre les délégués syndicaux, les membres du comité d'entreprise et la direction.

Dans les entreprises où l'application des dispositions prévues par la loi n° 49-1053 du 2 août 1949 " assurant des ressources stables aux comités d'entreprises " n'apporteraient pas au financement des institutions sociales du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 0,50 p. 100 du montant des rémunérations soumises à la cotisation plafonnée pour la sécurité sociale, l'employeur devra porter sa contribution à ce pourcentage à compter du 1er janvier 1977.

NOTA : (1) Phrase exclue de l'extension par arrêté du 28 avril 1992.

---

### ARTICLE 13

#### TITRE II : REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL.

Protection des candidats.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Les dispositions relatives au licenciement des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise et des comités d'établissement s'appliquent aux candidats à ces fonctions, conformément aux lois et décrets en vigueur.

---

### ARTICLE 14

#### TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL.

Embauchage - Période d'essai.  
en vigueur étendu

## Convention collective 3045

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

1. Les employeurs feront connaître leurs besoins de personnels aux services de l'agence locale pour l'emploi. Ils se réservent de recourir à toute époque à l'embauchage direct.
2. Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.
3. Un livre d'embauche sera tenu dans chaque entreprise à la disposition de l'inspecteur du travail.
4. En cas de contestation sur les priorités d'embauchage, les délégués du personnel auront accès à ce livre d'embauche.
5. A capacité égale, il est recommandé aux employeurs de donner, à l'embauchage, la préférence aux candidats qui ne sont pas bénéficiaires d'une retraite.
6. Lors de l'embauchage, la personne recrutée prend obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant.
7. Le salaire défini par le contrat de travail devra faire référence à celui établi sur la base de trente-neuf heures hebdomadaires (ou cent soixante-neuf heures par mois). La rémunération des salariés sera mensuelle et devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans un mois. L'entreprise devra verser aux salariés qui en font la demande au moins un acompte correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération mensuelle.
8. Tout embauchage dans l'entreprise donnera lieu à une visite médicale obligatoire pendant la période d'essai auprès d'un service médical agréé, au cours de laquelle l'intéressé devra présenter les certificats de vaccination éventuellement exigés par la loi pour la profession.
9. L'embauchage définitif est précédé d'une période d'essai dans les conditions suivantes :
  - 1 mois pour les ouvriers et employés ;
  - 2 mois pour les agents de maîtrise et assimilés ;
  - 3 mois pour les ingénieurs et cadres.

Cette période d'essai ne se présument pas doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit.

La durée de la période d'essai s'entend pour une présence effective du salarié à son travail. En cas d'absence du salarié, qu'elle provienne de son fait (maladie) ou du fait de l'entreprise (fermeture saisonnière), cette durée est complétée du temps correspondant à l'absence.

Pendant la période d'essai les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnité.

10. Il est convenu que la durée de la période d'essai des personnels embauchés à des emplois entraînant des relations permanentes avec la clientèle de l'entreprise sera d'un mois renouvelable un mois.

Pendant le premier mois, les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnité. Pendant le second mois, les parties se préviendront au moins cinq jours à l'avance. La durée de la période d'essai applicable aux personnels dont la fonction est exclusivement la conduite d'un véhicule et la livraison est d'un mois non renouvelable.

11. Une période d'essai différente, non renouvelable, peut être décidée également d'un commun accord pour un autre poste mieux adapté aux aptitudes du candidat.

Au cours de cette période d'essai, les parties se préviendront au minimum deux jours à l'avance pour les salariés payés à l'heure, une semaine pour les salariés payés au mois, quinze jours pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, un mois pour les cadres.

12. Il sera assuré au salarié, pendant la période d'essai, au moins le salaire conventionnel correspondant au coefficient hiérarchique minimum qui lui a été fixé pour son emploi.

13. Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai.

14. A la fin de celle-ci, chaque salarié recevra notification de sa fonction, de son coefficient hiérarchique et de son salaire.

15. Bulletin de salaire : sur le bulletin de salaire, outre les mentions obligatoires légales, doit figurer le coefficient hiérarchique correspondant à l'emploi du salarié, déterminé en fonction du titre XI de la présente convention relatif à la classification des emplois professionnels.

16. Egalité professionnelle : toute discrimination en face du sexe, de la situation de famille, de l'ethnie ou de la religion est interdite, ce qui implique notamment :

- l'égalité des rémunérations pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, entre les hommes et les femmes ;

- l'égalité des salariés dans la formation professionnelle ;

- l'égalité des rémunérations entre les salariés français et étrangers.

17. Droit au travail des handicapés : il est rappelé que toutes les entreprises occupant plus de 10 salariés sont tenues, pour respecter la législation en vigueur, à l'obligation d'emploi des handicapés sous peine de l'application des sanctions prévues par la loi.

18. Travailleurs à domicile : le travailleur à domicile bénéficiera des dispositions conventionnelles de la présente convention, à l'exception de celles relatives à la mensualisation.

---

ARTICLE 15

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL.

Contrat à durée déterminée, travail temporaire et/ou temps partiel.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992  
JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective  
nationale 1985-01-01)

Les entreprises ne peuvent conclure des contrats à durée déterminée et/ou à temps partiel ou  
recourir à des salariés d'entreprises de travail temporaire qu'en respectant les dispositions  
législatives et réglementaires en vigueur.

---

ARTICLE 16

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL.

Modification du contrat de travail.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992  
JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective  
nationale 1985-01-01)

Lorsqu'un employeur se voit dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter  
définitivement un emploi comportant un salaire inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe, ce  
salarié dispose, pour faire connaître son refus, d'un délai de réflexion de huit jours et qui  
commence à courir à compter de la date à laquelle la proposition de mutation lui a été faite  
par écrit.

Dans le cas où ce refus entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas  
considérée comme étant le fait du salarié.

Lorsqu'il y aura modification dans la fonction, entraînant une modification de salaire ou une  
classification supérieure, le changement dans le libellé du bulletin de salaire vaudra  
notification à l'intéressé.

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à  
son engagement affectant les responsabilités et obligations de l'employeur, le salarié devra :

- en faire la déclaration ;
  - produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.
-

ARTICLE 17

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL.  
Rupture du contrat de travail - Préavis.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

1. En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, sauf pour faute grave, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.
2. La durée de ce préavis normal est calculée sur la base de l'horaire de l'établissement ou du service. Elle est :
  - d'un mois pour les ouvriers et employés ;
  - de deux mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
  - de trois mois pour les cadres,  
à compter du lendemain de la notification du congé.
3. Si la rupture du contrat est du fait de l'employeur, ce dernier devra se conformer à la législation en vigueur, et à la procédure prévue aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail.
4. Si la rupture du contrat de travail est du fait du salarié, celui-ci signera un document que lui fournira son employeur et où figureront, notamment, la date où le salarié a averti son employeur et la date à partir de laquelle le contrat de travail sera considéré comme rompu.
5. Par ailleurs, si la rupture du contrat de travail intervient du fait de l'employeur après deux ans de présence dans l'entreprise, le délai-congé pour les salariés payés à l'heure et les mensuels est de deux mois.

Le calcul du temps de présence dans l'entreprise s'apprécie à la date de présentation de la lettre de licenciement.

6. Pendant la période de délai-congé, le salarié licencié est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de deux heures dans la limite de quarante heures pour l'ensemble du délai-congé. Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absence peuvent éventuellement être groupées sur la demande de l'intéressé, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service.

Conformément aux usages en vigueur dans la profession, les heures d'absence pour la recherche d'un nouvel emploi ne donnent lieu à rémunération qu'en cas de rupture du contrat

de travail du fait de l'employeur.

7. En cas de congédiement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le salarié qui justifierait de l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du délai-congé pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du délai-congé, et, dans ce cas, il ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée. Si ce délai-congé atteint un mois, le salarié qui a trouvé un nouvel emploi devra prévenir son employeur deux jours ouvrables avant la date de son départ, huit jours avant si le délai-congé atteint deux mois ; pour les cadres le délai sera porté à quinze jours ouvrables.

---

## ARTICLE 18

### TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL.

Remplacement.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

En raison de la structure et du caractère des entreprises concernées les remplacements et mutations provisoires peuvent être décidés pour nécessité de service par l'employeur.

La direction pourra ainsi affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel. Dans ce cas ce salarié conservera le bénéfice de la classification et de la rémunération de son précédent emploi pendant la période considérée qui, en règle générale, n'excédera pas trois mois.

En cas d'affectation temporaire à un poste supérieur pour une durée excédant un mois, l'intéressé percevra une indemnité portant sa rémunération au minimum de la catégorie à laquelle appartient le salarié qu'il est appelé à remplacer.

Au cas où les appointements effectifs de l'intéressé dépasseraient le minimum de la catégorie supérieure, une indemnité spéciale serait allouée.

Après trois mois consécutifs de remplacement dans l'exercice complet des fonctions correspondant à un emploi, le remplaçant recevra la qualification définitive de cet emploi.

---

## ARTICLE 19

### TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL.

Indemnité de licenciement.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective

nationale 1985-01-01)

Une indemnité distincte du préavis est accordée en dehors du cas de faute grave aux salariés licenciés avant l'âge de soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 351 du code de la sécurité sociale) et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- moins de dix ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de dix ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

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 ne serait prise en compte que prorata temporis.

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

---

## ARTICLE 20

### TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL.

Ralentissement de l'activité d'une entreprise entraînant diminution des heures de travail ou des licenciements.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

1. Dans le cas où les circonstances imposeront à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité entraînant une diminution des horaires de travail en deçà de trente-neuf heures hebdomadaires, la direction devra au préalable en informer obligatoirement le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. Le comité ou les délégués du personnel seront consultés sur les mesures que la direction compte prendre, telles que réductions de l'horaire de travail, repos par roulement, arrêt provisoire, licenciements collectifs, fermeture.

2. Si des licenciements collectifs sont imposés par des considérations économiques, l'ordre des licenciements pour chaque nature d'emploi sera basé sur la prise en considération des trois critères suivants : valeur professionnelle des salariés, charges familiales, ancienneté dans l'entreprise.

3. La liste établie en fonction de ces critères devra obligatoirement être examinée en comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel.
  4. Lorsque des licenciements auront été ainsi envisagés, l'employeur devra se conformer strictement aux procédures légales et réglementaires.
  5. (1) Le personnel licencié dans ces conditions aura, sur sa demande présentée dans le mois suivant le licenciement, priorité de réemploi dans un emploi de même nature pendant une durée de six mois pour le personnel ayant moins d'un an d'ancienneté et pendant une durée d'un an pour le personnel ayant au moins un an d'ancienneté et ceci dans l'ordre inverse des licenciements.
  6. Lorsque les licenciements auront été ainsi décidés, la direction devra rechercher avec le comité d'entreprise les solutions propres à assurer un reclassement satisfaisant du personnel en cause.
  7. Les indemnités de licenciement appliquées en cas de non-reclassement dans l'entreprise seront celles prévues à l'article 19.
  8. Le salarié licencié pourra quitter l'entreprise dès qu'il aura trouvé un nouvel emploi ; le mois en cours lui sera payé en fonction du temps de travail accompli.
- (1) Point étendu, sous réserve de l'application de l'article L.321-14 du code du travail.
- 

## ARTICLE 21

### TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL. Concentration, absorption, fusion, modernisation. en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

1. Lorsque des entreprises de commerce de gros concernées par la présente convention ont décidé une concentration de leurs activités et/ou une fusion entraînant des compressions du personnel ou en cas de modernisation pouvant avoir les mêmes conséquences ou des modifications profondes des conditions de travail, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel et les représentants des organisations syndicales signataires de la convention collective sont tenus informés, dès qu'il est possible, de la mesure décidée et du délai dans lequel elle doit être réalisée.
2. La direction étudie avec le comité ou les délégués et les représentants des organisations syndicales les dispositions à prendre à l'égard des travailleurs appelés à quitter les établissements concernés et, eu égard à leur reclassement, à leur logement, les préavis et indemnisation auxquels ils ont droit ainsi que les possibilités éventuelles offertes par le Fonds

national de l'emploi.

3. (1) Les délais que les employeurs devront observer entre l'information du comité d'entreprise et l'envoi éventuel des premières lettres de licenciement doivent respecter ceux prévus par les articles 13 et 14 de l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969.

4. Les services départementaux du travail et de la main-d'oeuvre sont avisés des mesures prévues en même temps que les représentants du personnel et, parallèlement, les possibilités que le Fonds national de l'emploi est susceptible d'offrir aux salariés du ou des établissements en cause sont examinées par ces services, les représentants du personnel et la direction de l'entreprise.

5. Pour l'application de ces dispositions, les mesures suivantes sont prises :

a) Avant de procéder à des licenciements de personnel, toutes les autres solutions sont étudiées.

S'il apparaît néanmoins que des licenciements sont inévitables et s'ils ne portent pas sur l'ensemble du personnel et s'il y a échelonnement dans le temps, l'ordre des licenciements est établi en application des dispositions de l'article 20-2.

b) Les entreprises s'emploient, en liaison avec les intéressés, les représentants du personnel, le syndicat patronal, les services de la main-d'oeuvre et éventuellement les entreprises de la région, à trouver aux salariés licenciés un emploi équivalent à celui qu'ils doivent quitter, soit dans la profession, soit ailleurs.

Les possibilités de reclassement dans la ou les entreprises concernées par les opérations en cause sont examinées en premier lieu.

c)(1) A l'intérieur des services concentrés ou des entreprises fusionnées, le personnel provenant des entreprises ou services concernés conserve les avantages découlant de la convention collective en fonction de l'ancienneté.

Si la réorganisation des entreprises ou services concernés entraîne des modifications importantes du contrat de travail, le personnel concerné a un délai de quinze jours pour prendre une décision.

En cas de refus, il y a rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

d) Un préavis de deux mois est applicable au personnel licencié dans le cadre du présent article, quel que soit son temps de travail dans l'entreprise, et sans qu'il puisse y avoir cumul avec la règle légale. Pour les cadres, la durée de ce préavis sera de trois mois.

e) Toutefois, lorsqu'il apparaît que le reclassement à l'intérieur de l'entreprise ou non d'un membre du personnel serait rendu plus aisé par une période d'instruction professionnelle complémentaire (formation professionnelle des adultes ou autres), l'employeur facilite par les mesures appropriées (contacts avec les services de la main-d'oeuvre pour l'attribution

d'indemnité de conversion du Fonds national de l'emploi, informations, transports) l'accès des cours ou stages de l'intéressé et en octroyant à celui-ci, pendant quatre semaines, à raison de deux jours par semaine, une indemnité égale à la différence entre le versement du Fonds national de l'emploi et le salaire antérieur.

f) (2) En cas de mutation décidée en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique, les salariés déclassés conservent, conformément à l'accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969, leur salaire précédent pendant une durée égale à celle du préavis auquel ils auraient eu droit en cas de licenciement. De plus, si le déclassé entraîne une réduction de salaire d'au moins 10 p. 100, ils percevront à la fin de la période durant laquelle le salaire antérieur leur est garanti et pendant les quatre mois suivants, une indemnité temporaire dégressive égale :

- le premier mois à 80 p. 100 de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ;
- le deuxième mois à 60 p. 100 de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ;
- le troisième mois à 40 p. 100 de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ;
- le quatrième mois à 20 p. 100 de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

(1) Point étendu, sous réserve de l'application de l'article L.321-1 et suivants du code du travail.

(2) Paragraphe étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986.

---

## ARTICLE 22

### TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL.

Certificat de travail.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise, il est remis au salarié en main propre, ou sur sa demande, envoyé immédiatement à son domicile avec accusé de réception, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- les nom et adresse de l'employeur ;
- les nom, prénoms et adresse de l'employé ;
- les dates d'entrée et de sortie du salarié ;

- la nature du ou des emplois successifs occupés par lui ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

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 23

### TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL.

Appel sous les drapeaux, périodes militaires.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

1. Le cas des absences résultant de l'accomplissement du service militaire obligatoire est réglé selon les dispositions légales. Le salarié qui désire reprendre son emploi à l'expiration de son service militaire légal doit en avertir par écrit l'employeur qui l'occupait au moment de son départ, lorsqu'il connaît la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Si l'emploi qu'il occupait ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien est supprimé, le salarié bénéficie, pendant un délai de douze mois à compter de l'expiration de la durée légale de son service militaire, d'un droit de priorité à l'embauchage dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ et dans un emploi correspondant à ses aptitudes, qui deviendrait vacant.

Dans le cas où la réintégration de l'intéressé ne serait pas possible, et à condition qu'il ait au moins un an de présence dans l'entreprise lors de son départ sous les drapeaux, une indemnité lui est accordée, dont le montant sera égal à une semaine de salaire minimum de la catégorie professionnelle dont il faisait partie. Cette indemnité est majorée du montant d'un jour du même salaire par année de présence au-delà de la première.

2. Si un salarié se trouve astreint aux obligations imposées par la préparation militaire ou se trouve rappelé sous les drapeaux d'une manière obligatoire, le contrat d'apprentissage ou de travail ne peut être rompu de ce fait.

3. Les jeunes travailleurs ayant au moins un an de présence dans l'entreprise et qui seront appelés à faire une période militaire de présélection toucheront pendant celle-ci pour trois jours au maximum, l'intégralité de leur salaire.

---

## ARTICLE 24

### TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL.

Départ en retraite.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

A. - A l'initiative du salarié

Lors de son départ à la retraite, le salarié, s'il remplit les conditions prévues au paragraphe 1 ou 2 ci-après, bénéficiera de l'indemnité conventionnelle si ce départ intervient à soixante-cinq ans révolus (ou à soixante ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale) ou de l'indemnité légale de départ en retraite si ce départ intervient à soixante ans révolus et moins de soixante-cinq ans. En aucun cas ces deux indemnités ne peuvent se cumuler.

1. Indemnité conventionnelle

Après deux ans de présence dans l'entreprise, tout salarié qui désirera prendre sa retraite à compter de soixante-cinq ans révolus devra prévenir son employeur au moins trois mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail dont l'échéance correspondra au dernier jour du trimestre civil suivant.

Il bénéficiera alors de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite calculée de la manière suivante :

- 1/20 de mois par année de présence dans l'entreprise jusqu'à cinq ans inclus ;
- 1/10 de mois par année de présence supplémentaire à partir de cinq ans de présence révolus et sans pouvoir dépasser un maximum de trois mois.

Les membres du personnel titulaires d'une carte de déporté politique ou résistant de la guerre 1939-1945 bénéficieront des conditions ci-dessus dès l'âge de soixante ans.

2. Indemnité légale de départ en retraite

Les employés, cadres ou non cadres, quittant volontairement l'entreprise à partir de soixante ans et remplissant les conditions légales, percevront une indemnité de départ à la retraite dont le montant est le suivant :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

3. Mode de calcul

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas toutes primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées au salarié pendant cette période ne seront prises en compte que pro rata temporis.

B. - A l'initiative de l'employeur (1)

Si le départ en retraite à soixante-cinq ans ou plus intervient à l'initiative de l'employeur, l'indemnité versée au salarié sera la plus forte entre l'indemnité conventionnelle prévue au 1 du paragraphe A du présent article, et l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux dispositions de l'article R. 122-1 du code du travail (1).

Cette mise à la retraite à l'initiative de l'employeur devra respecter scrupuleusement la procédure légale.

(1) Point étendu, sous réserve de l'application de l'article L.122-14-13 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art.5 de l'accord annexé).

---

ARTICLE 25

TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL.

Durée du travail

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° H 1996-07-10 en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et pour une durée de trois ans, BO conventions collectives 96-35, étendu par arrêté du 21 octobre 1996 JORF 30 octobre 1996).

Préambule

Le niveau de chômage atteint aujourd'hui implique que tous les acteurs économiques se mobilisent afin de le réduire et de contribuer ainsi à renforcer le tissu social.

Pour parvenir à cet objectif, les entreprises du commerce doivent poursuivre et intensifier leurs efforts d'insertion, notamment des jeunes.

Elles doivent aussi, dans un contexte de concurrence intérieure très forte et d'expansion limitée, développer des services nouveaux permettant de créer des emplois durables et véritables répondant à un vrai besoin des clients.

Elles ne peuvent, sauf dans le cas de difficultés économiques devant conduire à une réduction des effectifs, refuser aux salariés qui le demandent de cesser leur activité dans le cadre de l'accord relatif au développement de l'emploi, en contrepartie de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse.

Le présent accord a pour objet d'assurer la transposition dans la branche professionnelle de la directive européenne du 23 novembre 1993 relative à certains aménagements du temps de travail.

Conclu en outre en application de l'accord interprofessionnel sur l'emploi du 31 octobre 1995,

il a aussi pour objectifs simultanés de consolider l'emploi, d'en favoriser la création dès lors que les gains de productivité le permettent, et d'améliorer les conditions de travail des salariés du commerce, tout en développant le service rendu aux consommateurs.

Les entreprises et/ou établissements qui désirent mettre en place cet accord doivent négocier sur ses dispositions avec leurs délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un mode d'organisation du travail adapté à leur situation particulière et favorisant l'emploi.

Toutefois, pour les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord ou en l'absence de délégués syndicaux, la mise en place des dispositions prévues ci-dessous est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après information individuelle des salariés concernés.

Les dispositions du présent article ne remettent pas en cause les accords d'entreprise et/ou d'établissement portant sur les mêmes objets.

## Organisation et durée du travail

### 25.1. Bilan annuel

Chaque entreprise ou établissement établira, une fois par an, un bilan annuel de la durée du travail, de sa répartition et de l'utilisation des équipements, ainsi que de leur incidence sur l'emploi et les coûts.

Ce bilan sera communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, aux délégués du personnel ainsi qu'aux délégués syndicaux.

### 25.2. Programmation annuelle

Sur la base du bilan prévu à l'article ci-dessus, chaque entreprise ou établissement procédera en début d'année à une programmation annuelle indicative, ajustée en cas de besoin chaque trimestre - sauf circonstances exceptionnelles -, des aménagements collectifs du temps de travail, soit :

- durée hebdomadaire et quotidienne du travail ;
- congés payés (durée, modalités) ;
- jours fériés et chômés dans l'entreprise ou l'établissement ;
- périodes pendant lesquelles la durée hebdomadaire du travail sera modulée en application du point 25.6.

Cette programmation sera établie suivant les procédures de discussion propres à chaque entreprise ou établissement dans le respect des attributions des institutions représentatives du personnel ; elle fera l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, à

défaut des délégués du personnel, et sera portée à la connaissance du personnel au moins quinze jours avant la date prévue pour sa mise en application.

### 25.3. Organisation du travail

Les entreprises et/ou établissements doivent rechercher les modes d'organisation du travail plus propices que d'autres à la création d'emplois, ce qui devrait permettre d'augmenter, si besoin est, les services rendus aux clients et répondre aux aspirations des salariés.

Le travail sera organisé par équipes suivant un horaire collectif, à savoir :

- travail en équipes successives ;
- travail par relais (équipes alternantes, équipes chevauchantes) ;
- travail par roulement.

L'organisation du travail par relais individuels est également admise de plein droit.

Sous réserve du respect des dispositions du point 25.12 du présent article et après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'horaire

#### 25.4. Définition du travail effectif

La durée du travail s'entend du travail effectif tel que défini à l'article L. 212-4 du code du travail. Elle ne comprend donc pas l'ensemble des pauses (ou coupures), qu'elles soient ou non rémunérées.

#### 25.5. Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire effective de travail, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut être supérieure, en moyenne, à quarante-six heures.

L'horaire de travail effectif moyen hebdomadaire ne doit pas excéder trente-neuf heures.

#### 25.6. Organisation du travail sur une base annuelle

Les établissements commerciaux sont assujettis à des surcroûts d'activité (afflux touristiques, fêtes de fin d'année, etc.) plus ou moins importants selon les régions où ils sont situés.

Les variations climatiques sont également de nature à influencer sur la demande des consommateurs, à laquelle il convient de pouvoir répondre dans les meilleurs délais.

Pour faire face à ces hypothèses, plutôt que de recourir à des heures supplémentaires et/ou à des contrats temporaires, ils pourront par accord fixer les conditions d'une organisation du travail sur tout ou partie de l'année dans les conditions prévues par l'article L. 212-2-1 du code du travail. Cette organisation peut ne concerner qu'une partie du personnel d'un établissement donné. Cette organisation permet en outre aux salariés de bénéficier de temps libre supplémentaire pendant la période basse de modulation (en conduisant par exemple à répartir le travail sur quatre jours de la semaine ou en accordant des jours de repos supplémentaires). A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les dispositions suivantes pourront s'appliquer :

##### 1. Principes

La variation des horaires est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de telle sorte que les heures effectuées en deçà et au-delà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans la période retenue par chaque établissement, qui ne peut excéder douze mois consécutifs.

L'horaire théorique moyen sur la période de modulation ne peut excéder trente-neuf heures par semaine ou l'horaire effectif pratiqué par le personnel concerné si cet horaire est inférieur à trente-neuf heures.

La durée maximale du travail hebdomadaire ne peut excéder quarante-quatre heures - travail du dimanche compris - pendant vingt semaines (consécutives ou non).

En contrepartie de ce système d'organisation du travail, la durée annuelle effective du travail

se trouve réduite à hauteur des contreparties prévues au point 5.

## 2. Salariés concernés

Sont seuls visés par les dispositions du présent article :

- les salariés à temps complet titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- les salariés à temps complet titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée dès lors que la durée du contrat coïncide avec la période de " modulation " des horaires retenue.

Pendant une phase expérimentale d'un an à compter de l'entrée en vigueur des présentes dispositions, la mise en oeuvre de l'organisation du travail sur une base annuelle sera conduite uniquement avec des salariés volontaires.

## 3. Programmation indicative et mise en oeuvre du dispositif

Le dispositif est établi selon une programmation indicative préalable qui doit faire l'objet d'une délibération du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, qui doit avoir lieu quinze jours avant la mise en oeuvre de la modulation.

Cette programmation peut être révisée en tant que de besoin en cours d'année à condition d'être communiquée avec un délai de prévenance de quinze jours au comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut aux délégués du personnel et au personnel lui-même.

Toutefois, pour préserver la nécessaire réactivité face à des variations imprévues, les heures de travail et les horaires de travail pourront être modifiés en respectant un délai de prévenance de trois jours ouvrés, sauf cas fortuit ou de force majeure.

Dans tous les cas, la possibilité est ouverte au salarié de négocier avec son responsable hiérarchique un horaire différent de celui qui lui est demandé afin que ses contraintes personnelles soient prises en compte.

## 4. Rémunération en cas de variation d'horaire

De façon à maintenir aux salariés des ressources mensuelles stables, la modulation des horaires n'aura aucune incidence en plus ou en moins sur le forfait mensuel de salaire convenu appelé " salaire lissé ".

Un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies en plus ou en moins par rapport à la durée légale du travail ou à l'horaire de l'entreprise ou établissement s'il est inférieur. Ce compte est établi pour chaque période de paie et comporte le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période de modulation ; il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine dans la limite de la modulation retenue ne sont pas considérées comme heures supplémentaires : elles ne s'imputent donc pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé au point 25.7 ci-après ; elles ne donnent pas lieu aux repos compensateurs prévus à l'article L. 212-5-1 du code du travail ni aux majorations légales prévues au premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail.

En cas d'absence entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, le maintien du salaire est calculé sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

La retenue de salaire pour des absences non rémunérées intervenant au cours d'une période de modulation s'effectue aussi sur la base du salaire lissé.

## 5. Compensation

En contrepartie de l'annualisation des horaires de travail, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire du travail donneront lieu à une compensation sous forme de repos payés égale à 30 p. 100 pour les cinquante premières heures et 50 p. 100 pour les suivantes.

Exemple : certains salariés - dont le travail est réparti sur cinq jours - d'un établissement ont travaillé quarante-quatre heures pendant vingt semaines. Ils ont droit à un repos payé de :  
 $5 \text{ h} \times 20 = 100 \text{ h}$   
 $((50 \times 30) / 100) + ((50 \times 50) / 100) = 40 \text{ h}$  soit une semaine de repos.

Pour l'application de cette disposition, toute fraction d'heure inférieure à trente minutes est arrondie à la demi-heure, toute fraction supérieure à ce chiffre est arrondie à l'heure.

Les jours ainsi acquis seront pris en une seule fois aux dates arrêtées en commun avec le responsable de l'établissement.

## 6. Régularisation du compte de compensation

Sauf en cas de départ du salarié entraînant une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié à la fin de chaque période de modulation.

Dans le cas où la situation du compte fait apparaître que la durée du travail excède trente-neuf heures par semaine travaillée en moyenne sur l'année civile, ou l'horaire effectif pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement si cet horaire est inférieur à trente-neuf heures, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à la majoration légale pour heures supplémentaires ou à un repos compensateur équivalent. Dans ce cas, celui-ci sera pris à un moment arrêté d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise ; en outre, ces heures excédentaires s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires.

## 7. Chômage partiel

Sauf cas fortuit ou de force majeure, le recours au chômage partiel ne peut avoir lieu en période de modulation des horaires de travail.

### 25.7. Contingent d'heures supplémentaires

En contrepartie du recours à la modulation prévue au point 25.6 ci-dessus, le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est réduit à cent heures ; il est en outre réduit à proportion de 50 p. 100 du total annuel des heures effectuées au-delà de trente-neuf heures hebdomadaires dans le cadre de l'annualisation des horaires. Cette mesure ne s'applique qu'aux salariés concernés par la modulation et pour les douze mois consécutifs correspondant à la mise en oeuvre de la modulation.

Ce contingent sera utilisé de la manière suivante : les soixante premières heures feront l'objet d'une information, si possible préalable, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel au cours de leur réception périodique mensuelle.

Les quarante heures suivantes feront obligatoirement l'objet d'une consultation préalable de ces mêmes instances, qui pourront formuler des vœux dans ce domaine.

Le recours à des heures supplémentaires au-delà du contingent fixé ci-dessus ne pourra avoir lieu qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Les heures de modulation effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine en application du point 25.6 ci-dessus ne s'imputent pas sur ce contingent.

### Décompte et majoration de certaines heures de travail

#### 25.8. Contingent d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires prévues au point 25.7 ci-dessus sont rémunérées conformément aux dispositions légales et réglementaires. Les cinquante premières heures pourront, toutefois, être intégralement compensées en temps de repos suivant des règles propres à chaque entreprise ou établissement (à raison de 1 heure 15 minutes ou 1 heure 30 minutes selon le cas). Les cinquante heures suivantes, y compris leur majoration, seront intégralement payées sous forme de repos équivalent qui devra être pris au minimum par journée entière sans préjudice pour les majorations d'être éventuellement affectées au compte épargne temps.

Les heures supplémentaires prévues en cas de recours à une organisation du travail sur une base annuelle, y compris leur majoration, seront intégralement payées sous forme de repos équivalent pris par journée entière.

#### 25.9. Heures de travail donnant lieu à majorations diverses de salaire

Les majorations diverses de salaire prévues pour certaines heures de travail, comme par

exemple celles effectuées de nuit ou le dimanche, peuvent être payées, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, au choix du salarié, en argent ou en temps de repos équivalent pris par jours entiers aux dates arrêtées en commun avec le responsable de l'établissement (une majoration d'une heure à 100 p. 100 donne lieu à un repos d'une heure ; de 30 p. 100 de dix-huit minutes...)

#### 25.10 Horaires individualisés

En cas d'horaires individualisés organisés dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1 du code du travail comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine, ces reports faits à l'initiative du salarié ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

#### 25.12 Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie de deux jours consécutifs de repos par semaine incluant le dimanche.

NOTA : (1) Arrêté du 21 octobre 1996 art. 1 : le septième alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-3 du code du travail.

---

### ARTICLE 25

#### TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL.

Durée du travail

Préambule

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant << M >> 2000-07-12 art. 2 en vigueur le 1er octobre 2000 BO conventions collectives 2000-41 étendu par arrêté du 10 septembre 2001 JORF 6 octobre 2001).

Le niveau de chômage atteint aujourd'hui implique que tous les acteurs économiques se mobilisent afin de le réduire et de contribuer ainsi à renforcer le tissu social.

Pour parvenir à cet objectif, les entreprises du commerce doivent poursuivre et intensifier leurs efforts d'insertion, notamment des jeunes.

Elles doivent aussi, dans un contexte de concurrence intérieure très forte et d'expansion limitée, développer des services nouveaux permettant de créer des emplois durables et véritables répondant à un vrai besoin des clients.

Elles ne peuvent, sauf dans le cas de difficultés économiques devant conduire à une réduction

des effectifs, refuser aux salariés qui le demandent de cesser leur activité dans le cadre de l'accord relatif au développement de l'emploi, en contrepartie de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse.

Le présent accord a pour objet d'assurer la transposition dans la branche professionnelle de la directive européenne du 23 novembre 1993 relative à certains aménagements du temps de travail.

Conclu en outre en application de l'accord interprofessionnel sur l'emploi du 31 octobre 1995, il a aussi pour objectifs simultanés de consolider l'emploi, d'en favoriser la création dès lors que les gains de productivité le permettent, et d'améliorer les conditions de travail des salariés du commerce, tout en développant le service rendu aux consommateurs.

Les entreprises et/ou établissements qui désirent mettre en place cet accord doivent négocier sur ses dispositions avec leurs délégués syndicaux ou en leur absence, avec un ou plusieurs salariés mandatés conformément aux dispositions de l'avenant J du 15 octobre 1998 en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un mode d'organisation du travail adapté à leur situation particulière et favorisant l'emploi.

Toutefois, pour les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord ou en l'absence de délégués syndicaux, la mise en place des dispositions prévues ci-dessous est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après information individuelle des salariés concernés.

Les dispositions du présent article ne remettent pas en cause les accords d'entreprise et/ou d'établissement portant sur les mêmes objets.

Nota - Arrêté du 10 septembre 2001 : L'article 2 (Durée du travail) (art. 25 modifié) est étendu sous réserve de l'application :

- de l'article 3-III de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée qui prévoit une protection du salarié mandaté pendant une période de douze mois après la signature de l'accord ou, à défaut, la fin du mandat ou la fin des négociations ;
  - de l'article 19 (VII et VIII) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.
- 

## ARTICLE 25

### TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL.

#### Durée du travail

#### Organisation et durée du travail

#### 25.1. Bilan annuel

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° H 1996-07-10 en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et pour une durée de trois ans, BO conventions collectives 96-35, étendu par arrêté du 21 octobre 1996 JORF 30 octobre 1996).

Chaque entreprise ou établissement établira, une fois par an, un bilan annuel de la durée du travail, de sa répartition et de l'utilisation des équipements, ainsi que de leur incidence sur l'emploi et les coûts.

Ce bilan sera communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, aux délégués du personnel ainsi qu'aux délégués syndicaux.

---

## ARTICLE 25

### TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL.

#### Durée du travail

#### Organisation et durée du travail

#### 25.2. Programmation du temps de travail

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant << M >> 2000-07-12 art. 3 en vigueur le 1er octobre 2000 BO conventions collectives 2000-41 étendu par arrêté du 10 septembre 2001 JORF 6 octobre 2001).

Sur la base du bilan prévu à l'article ci-dessus, chaque entreprise ou établissement procédera à une programmation indicative annuelle ou par périodes inférieures à l'année des aménagements collectifs du temps de travail pouvant, sauf circonstances exceptionnelles, être ajustée en cas de besoin avant chaque période, soit :

- durée hebdomadaire et quotidienne du travail ;
- congés payés (durée, modalités) ;
- jours fériés et chômés dans l'entreprise ou l'établissement ;
- périodes pendant lesquelles la durée hebdomadaire du travail sera annualisée en application du point 25.6.

Cette programmation sera établie suivant les procédures de discussion propres à chaque entreprise ou établissement dans le respect des attributions des institutions représentatives du personnel ; elle fera l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut des délégués du personnel, et sera portée à la connaissance du personnel au moins quinze jours avant la date prévue pour sa mise en application.

Nota - Arrêté du 10 septembre 2001 : L'article 3 (Programmation annuelle) (art. 25-2 modifié) est étendu sous la réserve suivante :

- le premier alinéa de cet article 25-2 modifié (Programmation du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail duquel il résulte que le programme indicatif de la modulation doit être établi pour l'ensemble de la période de modulation.

---

## ARTICLE 25

### TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL.

Durée du travail

Organisation et durée du travail

25.3. Organisation du travail

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant << M >> 2000-07-12 art. 4 en vigueur le 1er octobre 2000 BO conventions collectives 2000-41 étendu par arrêté du 10 septembre 2001 JORF 6 octobre 2001).

Les entreprises et/ou établissements doivent rechercher les modes d'organisation du travail plus propices que d'autres à la création d'emplois, ce qui devrait permettre d'augmenter, si besoin est, les services rendus aux clients et répondre aux aspirations des salariés.

Le travail sera organisé par équipes suivant un horaire collectif, à savoir :

- travail en équipes successives ;
- travail par relais (équipes alternantes, équipes chevauchantes) ;
- travail par roulement.

L'organisation du travail par relais individuels est également admise de plein droit.

Sous réserve du respect des dispositions du point 25.12 du présent article et après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'horaire hebdomadaire des salariés peut être réparti sur l'ensemble ou seulement certains jours de la semaine.

Le travail individuel ou des équipes pourra notamment être organisé sur une durée inférieure à 5 jours sous réserve que la durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié n'excède pas 10 heures, et que le temps de repos par période de 24 heures ne soit pas inférieur à 12 heures consécutives, sauf dérogations prévues par la loi ou en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est requise afin de prévenir des accidents ou organiser des mesures de sauvetage.

La durée quotidienne du travail peut être portée, à titre exceptionnel, à 12 heures lors de la

## Convention collective 3045

réalisation de travaux urgents dans les conditions prévues ci dessus.

La demi-journée de travail s'entend comme correspondant à la moitié de la durée journalière telle que définie ci-dessus (amplitude n'excédant pas six heures, durée du travail effectif n'excédant pas cinq heures). En outre, elle finit au plus tard à 14 heures et commence au plus tôt à 12 heures.

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

Lorsque les salariés d'un établissement 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 (badgeuse, cahier d'émargement, pointeuse par exemple) des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures effectuées ;
  - chaque semaine par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures effectuées par chaque salarié.
- 

### ARTICLE 25

#### TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL.

##### Durée du travail

##### Organisation et durée du travail

##### 25.4. Définition du travail effectif

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° H 1996-07-10 en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et pour une durée de trois ans, BO conventions collectives 96-35, étendu par arrêté du 21 octobre 1996 JORF 30 octobre 1996).

La durée du travail s'entend du travail effectif tel que défini à l'article L. 212-4 du code du travail. Elle ne comprend donc pas l'ensemble des pauses (ou coupures), qu'elles soient ou non rémunérées.

---

### ARTICLE 25

#### TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL.

##### Durée du travail

##### Organisation et durée du travail

##### 25.5. Durée du travail

## Convention collective 3045

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant << M >> 2000-07-12 art. 5, art. 6, art. 7, art. 8 en vigueur le 1er octobre 2000 BO conventions collectives 2000-41 étendu par arrêté du 10 septembre 2001 JORF 6 octobre 2001).

### A. - Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire effective de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut être supérieure, en moyenne, à 44 heures.

Pour les entreprises de plus de 20 salariés, la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Pour les entreprises de 20 salariés ou moins - y compris celles qui dépasseraient le seuil des 20 salariés, entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001 - la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine au plus tard à compter du 1er janvier 2002.

Les accords d'entreprise peuvent conduire à une durée de travail effectif inférieure à 35 heures par semaine.

### B. - Durée annuelle du travail

Les parties conviennent de déterminer un cadre de référence de calcul de la durée annuelle effective du travail. A titre d'exemple, la durée moyenne effective du travail est déterminée, pour un salarié disposant de droits à congés payés complets et chômant 7 jours fériés, ainsi qu'il suit :

Jours calendaires : 365

Jours de repos légaux : 52

Jours de repos conventionnels : 47

Congés annuels : 30

Jours fériés chômés : 7

Total jours non travaillés : 136

Jours travaillés : 229

Nombre de semaines travaillées :  $229 : 5 = 45,80$ .

Nombre d'heures travaillées :  $45,8 \times 35 = 1\ 603$ , arrondis à 1 600 heures.

Le calcul doit être ajusté en fonction des avantages particuliers accordés par les entreprises (par exemple, congés supplémentaires pour ancienneté:).

### C. - Heures de dérogation permanente

Conformément à l'article 2 de l'annexe " Personnel de livraison et de vente ", des heures de dérogation permanente sont applicables au personnel de livraison et de vente.

L'employeur a la possibilité de prolonger leur durée quotidienne de travail d'une heure,

notamment :

- pour des travaux qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de l'horaire normal pratiqué dans l'établissement ;
- ou pour des travaux qui, une fois commencés, doivent être nécessairement achevés dans la journée pour des raisons d'ordre technique (chargement ou déchargement de camions par exemple).

Les heures de dérogation permanente sont considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées comme telles, mais elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires. Elles ne doivent pas conduire à dépasser les durées maximales de travail (quotidienne et hebdomadaire).

D. - Durée du travail dans le cadre de la vie professionnelle

Les partenaires sociaux constatent que des dispositifs de type capital de temps de formation, compte épargne-temps, offrent aux salariés de nouvelles perspectives d'organisation de leur vie professionnelle en y intégrant des périodes de formation et/ou de développement personnel. Ils permettent aux entreprises qui le souhaiteraient d'engager avec les représentants des salariés une réflexion sur l'organisation du travail dans un cadre plus large que celui de l'année. La nécessité pour chaque salarié de se former tout au long de sa vie devrait alimenter cette réflexion.

#### 25.5 bis Réduction de la durée effective du travail

La réduction de la durée effective du travail peut, selon le type d'activité (entrepôts, bureaux:) et la taille des établissements, prendre notamment les différentes formes suivantes :

- réduction quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle ;
- réduction annuelle des heures de travail effectif ou du nombre de jours travaillés.

Les accords d'entreprise doivent préciser leur durée et leur date d'effet, leurs modalités de révision et de dénonciation, leur champ d'application géographique, le bilan des durées du travail pratiquées avant réduction, les dates de réduction de la durée du travail, les catégories de salariés concernés, les modalités d'organisation du travail mises en oeuvre, les modes de contrôle et de décompte des horaires collectifs ou individuels faisant l'objet de la réduction, les incidences salariales de la réduction de la durée du travail, ainsi que les modalités de publicité (dépôt légal).

Ces accords comporteront un volet emploi précisant les objectifs visés, notamment :

- nombre de créations d'emplois en CDI ;
- consolidation des emplois existants ;
- transformation de CDD en CDI ;
- volume d'heures réservé à l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel ;

- nombre d'emplois susceptibles d'être sauvegardés.

Le comité d'entreprise sera consulté. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sera également consulté dans les conditions de l'article L. 236-2, alinéa 7, du code du travail.

Les entreprises veilleront à mettre en oeuvre les mesures prévues par la loi visant à favoriser le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet, et vice versa, ainsi qu'à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, et notamment à faire obstacle aux discriminations à l'embauche.

L'employeur indiquera, dans la déclaration qu'il doit transmettre aux organismes de recouvrement des cotisations sociales pour bénéficier de l'allègement des cotisations sociales, le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail et les incidences prévisibles de celle-ci sur la structure de l'emploi dans l'entreprise.

Les entreprises, quel que soit le nombre de salariés qu'elles occupent, appliquant directement le présent accord, communiqueront le volet emploi au secrétariat de la commission paritaire nationale de l'emploi de la profession (8, place d'Iéna, 75783 Paris Cedex 16) en vue de l'établissement d'un bilan annuel.

Le temps de travail pourra, sur certaines ou sur toutes les semaines, être réparti sur 4 jours et demi, 4 jours ou moins ainsi que l'envisagent déjà les articles 25.3 et 25.6 du présent article.

La réduction de la durée du travail pourra être effectuée sous forme de journées ou de demi-journées de repos (les repos inférieurs à la demi-journée sont exclus).

#### 1. Journées ou demi-journées de repos par période de 4 semaines consécutives

La durée hebdomadaire du travail peut être réduite en tout ou partie en-deçà de 39 heures par l'attribution sur une période de 4 semaines consécutives, selon un calendrier préétabli d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de 35 heures ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure (les heures supplémentaires éventuelles seront réglées conformément à l'article L. 212-9-I du code du travail).

#### 2. Journées ou demi-journées de repos sur l'année (ou 12 mois consécutifs)

Les modalités de prise des jours de réduction du temps de travail (JR TT) - lorsque la réduction du temps de travail effectif s'effectue sous cette forme - correspondant à tout ou partie de la réduction d'horaire seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement. Les dates de prise de ces JR TT seront réparties dans le courant de l'année civile ou période de 12 mois consécutifs à fixer au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et, après examen des souhaits des salariés, en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant d'autres modalités, les modalités de prise des JRTT devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 30 % des jours correspondant à la réduction d'horaire, sauf si ceux-ci s'inscrivent dans le cadre d'une programmation prédéterminée du travail permettant au salarié d'organiser au mieux son activité et sa vie personnelle.

La date de prise des journées ou des demi-journées sera, en principe, programmée par l'entreprise et le salarié en début d'année ou au début de la période de 12 mois consécutifs, éventuellement réajustées par périodes plus courtes (exemple : 3 mois, 1 mois, voire moins) afin de tenir compte au mieux des contingences. Si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur ou choisies par le salarié, pour la prise des journées ou demi-journées de repos, le salarié devra être informé de cette modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un autre délai, au moins 15 jours à l'avance. En cas de contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ce délai pourra être réduit.

En tout état de cause, ces modalités de prise des JRTT doivent permettre à l'entreprise de faire effectuer, à un salarié à temps plein, le nombre d'heures défini au B de l'article 25.5 ci-dessus.

Les heures supplémentaires éventuelles seront réglées conformément à l'article L. 212-9-II du code du travail.

L'attribution de jours de RTT conduit à un lissage de la rémunération dans les mêmes conditions qu'en cas de recours à la modulation des horaires de travail.

Le nombre de jours de repos qui, au lieu d'être pris dans l'année, pourra, conformément à l'article L. 227-1 du code du travail, être affecté à un compte épargne-temps, sera également déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement dans le respect des dispositions légales et réglementaires. Ce nombre pourra ne représenter qu'une partie de la réduction d'horaire, défini dans un accord d'entreprise.

L'affectation au compte épargne-temps se fera alors selon les modalités prévues par le régime de compte épargne-temps applicable dans l'entreprise.

### 3. Temps partiel pour raisons familiales

Les salariés à temps complet qui le demandent peuvent bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de leur vie familiale.

En cas d'acceptation par l'entreprise - le refus devant être justifié par des raisons objectives - l'aménagement du temps de travail qui en résulte sera organisé contractuellement dans le respect des dispositions légales.

#### 25.5 ter Réduction du temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés qui demanderont à bénéficier de l'allègement des

cotisations sociales défini à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, et qui s'engageront, dans ce cadre, à créer ou à préserver des emplois, pourront le faire en application du présent accord, à condition que leur horaire de travail effectif de référence soit fixé à un niveau égal ou inférieur soit à 35 heures par semaine, soit à 1 600 heures sur l'année, pour toutes les catégories de salariés ou seulement pour certains d'entre eux. Dans ce cas, seuls les salariés dont l'horaire est inférieur ou égal à 35 heures ou à 1 600 heures, selon le mode de décompte de l'horaire, pourront ouvrir droit au bénéfice de l'allègement.

#### 25.5 quater Réduction anticipée du temps de travail avec aide de l'état dans les entreprises de 20 salariés au plus

Les entreprises occupant au plus 20 salariés souhaitant bénéficier de l'aide incitative à la réduction du temps de travail réduiront la durée du travail effectif dans les conditions suivantes :

- 1 h 30 au moins au cours de l'année 2000 ;
- 1 h 30 au moins au cours de l'année 2001,

la durée hebdomadaire légale du travail effectif étant fixée à 35 heures au plus tard au 1er janvier 2002.

Ces dispositions ne s'appliquent qu'à défaut d'accord d'entreprise.

Les entreprises concernées devront, en outre, respecter les dispositions de l'article 25.5 bis ci-dessus.

Nota - Arrêté du 10 septembre 2001 : L'article 5 (Durée hebdomadaire du travail) (art. 25-5 modifié) est étendu sous la réserve suivante :

- le paragraphe B (durée annuelle du travail) de cet article 25-5 modifié (Durée du travail) est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail en vertu duquel la durée moyenne de travail est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1.

L'article 6 (Réduction de la durée effective de travail) (art. 25-5 bis nouveau) est étendu sous les réserves suivantes :

- le septième alinéa est étendu sous réserve de l'application de l'article 19-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui conditionne le bénéfice de l'allègement de cotisations sociales à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés ;
- le premier alinéa du paragraphe 2 (Journées ou demi-journées de repos sur l'année) (ou douze mois consécutifs) de cet article 25-5 bis est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (II) du code du travail en vertu duquel :
- les modalités de prise de journées ou de demi-journées de repos relèvent pour partie au choix du salarié ;
- les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris ne peuvent excéder la limite de l'année au cours de laquelle est appliquée la réduction du temps de travail ;
- le deuxième alinéa de ce même paragraphe 2 est étendu également sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (II) du code du travail qui dispose que les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos relèvent pour partie au choix du salarié ;

- le troisième alinéa de ce même paragraphe 2 est étendu sous réserve que le délai prévu par l'article L. 212-9 (II) soit fixé au niveau de l'entreprise.

L'article 8 (Réduction anticipée du temps de travail avec aide de l'Etat dans les entreprises de 20 salariés au plus) (art. 25-5 quater nouveau) est étendu sous réserve de l'application de l'article 3-I de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée en vertu duquel :

- la réduction du temps de travail doit être d'au moins 10 % de la durée initiale, cette réduction s'appréciant selon un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif.

Ce même article est étendu :

- s'agissant d'un accès direct à l'aide, sous réserve d'un accord complémentaire de branche étendu qui précise, conformément aux dispositions de l'article 3 (II et IV) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée :

- les dates des étapes de la réduction du temps de travail ;

- le nombre d'embauches par catégorie professionnelle ainsi que le calendrier prévisionnel des embauches ;

- la durée pendant laquelle l'effectif augmenté des nouvelles embauches doit être maintenu ;

- sous réserve d'un accord d'entreprise ou d'établissement, conformément aux dispositions de l'article 3-V de la loi précitée, dans l'hypothèse où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements pour motif économique.

---

## ARTICLE 25

### TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL.

#### Durée du travail

#### Organisation et durée du travail

#### 25.6. Organisation du travail sur une base annuelle ou inférieure à l'année

#### en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant << M >> 2000-07-12 art. 9 en vigueur le 1er octobre 2000 BO conventions collectives 2000-41 étendu par arrêté du 10 septembre 2001 JORF 6 octobre 2001).

Les établissements commerciaux sont assujettis à des surcroûts d'activité (afflux touristiques, fêtes de fin d'année, etc.) plus ou moins importants selon les régions où ils sont situés.

Les variations climatiques sont également de nature à influencer sur la demande des consommateurs, à laquelle il convient de pouvoir répondre dans les meilleurs délais.

Pour faire face à ces hypothèses, plutôt que de recourir à des heures supplémentaires et/ou à des contrats temporaires, ils pourront par accord fixer les conditions d'une organisation du travail sur tout ou partie de l'année dans les conditions prévues par l'article L. 212-2-1 du code du travail. Cette organisation peut ne concerner qu'une partie du personnel d'un établissement donné. Cette organisation permet en outre aux salariés de bénéficier de temps libre supplémentaire pendant la période basse de modulation (en conduisant par exemple à répartir le travail sur quatre jours de la semaine ou en accordant des jours de repos supplémentaires). Les dispositions suivantes ne peuvent s'appliquer telles quelles que dans les

entreprises mettant en oeuvre la réduction du temps de travail. Dans les autres entreprises, le recours à l'annualisation ne peut avoir lieu qu'à travers un accord d'entreprise ou d'établissement fixant les contreparties à accorder aux salariés concernés.

### 1. Principes

- la variation des horaires est programmée selon des calendriers collectifs applicables à un établissement ou partie de celui-ci à l'intérieur desquels l'activité des salariés concernés peut être organisée selon un calendrier individualisé. Elle est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de telle sorte que les heures effectuées en deçà et au-delà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans la période retenue par chaque établissement qui ne peut excéder 12 mois consécutifs ou dans les périodes retenues qui ne peuvent excéder 6 mois consécutifs pour chacune d'elles ;

- l'horaire moyen sur la période retenue ne peut excéder 35 heures par semaine selon le cas, au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002, ou l'horaire conventionnel pratiqué par le personnel concerné si cet horaire est inférieur à 35 heures ;

- la durée maximale du travail hebdomadaire ne peut excéder 44 heures - travail du dimanche éventuel compris - pendant 20 semaines (consecutives ou non).

### 2. Salariés concernés

Sont seuls visés par les dispositions du présent article :

- les salariés à temps complet titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;

- les salariés à temps complet titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée dès lors que la durée du contrat coïncide avec la période de " modulation " des horaires retenue.

### 3. Programmation indicative et mise en oeuvre du dispositif

Le dispositif est établi selon une programmation indicative préalable qui doit faire l'objet d'une délibération du comité d'entreprise ou d'établissement.

ou, à défaut, des délégués du personnel, qui doit avoir lieu quinze jours avant la mise en oeuvre de la modulation.

Cette programmation peut être révisée en tant que de besoin en cours d'année à condition d'être communiquée avec un délai de prévenance de quinze jours au comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut aux délégués du personnel et au personnel lui-même.

Toutefois, pour préserver la nécessaire réactivité face à des variations imprévues, les heures de travail et les horaires de travail pourront être modifiés en respectant un délai de prévenance de trois jours ouvrés, sauf cas fortuit ou de force majeure. Dans ce cas, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos, proportionnelle à la contrainte imposée, qui sera fixée au niveau de l'entreprise lors de l'introduction du temps de

travail sur l'année.

Dans tous les cas, la possibilité est ouverte au salarié de négocier avec son responsable hiérarchique un horaire différent de celui qui lui est demandé afin que ses contraintes personnelles soient prises en compte.

#### 4. Rémunération en cas de variation d'horaire

De façon à maintenir aux salariés des ressources mensuelles stables, la modulation des horaires n'aura aucune incidence en plus ou en moins sur le forfait mensuel de salaire convenu appelé " salaire lissé ".

#### 5. Compte de compensation

" Un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies en plus ou en moins par rapport à la durée légale du travail ou à l'horaire de l'entreprise ou établissement s'il est inférieur. Ce compte est établi pour chaque période de paie et comporte le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période de modulation ; il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine, selon le cas, au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002 dans la limite de la période retenue, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires ; elles ne s'imputent donc pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à l'article 25.7 ci-après ; elles ne donnent pas lieu aux repos compensateurs prévus à l'article 212-5-1 du code du travail ni aux majorations légales prévues au premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail.

En cas d'absence, entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, le maintien du salaire est calculé sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

La retenue de salaire pour des absences non rémunérées intervenant au cours d'une période de modulation s'effectue aussi sur la base du salaire lissé.

Les parties conviennent que les entreprises qui le souhaiteront pourront utiliser ce même compte de compensation pour la gestion des jours de réduction du temps de travail (JRTT). Dans cette hypothèse, les crédits et débits d'heures seront convertis en demi-journées ou jours, selon des modalités à définir par accord d'entreprise ou d'établissement. Les JRTT seront quant à eux ajoutés au débit du compte de compensation.

#### 6. Régularisation du compte de compensation

Sauf en cas de départ du salarié entraînant une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié à la fin de chaque période de modulation.

Dans le cas où la situation du compte fait apparaître que la durée du travail excède 35 heures par semaine, selon le cas, au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002, ou le plafond de 1 600 heures par an, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à la majoration légale pour heures supplémentaires et éventuellement à un repos compensateur si les heures considérées y ouvrent droit. Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations s'y rapportant peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur conformément aux dispositions de l'article 25.8 ci-après. Dans ce cas, celui-ci sera pris à un moment arrêté d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise ; en outre, ces heures excédentaires s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires.

Si la situation du compte fait apparaître que la durée moyenne du travail est inférieure à 35 heures selon le cas au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002 par semaine travaillée en moyenne sur un an , ou à la durée hebdomadaire convenue dans l' entreprise ou l' établissement, les heures manquantes résultant d' absence du salarié autres que celles autorisées par une disposition légale et conventionnelle ou ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise dans la limite prévue par la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé font l'objet d'une retenue sur salaire.

## 7. Chômage partiel

Sauf cas fortuit ou de force majeure, le recours au chômage partiel ne peut avoir lieu en période de modulation des horaires de travail.

Nota - Arrêté du 10 septembre 2001 : L'article 9 (Organisation du travail sur une base annuelle) (art. 25-6 modifié) est étendu sous les réserves suivantes :

- le premier tiret du point 1 (principes) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail duquel il résulte que le programme de la modulation doit être établi sur l'ensemble de la période de la modulation et sous réserve d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise qui précise, conformément aux dispositions du neuvième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, les conditions de changement des calendriers individualisés, les modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié concerné ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents ;
- le deuxième tiret de ce même point 1 (principes) est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail en vertu duquel la durée du travail ne peut excéder, sur un an, une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine et, en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures ;
- le troisième tiret de ce même point 1 (principes) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-5 du code du travail qui pose le principe du repos dominical et sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail qui pose le principe d'une durée maximale hebdomadaire de quarante-quatre heures sur douze semaines consécutives ;
- le troisième tiret du point 3 modifié (programmation indicative et mise en oeuvre du dispositif) est étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise qui fixe la contrepartie exigée par le septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail à toute réduction du délai de prévenance en deçà de sept jours ouvrés ;
- le deuxième alinéa du point 5 nouveau (compte de compensation) est étendu sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui dispose que

## Convention collective 3045

constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 les heures effectuées au-delà de la limite maximale fixée par l'accord ;

- le troisième alinéa de ce même point 5 est étendu sous réserve de l'application :
- de l'article L. 223-11 du code du travail relatif à l'indemnité de congés payés ;
- de l'article R. 122-2 du code du travail et de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relatifs à l'indemnité de licenciement ;
- de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel précité relatif à l'indemnité de départ en retraite ;
- le deuxième paragraphe du point 6 modifié (régularisation du compte de compensation) est étendu sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail ;
- le troisième paragraphe de ce même point 6 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail relatifs à la fraction saisissable des rémunérations.

---

### ARTICLE 25

#### TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL.

##### Durée du travail

##### Organisation et durée du travail

##### 25.7. Contingent d'heures supplémentaires

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant << M >> 2000-07-12 art. 10 en vigueur le 1er octobre 2000 BO conventions collectives 2000-41 étendu par arrêté du 10 septembre 2001 JORF 6 octobre 2001).

Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est fixé à 170 heures. Il est en outre réduit en cas de forte modulation conformément au décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000.

Ce contingent sera utilisé de la manière suivante : les 130 premières heures feront l'objet d'une information, si possible préalable, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel au cours de leur réception périodique mensuelle.

Les quarante heures suivantes feront obligatoirement l'objet d'une consultation préalable de ces mêmes instances, qui pourront formuler des vœux dans ce domaine.

Le recours à des heures supplémentaires au-delà du contingent fixé ci-dessus ne pourra avoir lieu qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Les heures de modulation effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine en application du point 25.6 ci-dessus ne s'imputent pas sur ce contingent.

Ne s'imputent pas sur le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires :

- les heures supplémentaires (bonification et/ou majoration) ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ;
- les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine en application du point 25.6 ci-dessus ;
- les heures de formation accomplies au-delà de 35 heures par semaine - dans la limite de 42 heures par an - à partir du 1er janvier 2000 ou 1er janvier 2002 selon le cas ;
- les heures de dérogation permanente visées au C de l'article 25.5 ci-dessus.

Nota - Arrêté du 10 septembre 2001 : L'article 10 (Contingent d'heures supplémentaires) (art. 25-7 modifié) est étendu sous les réserves suivantes :

- le premier paragraphe est étendu sous réserve que le contingent légal de 130 heures fixé par l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 constitue le seuil de référence pour l'attribution du repos compensateur obligatoire prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail ;
  - le premier point du dernier paragraphe nouveau est étendu sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article L. 212-5 (III) du code du travail qui prévoit que seules les heures supplémentaires remplacées par un repos équivalent à leur paiement et aux bonifications ou majorations y afférentes ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ;
  - le deuxième point de ce même paragraphe est étendu sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail relatif aux heures supplémentaires ;
  - le troisième point de ce même paragraphe est étendu sous réserve que les heures de formation visées soient effectuées pour partie hors du temps de travail, qu'elles contribuent au développement de compétences des salariés et que la formation correspondante soit utilisable à l'initiative du salarié ou reçoive son accord écrit, conformément aux dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail.
- 

## ARTICLE 25

### TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL.

#### Durée du travail

#### Décompte et majoration de certaines heures de travail

#### 25.8. Contingent d'heures supplémentaires et repos compensateur

#### en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant << M >> 2000-07-12 art. 11 en vigueur le 1er octobre 2000 BO conventions collectives 2000-41 étendu par arrêté du 10 septembre 2001 JORF 6 octobre 2001).

Les heures supplémentaires prévues au point 25.7 ci-dessus sont rémunérées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les heures supplémentaires, ainsi que les majorations s'y rapportant, pourront être

## Convention collective 3045

intégralement compensées en temps de repos suivant des règles propres à chaque entreprise ou établissement.

La bonification prévue par l'article L. 212-5-1 du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires peut être rémunérée au lieu d'être attribuée en repos.

Les entreprises s'efforceront d'organiser la prise des repos compensateurs de remplacement de manière à concilier la bonne organisation des services, les attentes des salariés et la consolidation des emplois existants.

Le délai de prise du repos compensateur des heures supplémentaires visé à l'article L. 212-5-1 du code du travail est déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement. Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis aux articles D. 212-6, D. 218-8 et D. 212-9 du code du travail.

Il peut être dérogé aux règles de prise de repos fixées par les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 du code du travail afin de les adapter au fonctionnement de l'entreprise. Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées.

---

### ARTICLE 25

#### TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL.

##### Durée du travail

##### Décompte et majoration de certaines heures de travail

##### 25.9. Heures de travail donnant lieu à majorations diverses de salaire

##### en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° H 1996-07-10 en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et pour une durée de trois ans, BO conventions collectives 96-35, étendu par arrêté du 21 octobre 1996 JORF 30 octobre 1996).

Les majorations diverses de salaire prévues pour certaines heures de travail, comme par exemple celles effectuées de nuit ou le dimanche, peuvent être payées, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, au choix du salarié, en argent ou en temps de repos équivalent pris par jours entiers aux dates arrêtées en commun avec le responsable de l'établissement (une majoration d'une heure à 100 p. 100 donne lieu à un repos d'une heure ; de 30 p. 100 de dix-huit minutes:)

---

### ARTICLE 25

#### TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL.

##### Durée du travail

##### Décompte et majoration de certaines heures de travail

25.10 Horaires individualisés

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° H 1996-07-10 en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et pour une durée de trois ans, BO conventions collectives 96-35, étendu par arrêté du 21 octobre 1996 JORF 30 octobre 1996).

En cas d'horaires individualisés organisés dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1 du code du travail comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine, ces reports faits à l'initiative du salarié ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

---

ARTICLE 25

TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL.

Durée du travail

Décompte et majoration de certaines heures de travail

25.11 Compte épargne temps

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant << M >> 2000-07-12 art. 12 en vigueur le 1er octobre 2000 BO conventions collectives 2000-41 étendu par arrêté du 10 septembre 2001 JORF 6 octobre 2001).

La mise en oeuvre d'un régime épargne temps pour les salariés qui le souhaitent doit être faite par un accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord, ou ne disposant pas de délégués syndicaux, pourront, après consultation du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, un compte épargne temps selon le régime ci-dessous.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront appliquer le dispositif qui suit après information individuelle des salariés.

Objectif : le compte épargne temps a pour but de capitaliser du temps en vue de financer des congés sans solde prévus par la réglementation ou des congés pour convenance personnelle en vue de permettre l'embauche de remplaçants temporaires.

Il peut aussi être utilisé pour financer des actions de formation décidées à l'initiative du salarié.

Il est alimenté par du temps déjà acquis ou par certains éléments de rémunération convertis en temps.

Le système est basé sur le volontariat.

Mise en oeuvre : le compte épargne temps est ouvert aux salariés volontaires [\*bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée\*] (1) et comptant un an d'ancienneté à l'ouverture du compte ou à la date de leur adhésion au compte.

Le compte épargne temps épargne du temps pour une utilisation ultérieure. Il fonctionne normalement en jours entiers épargnés. Les dépôts autres que du temps sont transformés en temps.

### 1. Alimentation du compte

Le compte épargne temps est exclusivement alimenté par :

- l'équivalent en temps des majorations pour heures supplémentaires ;
- l'équivalent en temps des majorations de salaire pour travail de nuit ;
- l'équivalent en temps des majorations de salaire pour travail exceptionnel du dimanche ;
- une partie de la cinquième semaine de congés payés,

(des exemples de calcul d'équivalence en temps de majorations de salaire sont donnés supra au point 25.9).

- Une partie de la réduction de la durée du travail dans la limite de 35 % des jours de réduction de la durée du travail par année.

Lorsque le compte enregistre des dépôts en heure ou fraction d'heure, il les transforme en jour chaque fois que la durée enregistrée atteint la durée journalière légale ou conventionnelle du travail en vigueur à la date du dépôt.

La décision du salarié d'alimenter son compte par l'un des éléments ou les éléments figurant ci-dessus vaut pour une année civile. Il peut modifier sa décision pour la ou les années suivantes.

Les dépôts ne peuvent excéder six jours ouvrés par année civile.

### 2. Utilisation du compte

Le compte épargne temps étant créé pour permettre de dégager des heures de travail en vue de permettre l'embauche de salariés temporaires remplaçants ne peut être utilisé que pour des

périodes égales au moins à quatre semaines. Cette disposition n'est toutefois pas applicable lorsque le compte est utilisé pour des actions de formation.

Cette période peut être accolée à des congés payés.

La demande de congé doit être formulée deux mois avant la date de départ effective.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au type de congé demandé. Lorsqu'il s'agit d'un congé pour convenance personnelle, cette règle sera celle du congé sabbatique.

Le nombre de salariés en congé simultanément à ce titre ne peut excéder 10 p. 100 des effectifs.

### 3. Rémunération du congé

Le congé est rémunéré mensuellement à l'échéance habituelle de la paie sur la base du salaire perçu immédiatement avant le départ.

Le compte épargne temps est débité d'un jour pour chaque jour ouvré d'absence.

### 4. Conséquences sur le contrat de travail

Le temps d'absence rémunéré est assimilé à du travail effectif pour le calcul des congés payés et de l'ancienneté.

A l'issue du congé, le salarié est réintégré dans son emploi.

### 5. Clôture du compte par anticipation

Compte tenu de l'objectif poursuivi, le temps épargné ne pourra être remplacé par une indemnité qu'en cas de rupture du contrat de travail sans que le congé ait pu être pris.

L'indemnité sera alors calculée sur la base du salaire perçu au jour de son versement.

### 6. Mutation

En cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale d'un même groupe, les modalités de transfert des droits des salariés sont définies dans le cadre des accords d'entreprise portant sur le compte épargne-temps, à défaut par accord entre les parties.

Nota - (1) Arrêté du 21 octobre 1996 modifié par l'arrêté du 10 septembre 2001 art. 3 : mots exclus de l'extension.

Arrêté du 21 octobre 1996 modifié par l'arrêté du 10 septembre 2001 art. 3 : l'article 25-11 est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 227-1 ;

- le premier tiret du point 1 (alimentation du compte) est étendu sous réserve de l'application du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail selon lequel seules les heures de repos acquises au titre de la bonification prévue aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 212-5 (I) et le repos compensateur de remplacement défini au premier alinéa de l'article L.

212-5 (III) peuvent alimenter le compte épargne temps ;

- le deuxième alinéa du point 3 (rémunération du congé) est étendu sous réserve de l'application du dixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail.

Arrêté du 10 septembre 2001 : L'article 12 (Compte épargne temps) (art. 25-11 modifié) est étendu sous les réserves suivantes :

- la phrase ajoutée au point (objectif) est étendue sous réserve de l'application du dixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail selon lequel les actions de formation prévues aux articles L. 932-1 et L. 932-2 peuvent entrer dans le cadre du compte épargne temps pour rémunérer des temps de formation effectués hors du temps de travail ;

- le cinquième tiret nouveau du point 1 (alimentation du compte) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail selon lequel seule une partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail utilisables à l'initiative du salarié peut alimenter le compte épargne temps.

---

## ARTICLE 25

### TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL.

#### Durée du travail

#### Décompte et majoration de certaines heures de travail

#### 25.12 Réduction de la durée du travail et temps de formation

en vigueur étendu

Dernière modification : B(Avenant << M >> 2000-07-12 art. 13 en vigueur le 1er octobre 2000 BO conventions collectives 2000-41 étendu par arrêté du 10 septembre 2001 JORF 6 octobre 2001).

Dans les entreprises et établissements mettant en oeuvre les réductions du temps de travail, la formation professionnelle pourra être organisée pour partie en dehors du temps de travail avec l'accord de l'intéressé, permettant ainsi la mise en oeuvre du co-investissement.

Les accords fixeront un seuil maximal de journées de formation entrant dans ce cadre. A défaut d'accord sur ce point, ce nombre est fixé à 6 par an.

La formation doit permettre au salarié :

- d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre de l'enseignement technologique ;

- d'atteindre une nouvelle qualification validée notamment par un certificat de qualification professionnelle ;

- de renforcer son employabilité à court, moyen et long terme dans le cadre d'un cycle de formation de longue durée.

Sont assimilées à ces heures de formation les heures passées par le salarié à constituer son dossier de validation des acquis professionnels en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un

dossier de certification des compétences par un organisme extérieur à l'entreprise dûment habilité.

Nota - Arrêté du 10 septembre 2001 : L'article 13 (Réduction de la durée du travail et temps de formation) (art. 25-12 nouveau) est étendu sans préjudice des dispositions éventuelles de l'accord national interprofessionnel mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 932-2 du code du travail et sous les réserves suivantes :

- les premier et deuxième alinéas et le troisième tiret du troisième alinéa sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 932-2 du code du travail qui prévoit que les actions de formation visant à l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi constituent du temps de travail effectif et que les formations pouvant être organisées pour partie hors du temps de travail doivent être utilisables à l'initiative du salarié ou recevoir son accord écrit.

---

## ARTICLE 25

### TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL.

#### Durée du travail

#### Décompte et majoration de certaines heures de travail

#### 25.13 Repos hebdomadaire

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° H 1996-07-10 en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et pour une durée de trois ans, BO conventions collectives 96-35, étendu par arrêté du 21 octobre 1996 JORF 30 octobre 1996).

Chaque salarié bénéficie de deux jours consécutifs de repos par semaine incluant le dimanche.

Ancien article 25.12 (transféré par l'avenant M du 12 juillet 2000 exclu de l'extension de l'arrêté du 10 septembre 2001).

---

## ARTICLE 25

### TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL.

#### Durée du travail

#### Décompte et majoration de certaines heures de travail

#### 25.14 Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement et à certains salariés non cadres

en vigueur étendu

Dernière modification : B(Avenant << M >> 2000-07-12 art. 14 en vigueur le 1er octobre 2000 BO conventions collectives 2000-41 \*étendu avec exclusions par arrêté du 10 septembre 2001 JORF 6 octobre 2001\*).

Le personnel d'encadrement est embauché pour exercer une fonction sans qu'elle présente nécessairement un lien avec le temps passé sur le lieu de travail et sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume.

La disponibilité particulière des cadres pour l'exercice de leurs fonctions constitue, eu égard à leur niveau de responsabilité, une exigence normalement acceptée par chacun d'eux, cette disponibilité devant rester compatible avec leurs aspirations et responsabilités familiales, ainsi qu'avec l'exercice d'activités civiques et sociales.

Les entreprises doivent, après analyse objective des fonctions réellement exercées et en accord avec le personnel d'encadrement concerné, mettre en place un système d'organisation du travail - sur une base annuelle par exemple - permettant de respecter les principes rappelés ci-dessus, ainsi que les dispositions légales et réglementaires.

Les formules de rémunération suivantes permettent de tenir compte des différentes situations rencontrées :

I. - Forfait sans référence horaire

Il concerne les cadres dirigeants pour lesquels du fait de leurs responsabilités et/ou de leurs fonctions, il est difficile de déterminer et de contrôler de manière précise le temps de travail effectif en raison des responsabilités qu'ils assument dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

A l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 212-15-1 et suivants du code du travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

La rémunération forfaitaire est fixée indépendamment d'un nombre d'heures de travail effectif.

Le bulletin de paie précisera que la rémunération est forfaitaire sans référence horaire.

II. - Forfait défini en jours

Conformément à l'article L. 212-15-3, III, du code du travail, la formule du forfait défini en jours peut être convenue avec les salariés ayant la qualité de cadre, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe dont ils relèvent, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Peuvent ainsi convenir d'une rémunération forfaitaire en jours les salariés cadres qui disposent effectivement d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est accordée dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le contrat de travail fixe le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois

déduit du nombre total de jours de l'année, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés payés légaux et conventionnels, les 7 jours fériés chômés conventionnels (cf. exemple de calcul au point b de l'article 25.5 ci-dessus) et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 215 jours pour une année complète de travail (ou une période de 12 mois consécutifs).

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail.

Le jours de repos hebdomadaire est, en principe, le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

L'employeur peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié bénéficie du temps de repos quotidien, ainsi que du repos hebdomadaire prévu par les dispositions légales.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Les modalités d'affectation, sur un compte épargne-temps, des journées ou demi-journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps applicable.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

Le temps de travail se décompte en journées ou demi-journées de travail.

Pour un cadre à temps complet, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Les modalités de prise des jours non travaillés seront fixées au niveau de l'entreprise ou établissement après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement.

### III. - Forfait en heures sur l'année

Un forfait en heures sur l'année (ou période de 12 mois consécutifs) pourra être mis en oeuvre avec :

- des salariés ayant la qualité de cadre, affectés à des fonctions techniques, administratives ou commerciales, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service, de l'équipe dont ils relèvent et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes ou services, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori ;

- des salariés non sédentaires n'ayant pas la qualité de cadre, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Conformément à l'article L. 212-15-3, II, du code du travail, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail de 35 heures majoré de 20 % au plus.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant des 52,14 semaines d'une année les semaines de congés payés légaux et conventionnels, ainsi que les 7 jours fériés chômés conventionnels tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1 600 heures normales de travail effectif, majorées de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels, ainsi que du chômage des jours fériés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles

résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues aux deux alinéas précédents, à condition de définir les modalités de contrôle et d'application de ces nouvelles durées maximales, et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

L'horaire de travail peut être réparti sur certains jours ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée

journalière et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, y compris la bonification prévue par l'article L. 212-5-I du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré des heures supplémentaires.

Les heures d'absence sont déduites de la rémunération au moment de l'absence.

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles absences du salarié sera calculée dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur sur la base de la rémunération lissée.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Le personnel concerné par le présent forfait n'est pas soumis aux règles prévues par l'article L. 212-8 du code du travail, ni à celles de l'article 25.6 du présent accord ; les cadres n'étant pas, en outre, soumis au contingent d'heures supplémentaires fixé à l'article 25.7 ci-dessus.

\*IV. - Agents de maîtrise

Comme les cadres, certains agents de maîtrise disposent d'une latitude réelle dans l'organisation de leur temps de travail ; ils doivent organiser leur présence en entreprise et leur temps de travail effectif dans des conditions compatibles avec les nécessités de leurs responsabilités professionnelles et personnelles.

Les entreprises pourront mettre en oeuvre pour cette catégorie de collaborateurs un forfait en heures sur l'année et/ou les faire bénéficier d'une réduction de leur temps de travail par attribution de jours de repos répartis sur l'année. Le nombre de jours travaillés ne devra pas excéder 215 par année (ou 12 mois consécutifs) en cas de réduction du temps de travail faite exclusivement par attribution de jours de repos.

Les limites fixées pour la généralité des salariés seront respectées, soit :

- durée journalière du travail effectif : 10 heures (sauf en cas de travaux urgents, cf. point 25.3) ;

- durée hebdomadaire calculée sur 12 semaines consécutives :  
42 heures.

- durée hebdomadaire pour une semaine déterminée : 48 heures.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous le contrôle de l'employeur.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel correspondant au classement du salarié pour la durée légale du travail, majoré des heures supplémentaires - y compris la bonification pour les 4 premières heures supplémentaires - comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

En cas de modification du nombre d'heures de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.\* (1)

Nota - (1) Paragraphe IV exclu de l'extension par l'arrêté du 10 septembre 2001.

Arrêté du 10 septembre 2001 : L'article 14 (Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement et à certains salariés non cadres) (art. 25-14 nouveau) est étendu sous les réserves suivantes :

- le troisième alinéa est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 du code du travail ;
- le paragraphe I (forfait sans référence horaire) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-1 du code du travail qui précise que les cadres dirigeants disposent d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- le paragraphe II (forfait défini en jours) est étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise qui définisse, conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail :
  - les catégories de salariés concernés ;
  - les conditions de contrôle de l'application de la convention de forfait ;
  - les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte ;
  - les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire ;
- le paragraphe III (forfait en heures sur l'année) est étendu sous les réserves suivantes :
  - le deuxième tiret du premier alinéa est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (II) du code du travail qui n'autorise la conclusion de conventions de forfaits en heures sur l'année que pour les salariés itinérants non cadres ;
  - le quatrième alinéa est étendu sous réserve de l'application de l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 relatif au contingent d'heures supplémentaires.

---

## ARTICLE 26

### TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL.

Jours fériés.

en vigueur étendu

## Convention collective 3045

Dernière modification : M(Avenant A 1992-04-24 étendu par arrêté du 17 septembre 1992 JORF 30 septembre 1992).

En dehors du 1er mai, six jours fériés seront chômés et payés ; ils seront choisis au niveau des entreprises d'un commun accord entre celles-ci et les délégués du personnel.

Les salariés payés à l'heure ainsi que ceux bénéficiant de la loi sur la mensualisation ne subiront aucune réduction de rémunération à l'occasion d'un jour férié chômé, s'ils ont au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, accompli au moins 200 heures de travail (ou au prorata pour les salariés à temps partiel ou intermittent) au cours des deux mois précédant le jour férié, s'ils ont été présents au travail le dernier jour précédant le jour férié, ainsi que le jour ouvré le suivant, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Conformément à l'article L. 222-1-1 du code du travail, les jours fériés chômés ne peuvent donner lieu à récupération.

---

### ARTICLE 27

#### TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL.

Travail du dimanche.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Le travail du dimanche est réglé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

---

### ARTICLE 28

#### TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL.

Travail de nuit.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

1. Le travail de nuit, est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans. Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations à ces dispositions peuvent être accordées par l'inspecteur du

travail.

2. Tout salarié travaillant habituellement de nuit, ou par équipe, bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 15 p. 100 de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre vingt et une heures et cinq heures. Les avantages déjà acquis à ce titre sont imputables sur cette prime.

3. Tout salarié sédentaire (à l'exclusion du personnel de routage) travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une prime, indépendante du salaire égale à 25 p. 100 de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre vingt et une heures et cinq heures.

4. Outre les majorations prévues ci-dessus, tout salarié effectuant au moins quatre heures de travail entre vingt et une heures et cinq heures bénéficie de la fourniture d'un casse-croûte ou, à défaut, d'une indemnité d'un montant égal à une fois et demie le taux horaire de base du manœuvre ordinaire de chaque entreprise.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux gardiens et veilleurs de nuit.

---

## ARTICLE 28

### TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL.

Travail de nuit.  
en vigueur non étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 \*étendu avec exclusions par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01\*).

1. Le travail de nuit, [\*de vingt et une heures à cinq heures du matin\*] (1), est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans. Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations à ces dispositions peuvent être accordées par l'inspecteur du travail.

2. Tout salarié travaillant habituellement de nuit, ou par équipe, bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 15 p. 100 de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre vingt et une heures et cinq heures. Les avantages déjà acquis à ce titre sont imputables sur cette prime.

3. Tout salarié sédentaire (à l'exclusion du personnel de routage) travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une prime, indépendante du salaire égale à 25 p. 100 de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre vingt et une heures et cinq heures.

4. Outre les majorations prévues ci-dessus, tout salarié effectuant au moins quatre heures de travail entre vingt et une heures et cinq heures bénéficie de la fourniture d'un casse-croûte ou, à défaut, d'une indemnité d'un montant égal à une fois et demie le taux horaire de base du manœuvre ordinaire de chaque entreprise.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux gardiens et veilleurs de nuit.

NOTA (1) : Mots exclus de l'extension par arrêté du 28 avril 1992.

---

## ARTICLE 29

### TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL. Absences pour maladie ou accidents de trajet. en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant C 1993-06-01 étendu par arrêté du 15 octobre 1993  
JORF 28 octobre 1993)

#### 1. Période de protection.

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident du trajet doivent être portées à la connaissance de l'entreprise par tous les moyens, le plus tôt possible, et justifiées par l'intéressé dans les deux jours ouvrés, sauf cas de force majeure. Cette justification aura à être renouvelée dans les mêmes délais et conditions si le médecin décide d'une prolongation d'absence.

Sauf lorsque les absences répétées de caractère fréquent et inopiné dû à la maladie ou à l'accident de trajet perturbent gravement la marche de l'entreprise, ces absences ainsi que celles inhérentes aux cures prises en charge par la sécurité sociale, ne constituent pas une cause de rupture de contrat de travail, si elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée de (1) :

- trois mois pour le personnel ayant entre un an et trois ans d'ancienneté ;
- six mois pour le personnel ayant plus de trois ans d'ancienneté.

Le contrat de travail est maintenu à l'intéressé pendant les périodes ci-dessus sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de le remplir à son retour.

Si l'absence se prolonge, suivant le cas, au-delà du 80e, du 170e jour, l'employeur peut mettre l'intéressé en demeure par lettre recommandée, de reprendre son travail dans les dix jours francs suivant l'envoi de ladite lettre. Si l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai, le contrat pourra être rompu sous réserve du respect de la procédure légale de licenciement.

Dans le cas où un salarié viendrait à être absent pour cause de maladie ou d'accident du trajet deux ou plusieurs fois au cours d'une même année civile, la garantie prévue aux paragraphes ci-dessus resterait limitée en tout état de cause à une durée totale correspondant aux garanties fixées ci-dessus.

Le salarié malade ou accidenté devra, en temps utile, notifier à la direction son intention de reprendre son travail. Celui-ci ne pourra recommencer qu'après la visite médicale de reprise

et, éventuellement à l'expiration du délai-congé que l'employeur aura à donner au remplaçant provisoire dans le cadre du contrat à durée déterminée prévu par la loi.

En cas de licenciement abusif dû aux absences répétées et inopinées, le salarié aura la possibilité de saisir les juges du fond pour établir la réalité des perturbations causées au fonctionnement de l'entreprise, et la nécessité de remplacement définitif du salarié (1).

En aucun cas, l'absence pour maladie ou accident de trajet ne saurait être assimilée à une faute grave (1).

## 2. Nécessité de remplacement définitif.

### a) Période de garantie :

Le remplacement définitif du salarié absent réduit les périodes de garantie prévues ci-dessus à trois mois sans distinction d'ancienneté en cas de maladie ou d'accident de trajet.

### b) Indemnités à prévoir :

En cas où le remplacement définitif s'imposerait, l'employeur devra au préalable, par lettre recommandée avec accusé de réception, demander au salarié absent de reprendre son travail à une date déterminée.

Si le salarié se trouve dans l'impossibilité de reprendre son travail à cette date le contrat de travail pourra être rompu sous réserve du respect de la procédure légale de licenciement.

(1) Ces alinéas sont étendus sous réserve de l'application de l'article L122-14-13 du code du travail.

---

## ARTICLE 30

### TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL.

Priorité de réembauchage.

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Dans le cas où une incapacité médicalement constatée aurait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans les délais de garantie prévus ci-dessus, il bénéficierait, pendant une durée de six mois à compter de la fin de son indisponibilité, d'un droit de préférence pour occuper dans l'établissement un autre emploi à la mesure de ses capacités, si une vacance se produisait. Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra notifier à l'entreprise, dans les quinze jours suivant l'expiration de son indisponibilité,

son intention de s'en prévaloir.

---

ARTICLE 31

TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL.

Absences fortuites.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

L'intéressé est tenu de faire connaître à l'entreprise la durée probable et le motif de son absence.

Toute absence non justifiée dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, pourra selon les circonstances constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ou même une faute grave.

---

ARTICLE 32

TITRE V : CONGÉS.

Congés payés.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Le personnel bénéficiera des congés payés conformément à la législation en vigueur.

Généralisation de la cinquième semaine de congés payés :

1. A compter du 1er juin 1981, le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

2. L'application de cette mesure ne peut en aucun cas entraîner une réduction de la durée réelle des congés dont bénéficiait le salarié avant la mise en application du présent accord.

3. Les modalités d'attribution de ces congés supplémentaires seront examinées au niveau des

## Convention collective 3045

entreprises ou des établissements après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel en respectant les dispositions de principe ci-après :

- les jours de congés payés au-delà des quatre semaines légales annuelles peuvent se situer en dehors de la période légale ;
- ils ne seront pas accolés au congé principal sauf accord particulier ou fermeture de l'entreprise ;
- en fonction des nécessités de l'entreprise, les jours de congés dus au titre de la cinquième semaine pourront être fractionnés ;
- les jours de congés au titre de la cinquième semaine n'ouvrent pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement.

4. En principe, une fraction des congés annuels d'au moins dix-huit jours ouvrables continus est attribuée pendant la période légale. Toutefois, étant donné le caractère particulièrement saisonnier de certaines entreprises, notamment celles installées près des stations balnéaires ou estivales, des dérogations pourront être apportées au fractionnement des congés : le congé annuel d'une durée excédant douze jours ouvrables pourrait être fractionné en deux tranches conformément à l'article L. 223-8 du code du travail soit après accord individuel du salarié, soit par accord collectif d'établissement.

---

### ARTICLE 33

#### TITRE V : CONGES. Congés exceptionnels. en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes, conformément aux dispositions en vigueur :

a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 4 jours ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour.

b) Après trois mois d'ancienneté :

- décès d'un beau-parent, d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;
- préselection militaire, au maximum : 3 jours.

c) Après un an de présence :

- mariage d'un enfant : 2 jours - décès des parents ou beaux-parents : 2 jours - décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-parent : 1 jours ;
- communion solennelle d'un enfant du salarié : 1 jours.

Pour la détermination de la durée des congés payés, les congés exceptionnels prévus ci-dessus sont assimilés à des jours de travail effectif.

---

## ARTICLE 34

### TITRE V : CONGÉS.

Maladie, accident, accident du travail et maladie professionnelle.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Le paiement du salaire du personnel ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise et dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie, d'accident, d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment justifié est assuré comme suit :

1. De un à trois ans d'ancienneté : 75 p. 100 dans la limite du salaire plafonné à partir :

a) Maladie ou accident :

- du 21e jour au 75e jour d'absence continue en cas de maladie ou d'accident ;
- du 5e jour au 75e jour d'absence continue en cas d'hospitalisation inférieure à sept jours ou d'hospitalisation à domicile, si cette dernière intervient conformément aux conventions types prévues par la circulaire n° 207 de la C.N.A.M.T.S. du 29 octobre 1974 ;
- du 1er jour au 75e jour en cas d'hospitalisation supérieure ou égale à sept jours ;

b) Accident du travail ou maladie professionnelle :

- du 1er jour au 75e jour suivant l'accident en cas d'accident du travail survenu dans l'entreprise et à l'exception des accidents du trajet.

De ces salaires seront déduites les indemnités journalières versées par les caisses de sécurité sociale et toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise.

L'indemnité complémentaire ne peut être versée pendant plus de soixante-quinze jours au cours d'une même année à compter du jour anniversaire de l'entrée de l'employé dans l'entreprise.

2. Après trois ans d'ancienneté :

Pendant trente jours le personnel recevra 90 p. 100 de la rémunération brute qu'il aurait gagnée s'il avait continué à travailler.

Pendant les trente jours suivants, il recevra les deux tiers de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus du minimum de trois années sans que chacun d'eux puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir :

- à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) ;
- à compter du premier jour d'hospitalisation réelle ou à domicile ;
- à compter du 11<sup>e</sup> jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Toutes les garanties mentionnées au présent article s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

---

ARTICLE 35

TITRE V : CONGÉS.

Maternité.

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

1. Interdiction d'emploi :

Il est interdit d'employer des femmes pendant une période de huit semaines au total avant et après l'accouchement, dont au moins six semaines après l'accouchement.

2. Rupture du contrat de travail :

La femme en état de grossesse apparente peut rompre son contrat de travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

3. Suspension du contrat de travail :

a) L'intéressée a droit d'interrompre son travail sans que cette absence constitue une cause de rupture du contrat de travail pendant une période de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et de dix semaines après celui-ci.

Sur production d'un certificat médical attestant de la nécessité de prolonger l'absence pour une cause de santé résultant de la maternité, la durée de la suspension du contrat de travail peut être augmentée dans la limite de deux semaines avant l'accouchement et quatre semaines après.

b) Tout certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les quarante-huit heures du début de l'absence ou de l'expiration de la période des dix semaines succédant à l'accouchement.

c) La femme qui prend un congé dans la période définie ci-dessus doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle compte reprendre son travail. Elle doit en outre fournir à son employeur un certificat médical attestant suivant le cas soit l'état de grossesse et la date présumée de l'accouchement, soit la date effective de celui-ci, soit, s'il y a lieu, l'état pathologique et sa durée prévisible rendant nécessaire une prolongation du congé maternité.

d) Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat

pourra être prolongée jusqu'à l'épuisement de la durée du congé. L'intéressée devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

#### 4. Protection :

a) Il est interdit de résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26 du code du travail, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où se trouve l'employeur de maintenir le contrat, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. La résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être signifiée pendant le délai de suspension du contrat de travail.

Les mêmes règles s'appliquent pendant le congé d'adoption.

b) Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec avis de réception. Le licenciement se trouve de ce fait annulé, sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par l'application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail.

c) Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

d) A partir du cinquième mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à sortir un quart d'heure avant la fin de l'horaire habituel de travail sans perte de salaire.

5. [\*Les disposition de ce paragraphe n'ont pas fait l'objet de l'extension\*].

#### 6. Changement définitif d'emploi :

En cas de demande de changement définitif d'emploi, justifié, selon certificat médical, par les suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement, l'entreprise s'efforcera, dans la mesure du possible, de placer l'intéressée dans un autre emploi en rapport avec ses aptitudes du moment.

Si ce changement d'emploi comporte un déclassement et dans les limites ci-dessus fixées, l'intéressée, sous condition d'une présence continue dans l'entreprise supérieure à un an au moment du changement, bénéficiera du maintien de son salaire antérieur pendant un mois.

7. Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail est payé au taux du salaire effectif.

#### 8. Paiement :

Déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressées ayant au moins un an de travail continu dans l'entreprise recevront le complément à 100 p. 100 de leur salaire plafonné pendant la durée du congé de maternité indemnisé à 90 p. 100 par la sécurité sociale.

---

ARTICLE 35

TITRE V : CONGÉS.

Maternité.

en vigueur non étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 \*étendu avec exclusions par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01\*).

1. Interdiction d'emploi :

Il est interdit d'employer des femmes pendant une période de huit semaines au total avant et après l'accouchement, dont au moins six semaines après l'accouchement.

2. Rupture du contrat de travail :

La femme en état de grossesse apparente peut rompre son contrat de travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

3. Suspension du contrat de travail :

a) L'intéressée a droit d'interrompre son travail sans que cette absence constitue une cause de rupture du contrat de travail pendant une période de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et de dix semaines après celui-ci.

Sur production d'un certificat médical attestant de la nécessité de prolonger l'absence pour une cause de santé résultant de la maternité, la durée de la suspension du contrat de travail peut être augmentée dans la limite de deux semaines avant l'accouchement et quatre semaines après.

b) Tout certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les quarante-huit heures du début de l'absence ou de l'expiration de la période des dix semaines succédant à l'accouchement.

c) La femme qui prend un congé dans la période définie ci-dessus doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle compte reprendre son travail. Elle doit en outre fournir à son employeur un certificat médical attestant suivant le cas soit l'état de grossesse et la date présumée de l'accouchement, soit la date effective de celui-ci, soit, s'il y a lieu, l'état pathologique et sa durée prévisible rendant nécessaire une prolongation du congé maternité.

d) Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat pourra être prolongée jusqu'à l'épuisement de la durée du congé. L'intéressée devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

#### 4. Protection :

a) Il est interdit de résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26 du code du travail, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où se trouve l'employeur de maintenir le contrat, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. La résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être signifiée pendant le délai de suspension du contrat de travail.

Les mêmes règles s'appliquent pendant le congé d'adoption.

b) Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec avis de réception. Le licenciement se trouve de ce fait annulé, sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par l'application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail.

c) Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

d) A partir du cinquième mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à sortir un quart d'heure avant le reste du personnel sans perte de salaire.

#### [\*5. Prolongation d'absence en vue d'élever un enfant :

Indépendamment des dispositions relatives au congé parental d'éducation, à l'expiration de la période de suspension prévue au troisièmement du présent article ci-dessus après l'accouchement, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir sans délai-congé, et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, quinze jours au moins avant le terme de cette période de suspension, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat.

En pareil cas, elle peut à tout moment :

a) Soit dans les six mois suivant ce terme et sous condition d'avertir son employeur au moins cinq semaines à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception, demander à bénéficier d'une réintégration. Toutefois, ce droit à réintégration cesse si l'intéressée a été comprise dans un licenciement collectif, si son emploi a été supprimé et si aucun emploi analogue n'est disponible ou si son remplacement définitif s'est imposé à l'employeur. Dans

tous les cas, elle bénéficie de la priorité de réembauchage ci-après § b.

b) Soit dans l'année suivant ce terme et en avertissant son employeur quinze jours à l'avance et dans les mêmes formes, solliciter son réembauchage. L'employeur est alors tenu, pendant un an à compter de la date de demande de réintégration, de l'embaucher par priorité dans un des emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

c) Un congé parental d'éducation peut être accordé conformément aux dispositions en vigueur\*] (1).

#### 6. Changement définitif d'emploi :

En cas de demande de changement définitif d'emploi, justifié, selon certificat médical, par les suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement, l'entreprise s'efforcera, dans la mesure du possible, de placer l'intéressée dans un autre emploi en rapport avec ses aptitudes du moment.

Si ce changement d'emploi comporte un déclassement et dans les limites ci-dessus fixées, l'intéressée, sous condition d'une présence continue dans l'entreprise supérieure à un an au moment du changement, bénéficiera du maintien de son salaire antérieur pendant un mois.

7. Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail est payé au taux du salaire effectif.

#### 8. Paiement :

Déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressées ayant au moins un an de travail continu dans l'entreprise recevront le complément à 100 p. 100 de leur salaire plafonné pendant la durée du congé de maternité indemnisé à 90 p. 100 par la sécurité sociale.

NOTA (1) : Paragraphe 5 exclu de l'extension par arrêté du 28 avril 1992.

---

### ARTICLE 36

#### TITRE VI : HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.

Hygiène et sécurité.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la

santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et augmenter le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail. Pour ce faire ils devront, en liaison avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, avec les délégués du personnel, mettre en oeuvre toutes les mesures d'hygiène et de sécurité prévues par la réglementation en vigueur.

Lorsque les questions se rapportant à l'hygiène du personnel seront à l'ordre du jour d'une réunion entre le chef d'établissement et les délégués du personnel, ceux-ci pourront demander la présence ou l'avis du médecin du travail.

## I. VISITES MÉDICALES

Conformément à la législation en vigueur :

- un examen médical est obligatoire au moins une fois par an ;
- une visite de reprise est également obligatoire après une absence pour maladie professionnelle, quelle qu'en soit la durée, ou après une absence de trois semaines pour maladie non professionnelle, un accident du travail et après le congé de maternité.

L'employeur a l'obligation de veiller à ce que les convocations à ces visites médicales soient adressées en temps voulu aux intéressés. Ceux-ci ont l'obligation absolue de s'y présenter.

## II. COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

a) Un C.H.S.C.T. doit être obligatoirement mis en place dans tous les établissements occupant 50 salariés.

b) Composition : Le C.H.S.C.T. comprend :

- le chef des établissements ou son représentant ;
- les représentants du personnel ;
- le médecin du travail ;
- le chef de service de sécurité des conditions de travail.

c) Crédit d'heures : les représentants du personnel membre du C.H.S.C.T. bénéficient d'un

crédit d'heures rémunérées, égal au moins à deux heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés, cinq heures par mois de 100 à 199 salariés.

d) Désignation (1) : les représentants du personnel sont désignés pour deux ans par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel. Ces membres sont au nombre de 3 pour un effectif jusqu'à 199 dont 1 représentant de la maîtrise et des cadres, et de 4 pour un effectif jusqu'à 299 dont 1 représentant de la maîtrise et des cadres.

Le C.H.S.C.T. a pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des travailleurs, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, il veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires fixées en ces matières.

Il se réunit au moins une fois tous les trimestres, ou à la suite de tout accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de 2 de ses membres représentants du personnel.

e) Formation à la sécurité : la formation des représentants du personnel C.H.S.C.T. dans les établissements de plus de 300 salariés est prévue par la réglementation en vigueur. Dans les établissements de 50 à 300 salariés, les représentants du personnel au C.H.S.C.T. bénéficieront d'un stage de formation nécessaire à l'exercice de leur mission dans les conditions suivantes :

- cette formation est réservée aux membres des C.H.S.C.T. qui détiennent un mandat à la date du 1er janvier 1992 ou qui seront élus pour la première fois après cette date et qui n'ont pas ou n'auront pas reçu ce type de formation dans l'entreprise ;
- elle doit répondre à l'objectif fixé à l'article R.236-15 du code du travail ;
- elle peut être assurée soit par un organisme habilité, soit par l'entreprise ; dans ce dernier cas, son programme et les moyens pédagogiques utilisés doivent avoir été soumis pour avis au comité d'entreprise ou d'établissement ;
- le stage est d'une durée minimale d'une demi-journée ;
- l'employeur prend en charge la rémunération et les frais de stage à raison de deux salariés par an ;
- le représentant du personnel au C.H.S.C.T. qui veut se prévaloir de son droit à un congé de formation doit formuler la demande dans les conditions prévues à l'article R.236-17 du code du travail ;
- lorsque la formation a lieu dans un organisme habilité, les absences sont amputées par priorité sur les contingents prévus au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article R.236-1 du code du travail.

---

ARTICLE 37

TITRE VI : HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.

Matériel de protection.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher en accord avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou les délégués du personnel les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et, notamment, celles concernant le port de matériels de protection individuels.

Les effets de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée et anormale.

Les ouvriers travaillant dans les chambres froides sont munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés.

L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protection mis à leur disposition.

---

ARTICLE 38

TITRE VI : HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.

Installations sanitaires.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Il sera mis à la disposition du personnel des lavabos avec savon et essuie-mains, des vestiaires et des lieux d'aisance en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel.

Dans les secteurs comportant des travaux particulièrement salissants, si la situation des locaux le permet, l'employeur s'efforcera de mettre à la disposition du personnel des installations de douches appropriées.

Dans le cas de constructions d'entreprises nouvelles il sera fait application des règles du code de l'urbanisme.

---

ARTICLE 39

TITRE VI : HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.

Réfectoires.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Si les locaux le permettent, il sera mis à la disposition du personnel pour qu'il puisse y prendre ses repas un réfectoire clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réchauffer les aliments et de produire l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Cette disposition n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à vingt-cinq.

---

ARTICLE 40

TITRE VII : DISPOSITIONS RELATIVES AUX FEMMES ET AUX JEUNES TRAVAILLEURS.

Dispositions réglementaires.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Les employeurs doivent se conformer à la réglementation en vigueur et notamment aux dispositions :

- du décret du 19 juillet 1958 relatif aux travaux considérés comme dangereux pour les enfants et les femmes ;
- des décrets des 28 décembre 1909 et 26 octobre 1912 limitant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les femmes et les jeunes travailleurs ;
- de l'arrêté ministériel du 30 juillet 1946 supprimant les abattements antérieurement autorisés sur les salaires des femmes.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 140-2 du code du travail, la discrimination dans les rémunérations fondée sur le sexe est interdite.

---

ARTICLE 41

TITRE VII : DISPOSITIONS RELATIVES AUX FEMMES ET AUX JEUNES  
TRAVAILLEURS.  
Jeunes travailleurs.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par le livre II du code du travail, modifié par l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967.

Il est précisé notamment que :

1. Ces jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de trente-neuf heures par semaine ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.
  2. La durée du travail des jeunes ne peut, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.
  3. Aucune période de travail effectif ininterrompu ne pourra excéder une durée maximale de quatre heures et demie.
  4. La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne pourra être inférieure à douze heures consécutives.
- 

ARTICLE 42

TITRE VII : DISPOSITIONS RELATIVES AUX FEMMES ET AUX JEUNES  
TRAVAILLEURS.  
Rémunération des jeunes travailleurs.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Les jeunes travailleurs, au-dessous de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou de contrats de travail spéciaux pris dans le cadre de la politique de l'emploi et prévoyant une rémunération, ont la garantie du salaire de la catégorie ou de l'emploi auquel ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

- seize à dix-sept ans, 20 p. 100,
- dix-sept à dix-huit ans, 10 p. 100.

Il est toutefois expressément spécifié qu'un jeune travailleur effectuant son travail dans les mêmes conditions qu'un adulte et avec une égale efficacité devra percevoir le salaire de l'adulte (1).

(1) Article étendu, sous réserve de l'application de l'article R.141-1 du code du travail.

---

#### ARTICLE 43

##### TITRE VII : DISPOSITIONS RELATIVES AUX FEMMES ET AUX JEUNES TRAVAILLEURS.

Formation professionnelle.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

La formation professionnelle est assurée, conformément à la législation en vigueur, soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le code du travail, soit par le perfectionnement dans l'entreprise, soit par la formation professionnelle continue.

Les signataires estiment que l'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base, alliée à une éducation générale, physique, intellectuelle et morale suffisante.

Ils s'engagent à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'apprentissage, la formation professionnelle et la promotion ouvrière en utilisant au maximum les moyens qui pourraient être mis à leur disposition (particulièrement les cours de perfectionnement professionnels existants) et, notamment, par leur action au sein des commissions nationales professionnelles consultatives et des sections professionnelles des comités départementaux de l'enseignement technique.

---

ARTICLE 44

TITRE VII : DISPOSITIONS RELATIVES AUX FEMMES ET AUX JEUNES  
TRAVAILLEURS.

Commission paritaire de l'emploi.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992  
JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective  
nationale 1985-01-01)

En application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, sur la sécurité de  
l'emploi, il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi.

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarié, comprenant deux représentants de chacune des organisations signataires  
de la présente convention ;
- un collège employeur, comprenant le même nombre total des représentants des syndicats  
signataires.

Les conditions d'indemnisation et de remboursement des salaires pour les salariés qui  
participeront à cette commission paritaire sont les mêmes que celles fixées à l'article 46 pour  
la commission paritaire de conciliation.

---

ARTICLE 45

TITRE VIII : RETRAITE COMPLÉMENTAIRE.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992  
JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective  
nationale 1985-01-01)

Le personnel travaillant dans les établissements entrant dans le champ d'application de la  
présente convention collective bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par  
répartition, conformément soit aux dispositions de l'accord général du 8 décembre 1961, soit  
à celles des avenants de la présente convention.

Conformément à l'accord du 8 décembre 1961 étendu par arrêté ministériel le 20 décembre  
1962 généralisant la retraite complémentaire, il est rappelé que toutes les entreprises entrant  
dans le champ d'application de la présente convention, qui n'étaient pas affiliées à une autre  
caisse de retraite complémentaire lors de l'arrêté d'extension, doivent obligatoirement affilier  
tous leurs salariés ne relevant pas du régime des cadres ou de celui de l'I.R.P.-V.R.P. à

ARTICLE 46

TITRE IX : CONCILIATION.

Commission paritaire de conciliation.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Les parties signataires conviennent d'instituer une commission nationale paritaire de conciliation.

Elle sera obligatoirement saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective.

Les différends de toute autre nature pourront facultativement être soumis d'un commun accord entre les parties à la commission de conciliation, à charge pour elle de décider si elle accepte d'en connaître.

Dans la négative (refus d'en connaître) ou bien les parties en présence seront invitées à saisir la juridiction compétente, ou bien décideront de les soumettre en commission nationale de conciliation.

Composition de la commission :

La commission nationale paritaire de conciliation est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires ;
- un collège employeurs d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Un commissaire salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat du syndicat national des grossistes en confiserie.

Mise en oeuvre de la procédure de conciliation :

La commission nationale de conciliation est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat.

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des commissaires. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans les sept jours francs suivant la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon. elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, aucun arrêt de travail ni lock-out ne pourront être déclenchés avant que n'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la commission compétente n'ait conclu ses travaux par un accord de conciliation ou un procès-verbal de non-conciliation.

---

## ARTICLE 47

### TITRE IX : CONCILIATION.

Dispositions finales.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants élaborés dans les mêmes conditions que cette dernière.

---

Convention collective 3045

ARTICLE 48

TITRE IX : CONCILIATION.

Dépôt.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Conformément à la réglementation en vigueur, le dépôt est fait à la direction départementale du travail et de l'emploi.

---

ARTICLE 49

TITRE IX : CONCILIATION.

Adhésions ultérieures.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Conformément à l'article 31 c 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 par les conditions prévues par la loi, cette adhésion ne sera valable qu'à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail et de l'emploi où le dépôt de l'accord aura été effectué.

---

ARTICLE 50

TITRE IX : CONCILIATION.

Extension.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention

Convention collective 3045

et de ses avenants conformément aux dispositions de la loi du 11 février 1950.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE,  
BISCUITERIE, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 janvier 1985 (A National)**

---

**ANNEXE CLASSIFICATION**

**Titre X : Classification des emplois professionnels.  
Personnel d'entrepôt et de magasin.**

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

**I. - PERSONNEL D'ENTREPÔT ET DE MAGASIN**

**COEFFICIENT : 115**

**DÉSIGNATION : manutentionnaire.**

**DÉFINITIONS : Employé sans qualification, effectuant, sous le contrôle et la responsabilité du chef magasinier, des travaux de manutention simples et et d'entretien ou de nettoyage.**

**COEFFICIENT : 125**

**DÉSIGNATION : gardien, portier ou gardien de nuit.**

**DÉFINITIONS : Employé chargé de la surveillance des entrées et sorties de l'établissement ou de la garde des locaux de jour ou de nuit avec ou sans ronde ; en cas d'incident, applique les consignes données.**

**COEFFICIENT : 125**

**DÉSIGNATION : Conditionneur.**

**DÉFINITIONS : Personnel travaillant sur chaîne ou machine de découpe ou de conditionnement.**

**COEFFICIENT : 130**

**DÉSIGNATION : Magasinier 1er échelon.**

DÉFINITIONS : Est chargé de la manutention et du rangement de la marchandise,  
et/ou

- Prépare et contrôle les commandes ;
- Délivre la marchandise aux clients venus s'approvisionner sur place ;
- Exécute les travaux de conditionnement.

COEFFICIENT : 135

DÉSIGNATION : Cariste

DÉFINITIONS : Employé qualifié pour conduire des appareils de manutention automoteurs gerbant à moins de 5,50 m du sol, est responsable de la conduite et de la bonne marche du matériel qui lui est confié.

COEFFICIENT : 140

DÉSIGNATION : Magasinier 2e échelon.

DÉFINITIONS : Mêmes attributions que le magasinier 1er échelon ; en outre :

et/ou

Réception et pointage des arrivages ;  
Tenue des fiches de stock.

COEFFICIENT : 150

DÉSIGNATION : Magasinier 3e échelon.

DÉFINITIONS : Mêmes attributions que le magasinier 2e échelon ; en outre surveille et rend compte à son supérieur hiérarchique du stock en quantité et qualité, peut être assisté d'un ou deux employés.

COEFFICIENT : 170

DÉSIGNATION : Chef magasinier.

DÉFINITIONS : Magasinier hautement qualifié qui, outre son travail personnel, peut être appelé selon les directives de son supérieur hiérarchique à distribuer, coordonner et animer le travail d'une équipe de moins de cinq employés.

---

#### ANNEXE CLASSIFICATION

Titre X : Classification des emplois professionnels.  
Personnel de livraison et de vente.

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

## II. - PERSONNEL DE LIVRAISON ET DE VENTE

COEFFICIENT : 118

DÉSIGNATION : Aide-livreur.

DÉFINITIONS : Employé qui accompagne et assiste dans toutes ou partie de ses tâches le chauffeur-livreur suivant les directives de ce dernier.

COEFFICIENT : 145

DÉSIGNATION : Chauffeur-livreur 1er échelon.

DÉFINITIONS : Employé chargé de la conduite d'un véhicule de transport de marchandises de moins de 6 tonnes de P.T.A.C. Participe et/ou veille au chargement des marchandises et en assure la livraison et le contrôle chez son destinataire. Est responsable des colis et de la garde du véhicule ; veille au bon état de marche de ce dernier ; signale les défauts constatés et tous les incidents de route. Tient les documents d'accompagnement du véhicule et des marchandises livrées ou reprises.

COEFFICIENT : 150

DÉSIGNATION : Vendeur-preneur d'ordres.

DÉFINITIONS : Employé chargé de la visite de la clientèle qui lui est confiée, avec, pour but, selon les instructions reçues, de vendre à cette clientèle tout ou partie des produits commercialisés par l'entreprise.

COEFFICIENT : 150

DÉSIGNATION : Vendeur en magasin.

DÉFINITIONS : Par sa connaissance de l'ensemble des articles et son expérience de la vente, est particulièrement qualifié pour conseiller la clientèle et orienter son choix.

COEFFICIENT : 155

DÉSIGNATION : Chauffeur-livreur 2e échelon.

DÉFINITIONS : Mêmes attributions que le chauffeur-livreur mais est affecté à la conduite d'un véhicule de transport de marchandises d'un P.T.A.C. de 6 tonnes ou plus.

## Convention collective 3045

Les chauffeurs-livreurs des 1er et 2e échelons chargés en outre de l'encaissement du montant des factures chez le client bénéficient d'une majoration de dix points.

COEFFICIENT : 160

DÉSIGNATION : Vendeur en laisser sur place (vendeur L.P.) 1er échelon.

DÉFINITIONS : Employé assurant le travail du chauffeur-livreur et la vente des marchandises, qui est prise en charge à l'aide d'un argumentaire approprié aux tarifs et conditions fixées. Assume en outre sous sa responsabilité les encaissements avec un véhicule de moins de 6 tonnes de P.T.A.C.

COEFFICIENT : 160

DÉSIGNATION : Vendeur-livreur.

DÉFINITIONS : Sur véhicule de moins de 6 tonnes de P.T.A.C..

COEFFICIENT : 160

DÉSIGNATION : Représentant non statutaire

DÉFINITIONS : Représentant ne bénéficiant pas du statut.

COEFFICIENT : 170

DÉSIGNATION : Vendeur en laisser sur place (vendeur L.E.) 2e échelon.

DÉFINITIONS : Même définition que le 1er échelon mais avec un véhicule de 6 tonnes et plus de P.T.A.C.

COEFFICIENT : 170

DÉSIGNATION : Vendeur-livreur.

DÉFINITIONS : Sur véhicule de plus de six tonnes de P.T.A.C..

---

### ANNEXE CLASSIFICATION

Titre X : Classification des emplois professionnels.  
Personnel d'entretien.

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

III - PERSONNEL D'ENTRETIEN

COEFFICIENT : 115

DÉSIGNATION : Entretien.

DÉFINITIONS : Exécutant de gros travaux tels que lessivage, lavage, frottage, cirage et/ou entretien des abords.

COEFFICIENT : 140

DÉSIGNATION : Entretien spécialisé.

DÉFINITIONS : Employé effectuant de façon habituelle des travaux simples relevant de plusieurs activités.

COEFFICIENT : 155

DÉSIGNATION : Employé qualifié 1er échelon (E.Q.1.).

DÉFINITIONS : Employé qualifié dans une seule spécialité, titulaire d'un C.A.P. ou justifiant de connaissances équivalentes.

COEFFICIENT : 165

DÉSIGNATION : Employé qualifié 2e échelon (E. Q.2.).

DÉFINITIONS : Employé qualifié effectuant de façon habituelle des travaux relevant de plusieurs métiers qualifiés, titulaire d'un C.A.P. ou justifiant de connaissances équivalentes.

COEFFICIENT : 175

DÉSIGNATION : Employé hautement qualifié (E. H. Q.).

DÉFINITIONS : Employé professionnel hautement qualifié dans son métier, titulaire d'un B.P. de sa spécialité ou justifiant de connaissances équivalentes.

---

ANNEXE CLASSIFICATION

Titre X : Classification des emplois professionnels.  
Bureaux, services administratifs et commerciaux.

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

IV. - BUREAUX, SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX

COEFFICIENT : 120

DÉSIGNATION : Employé de bureau 1er échelon.

DÉFINITIONS : Effectue des travaux de transcription, de classement, de calcul simple avec ou sans machine, de tri, d'enregistrement, de tenue de fiches, de téléphone, de photocopie ou de duplication.

COEFFICIENT : 130

DÉSIGNATION : Employé de bureau 2e échelon.

DÉFINITIONS : Mêmes attributions que le 1er échelon, plus expérience et/ou dactylographie.

COEFFICIENT : 130

DÉSIGNATION : Opérateur ou opératrice de saisie 1er échelon.

DÉFINITIONS : (3 mois maximum) personnel chargé de la saisie sur écran des documents de base en suivant les instructions ou messages programmés apparaissant à l'écran.

COEFFICIENT : 130

DÉSIGNATION : Approvisionneur de rayons.

DÉFINITIONS : Employé commercial chargé d'approvisionner les rayons des hypermarchés ou supermarchés et d'étiqueter la marchandise. Peut éventuellement avoir des activités annexes dans les opérations de magasinage.

COEFFICIENT : 135

DÉSIGNATION : Opérateur ou opératrice de saisie 2e échelon.

DÉFINITIONS : Mêmes attributions que le 1er échelon mais travaille à une vitesse plus élevée et vérifie la mise en marche du système.

COEFFICIENT : 140

DÉSIGNATION : Facturière et dactylo facturière.

DÉFINITIONS : Utilisant ou non des machines simples à calculer, est capable d'établir et calculer entièrement les factures, ainsi que les avoirs et bordereaux, à partir de documents fournis par le service commercial.

COEFFICIENT : 140

DÉFINITIONS : Téléxiste.

DÉSIGNATION : Employé de bureau occupé une partie de son temps sur télex, peut avoir des activités annexes.

COEFFICIENT : 140

DÉFINITIONS : Standardiste .

DÉSIGNATION : Donne, reçoit et transmet les communications. Peut avoir des activités annexes.

COEFFICIENT : 140

DÉFINITIONS : Employé de comptabilité.

DÉSIGNATION : Exécute suivant des directives précises tous travaux simples de comptabilité ne nécessitant pas une connaissance générale du mécanisme comptable, par exemple enregistrement et inscription des factures et règlements, tenue à jour de comptes simples.

COEFFICIENT : 145

DÉFINITIONS : Opérateur ou opératrice de saisie confirmé(e).

DÉSIGNATION : Mêmes définitions que l'opérateur de saisie 2e échelon mais en outre exécute la sortie des documents, le classement et la mise en service de ceux-ci en se conformant aux instructions du programme consigné sur le cahier spécial du système. De plus, passe les écritures sur les comptes généraux à partir de documents préparés.

COEFFICIENT : 150

DÉFINITIONS : Employé de bureau 3e échelon.

DÉSIGNATION : Employé chargé de la rédaction de la correspondance et de la tenue des dossiers avec tâches simples de secrétariat, y compris le classement.

COEFFICIENT : 150

DÉFINITIONS : Dactylo-facturière qualifiée.

DÉSIGNATION : Employée occupée à dactylographier les documents chiffrés sur machine à écrire ordinaire. Fait ou contrôle elle-même les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, les bordereaux ou avoirs (prix global, remises, escomptes, taxes...).

COEFFICIENT : 150

DÉFINITIONS : Aide-comptable 1er échelon.

## Convention collective 3045

**DÉSIGNATION** : A les connaissances exigées pour le C.A.P. d'aide-comptable et suivant les directives du comptable tient et vérifie les livres, journaux auxiliaires et comptes dont il a la charge, effectue les opérations de caisse.

**COEFFICIENT** : 150

**DÉFINITIONS** : Caissier(e).

**DÉSIGNATION** : Décharge le vendeur des opérations accessoires de la vente, contrôle ou fait contrôler les fiches de débit avec les marchandises, reçoit le règlement des clients et effectue l'arrêté journalier de sa caisse.

**COEFFICIENT** : 150

**DÉFINITIONS** : Secrétaire débutante.

**DÉSIGNATION** : Sténodactylo 1<sup>e</sup> degré, possède en outre une instruction générale du niveau B.E.P.C., collabore avec le responsable de bureau, prépare ou rédige une partie de la correspondance courante.

**COEFFICIENT** : 150

**DÉFINITIONS** : Télévendeur(se).

**DÉSIGNATION** : Employé chargé de réceptionner téléphoniquement les appels des clients et de prendre leurs commandes, doit également prospecter directement par téléphone les clients potentiels pour effectuer des prises de commandes.

**COEFFICIENT** : 150

**DÉFINITIONS** : Secrétaire commerciale.

**DÉSIGNATION** : Correspond à une employée commerciale confirmée pouvant éventuellement assurer l'animation, la coordination et la vérification du travail de moins de 5 employés.

**COEFFICIENT** : 155

**DÉFINITIONS** : Sténo-dactylo.

**DÉSIGNATION** : Outre la sténo et la dactylo, s'acquitte habituellement et correctement de tâches simples de secrétariat.

**COEFFICIENT** : 170

**DÉFINITIONS** : Employé de bureau 4<sup>e</sup> échelon.

**DÉSIGNATION** : Employé qualifié chargé du suivi des opérations commerciales et des

## Convention collective 3045

contrats téléphoniques avec la clientèle, y compris également la correspondance, le dépouillement et constitution et tenue des dossiers simples. La correspondance visée devant se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies.

COEFFICIENT : 170

DÉFINITIONS : Aide-comptable 2e échelon.

DÉSIGNATION : A les connaissances exigées pour le B.E.P. d'aide-comptable et une expérience professionnelle suffisante lui permettant de poser et ajuster les balances de vérifications, faire des travaux analogues, tenir et vérifier tous comptes, justifier les soldes, en particulier rapprochement des comptes de banques et travaux analogues.

COEFFICIENT : 170

DÉFINITIONS : Moniteur de saisie.

DÉSIGNATION : Personnel ayant une formation informatique, titulaire d'un C.A.P. et pouvant être responsable hiérarchique de moins de cinq opératrices.

COEFFICIENT : 170

DÉFINITIONS : Secrétaire commerciale.

DÉSIGNATION : Correspond à une employée commerciale confirmée majeure pouvant éventuellement assurer l'animation, la coordination et la vérification de moins de 5 employés.

COEFFICIENT : 185

DÉFINITIONS : Secrétaire.

DÉSIGNATION : Possède une bonne instruction générale, rédige la majeure partie de la correspondance courante d'après des directives générales ou sur simples indications verbales ; assure la constitution, la tenue à jour, le classement des dossiers. Effectue des travaux diversifiés et complexes et est capable de prendre des initiatives et des responsabilités dans le sens et les limites qui lui sont fixés.

COEFFICIENT : 185

DÉFINITIONS : Comptable.

DÉSIGNATION : Tient ou fait tenir sous sa surveillance les livres légaux et journaux auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale dont il est responsable de la tenue. Traduit en comptabilité les opérations commerciales et financières, les compose, les ventile pour en déduire le prix de revient, balances, statistiques et prévisions. Justifie le solde de ses comptes.

---

## ANNEXE CLASSIFICATION

## Convention collective 3045

### Titre X : Classification des emplois professionnels. Méthode d'utilisation de la classification.

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

#### METHODE D'UTILISATION DE LA CLASSIFICATION

Au regard de la classification nouvelle établie ci-dessus, face à la fonction occupée par un employé de l'entreprise, quatre situations peuvent se présenter :

- ou la fonction correspond à l'un des emplois définis dans la classification ;
- ou la fonction est très spécialisée et ne correspond que partiellement à l'un des emplois définis ;
- ou la fonction n'est pas répertoriée dans la classification ;
- ou la fonction couvre à la fois plusieurs emplois définis dans la classification.

#### a) Emplois définis :

Si la fonction correspond exactement à l'emploi tel qu'il est défini ci-dessus, le bulletin de salaire doit comporter à la fois la désignation de l'emploi tel qu'il figure dans la classification et le coefficient hiérarchique correspondant.

#### b) Emplois spécialisés :

Si la fonction occupée est très spécialisée et ne correspond qu'à une partie de la définition d'un emploi de la classification établie ci-dessus, c'est alors le coefficient relatif à cet emploi qu'il conviendrait d'appliquer ; tel serait le cas par exemple pour un employé qui n'exécuterait que des travaux de conditionnement : il bénéficierait du coefficient 130 et son appellation serait celle du magasinier 1er échelon.

#### c) Emplois non répertoriés :

Dans certaines entreprises, il peut arriver qu'une fonction corresponde à un emploi non répertorié, par exemple dactylographe. Dans ce cas, il conviendrait pour déterminer l'emploi et le coefficient hiérarchique de rechercher dans les définitions le poste le plus approchant qui dans cet exemple serait employé de bureau 2e échelon, coefficient 130, puisque dans cet emploi figure la dactylographie.

d) La fonction couvre plusieurs emplois : dans le cas où la fonction du salarié l'amène à assurer de façon habituelle des emplois de catégories différentes comportant des coefficients hiérarchiques différents, la classification de l'intéressé est calculée de la manière suivante :

- si ce salarié est occupé dans l'emploi au coefficient hiérarchique le plus élevé, au moins 50

## Convention collective 3045

p. 100 du temps (ce calcul étant effectué par semaine), c'est ce coefficient hiérarchique qui lui est appliqué, dans le cas contraire, le coefficient hiérarchique est déterminé pro rata temporis ;

- par exemple, si un salarié occupe un tiers de son temps en tant que magasinier 1er échelon, au coefficient 130, un tiers de son temps en tant que vendeur-preneur d'ordres au coefficient 150 et un tiers de son temps en tant que vendeur en laisser sur place 2e échelon, au coefficient 170, son coefficient hiérarchique figurant sur le bulletin de salaire sera :  
 $(130 + 150 + 170) / 3 = 150$

e) Dès l'instant où un salarié a habituellement sous ses ordres au moins 5 salariés, il est obligatoirement agent de maîtrise, technicien ou assimilé, ou cadre.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE,  
BISCUITERIE, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 janvier 1985 (A National)**

---

PRÉAMBULE

ANNEXE I : PERSONNEL DE LIVRAISON

Déclaration commune relative à l'accord pour le personnel de livraison.

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Les parties en présence,

Tenant compte :

- de la liberté dont jouit le personnel de livraison pour mener à bien la tâche qui lui est confiée ;
- de l'impossibilité pratique de contrôler habituellement les raisons qui pourraient être invoquées pour justifier un dépassement d'horaires et une demande de salaire supplémentaire ;
- de la faculté, très caractéristique de leur profession, que possèdent les personnels de livraison de rendre service aux clients en mettant en boutique, arrière-boutique, ou en descendant en cave une marchandise réputée livrée port au client par le fournisseur ;
- du fait que les heures de repas sont comprises dans les temps de présence.

Reconnaissent :

- que la rémunération intégrale des heures de " présence " (depuis l'arrivée au garage le matin jusqu'à la sortie du garage le soir) apparaît très difficilement conciliable avec les conditions concrètes d'exécution du travail de livraison ;
- que l'application du temps pouvant donner lieu à rémunération, dans chaque cas particulier,

s'avère très complexe et serait certainement une source d'abus et de conflits.

Conviennent d'un commun accord et tout en fixant un coefficient et un salaire mensuel pour chaque emploi :

- que le personnel de livraison sera rémunéré selon un forfait mensuel ;
- que ce forfait est calculé de telle sorte qu'il est réputé couvrir les besoins de la maison et permettre au personnel travaillant normalement d'effectuer complètement ses tournées dans le temps qui a servi de base à l'établissement de ce forfait. Les dépassements d'horaire sur une courte période ne pourront donner lieu à modification des forfaits. Toutefois, les dépassements dus à des causes exceptionnelles et graves dûment constatées donneront lieu à rémunération supplémentaire ;
- que, pour tenir compte de la structure de la profession, c'est-à-dire les différences entre les maisons quant à leur importance, à leurs besoins et à leurs méthodes de livraisons, le forfait mensuel se présentera sous trois formes, parmi lesquelles chaque entreprise devra choisir, après avis du personnel de livraison par le canal des délégués du personnel et des organisations syndicales, celui qui correspond à ses besoins ;
- forfait long : avec horaire de référence 169,65 heures ou de 169,65 heures - 190,666 heures, heure de repas incluse ;
- forfait moyen : avec horaire de référence 182 heures, ou 182 heures - 203,666 heures, heure de repas incluse ;
- forfait ordinaire : avec horaire de référence de 195 heures ou 195 heures-216,666 heures, heure de repas incluse,

Et affirment leur volonté de régler dans un esprit de conciliation les litiges qui pourraient survenir, tant à l'occasion du choix du forfait ou de son application dans la maison que pour l'appréciation des cas exceptionnels et graves qui seraient invoqués pour justifier une demande de rétribution complémentaire. La commission paritaire de conciliation connaîtra des différends collectifs à la requête de la partie la plus diligente.

En tout état de cause, il est entendu que le contrat de travail ou la lettre d'engagement devra spécifier le forfait adopté.

---

**PRÉAMBULE**  
**ANNEXE I : PERSONNEL DE LIVRAISON**  
Déclaration commune relative à l'accord pour le personnel de livraison.

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant << M >> 2000-07-12 art. 15 en vigueur le 1er octobre 2000 BO conventions collectives 2000-41 étendu par arrêté du 10 septembre 2001 JORF 6 octobre 2001).

Les parties en présence,

Tenant compte :

- de la liberté dont jouit le personnel de livraison pour mener à bien la tâche qui lui est confiée ;
- de l'impossibilité pratique de contrôler habituellement les raisons qui pourraient être invoquées pour justifier un dépassement d'horaires et une demande de salaire supplémentaire ;
- de la faculté, très caractéristique de leur profession, que possèdent les personnels de livraison de rendre service aux clients en mettant en boutique, arrière-boutique, ou en descendant en cave une marchandise réputée livrée port au client par le fournisseur ;
- du fait que les heures de repas sont comprises dans les temps de présence.

Reconnaissent :

- que la rémunération intégrale des heures de " présence " (depuis l'arrivée au garage le matin jusqu'à la sortie du garage le soir) apparaît très difficilement conciliable avec les conditions concrètes d'exécution du travail de livraison ;
- que l'application du temps pouvant donner lieu à rémunération, dans chaque cas particulier, s'avère très complexe et serait certainement une source d'abus et de conflits.

Conviennent d'un commun accord et tout en fixant un coefficient et un salaire mensuel pour chaque emploi :

- que le personnel de livraison sera rémunéré selon un forfait mensuel ;
- que ce forfait est calculé de telle sorte qu'il est réputé couvrir les besoins de la maison et permettre au personnel travaillant normalement d'effectuer complètement ses tournées dans le temps qui a servi de base à l'établissement de ce forfait. Les dépassements d'horaire sur une courte période ne pourront donner lieu à modification des forfaits. Toutefois, les dépassements dus à des causes exceptionnelles et graves dûment constatées donneront lieu à rémunération supplémentaire ;

---

ARTICLE 1  
ANNEXE I : PERSONNEL DE LIVRAISON, PERSONNEL DE VENTE  
Champ d'application.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992  
JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective

nationale 1985-01-01)

La présente annexe fixe les conditions particulières de travail et de rémunération des salariés appartenant aux catégories " personnel de livraison et de vente " énumérées ci-dessous :

COEFFICIENT : 118

CATÉGORIE : Aide livreur

COEFFICIENT : 145

CATÉGORIE : Chauffeur-livreur 1er échelon (véhicule de moins de six tonnes de P.T.A.C.).

COEFFICIENT : 155

CATÉGORIE : Chauffeur-livreur-encaisseur 1er échelon (véhicule s et plus de 6 tonnes et plus de P.T.A.C.).

COEFFICIENT : 155

CATÉGORIE : Chauffeur-livreur 2e échelon (véhicule de six tonnes et plus de P.T.A.C.).

COEFFICIENT : 165

CATÉGORIE : Chauffeur-livreur-encaisseur 2e échelon (véhicule de 6 tonnes et plus de P.T.A.C.).

COEFFICIENT : 150

CATÉGORIE : Vendeur-preneur d'ordres.

COEFFICIENT : 160

CATÉGORIE : Vendeur L.P. 2e échelon et vendeur-livreur (véhicule de six tonnes et plus de P.T.A.C.).

COEFFICIENT : 170

CATÉGORIE : Vendeur L.P. 2e échelon et vendeur-livreur (véhicule de six tonnes et plus de P.T.A.C.).

---

ARTICLE 2  
ANNEXE I : PERSONNEL DE LIVRAISON, PERSONNEL DE VENTE  
Conditions de rémunération.  
en vigueur étendu

## Convention collective 3045

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

1° Comme indiqué dans la déclaration commune figurant à la présente convention collective, il est rappelé :

a) Qu'en raison de la faculté que possède le personnel de livraison de rendre service aux clients, en montant en boutique, arrière-boutique ou en cave une marchandise réputée livrée port au client par le fournisseur ;

b) Que du fait que les heures de repas peuvent également être incluses dans le temps de présence ;

c) Qu'il est pratiquement impossible de contrôler les raisons qui pourraient être évoquées pour justifier un dépassement d'horaire ;

d) Qu'en fonction des décrets d'application de la loi qui prévoient, pour les chauffeurs-livreurs des commerces de gros, de demi-gros et de détail de l'alimentation, une dérogation journalière permanente d'une heure, les chefs d'entreprise peuvent recourir à cette dérogation à la seule condition qu'il en soit fait mention sur l'horaire du personnel (circulaire TR. 26 du 15 mars 1944 du ministre du travail).

e) En conséquence, les entreprises peuvent rémunérer selon l'un des forfaits mensuels mentionnés ci-dessous, leur personnel de livraison. Ce forfait doit faire l'objet d'un écrit et exclut l'application du quatrième de l'article 25 sur la modulation d'horaires.

### FORFAIT COURT :

HEURE DE REPAS exclue : 169,65 heures

HEURE DE REPAS incluse : 169,65 heures - 190,666 heures

### FORFAIT MOYEN :

HEURE DE REPAS exclue : 182 heures

HEURE DE REPAS incluse : 182 heures - 203,666 heures

### FORFAIT LONG :

HEURE DE REPAS exclue : 195 heures

HEURE DE REPAS incluse : 195 heures - 216,666 heures

Le calcul des rémunérations forfaitaires tiendra compte, pour le forfait long et moyen, des majorations pour heures supplémentaires bien que l'heure de dérogation ne soit pas, au sens strict, une heure supplémentaire ; toutefois, cette heure de dérogation ne sera pas décomptée dans le nombre des heures supplémentaires et n'ouvrira pas droit, en conséquence, au repos compensateur prévu par l'ordonnance. Le choix du forfait doit être établi après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, s'il n'en existe pas, de l'accord individuel du personnel de livraison.

Conformément à l'article 7 de l'ordonnance n° 82-40, une fois le forfait établi dans les conditions prévues ci-dessus, chaque entreprise disposera, sans autorisation préalable, du contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par le forfait avec information de l'inspection du travail.

Toutefois, s'il s'avérait qu'une entreprise avait, par exemple, opté pour le forfait moyen alors que le personnel de livraison effectuait des tournées habituellement selon le forfait long, toutes les heures au-delà du forfait choisi devraient être rétribuées à titre d'heures supplémentaires avec la majoration correspondante et ouvriraient droit au repos compensateur à 50 p. 100.

2° Chaque entreprise, en cas de changement, choisira, après avis du personnel de livraison par le canal des délégués du personnel et des organisations syndicales, le forfait correspondant à ses propres besoins. Toutefois, une baisse accidentelle d'activité au cours d'une même semaine ne pourra donner lieu à déduction sur le forfait.

3° Quand les nécessités de l'exploitation obligeront une maison ayant adopté le forfait de cinq jours à faire travailler son personnel de livraison le sixième jour de la semaine (en totalité ou en partie), le salaire afférent à cette journée ou demi-journée devra tenir compte des majorations légales pour heures supplémentaires.

4° Le forfait hebdomadaire constitue un salaire minimum. Il s'entend toutes primes comprises, à l'exception des primes de non-accident et de panier, là où elles sont accordées. Tous modes spéciaux de rémunération en vigueur dans les entreprises avant la signature de la présente convention restent valables dès l'instant que les forfaits hebdomadaires sont respectés, à travail égal.

5° Les divers indemnités et remboursements de frais occasionnés par des livraisons à longue distance feront l'objet d'un accord particulier au sein de chaque entreprise intéressée.

6° Les différends collectifs qui pourraient naître au sein des maisons, soit pour le choix du forfait, soit pour son application, et qui n'auraient pas été directement réglés entre les intéressés, seront obligatoirement soumis à la commission de conciliation prévue à l'article 46 des dispositions communes, à la requête de la partie la plus diligente.

7° Il est expressément spécifié que la mise en vigueur du présent article ne pourra être une cause de diminution de la rémunération globale perçue antérieurement par le personnel de livraison pour le même travail.

8° Le principe du forfait n'est qu'une éventualité, chaque entreprise gardant toujours la possibilité de rémunérer son personnel de livraison et de vente en fonction du temps de travail réel.

---

ARTICLE 2  
ANNEXE I : PERSONNEL DE LIVRAISON, PERSONNEL DE VENTE  
Conditions de rémunération.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant << M >> 2000-07-12 art. 16 en vigueur le 1er octobre 2000 BO conventions collectives 2000-41 étendu par arrêté du 10 septembre 2001 JORF 6 octobre 2001).

1° Le temps de travail du personnel de livraison et de vente des entreprises effectuant des transports pour compte propre est calculé dans les mêmes conditions que celui des autres salariés de l'entreprise.

Il est à noter toutefois que les commerces de gros, de demi-gros et de détail de l'alimentation bénéficient pour le personnel concerné d'une dérogation journalière permanente de 1 heure. Les chefs d'entreprise qui y ont recours dans les conditions rappelées au point C de l'article 25.5 des dispositions générales, doivent le mentionner dans l'horaire du personnel.

Le calcul des rémunérations forfaitaires tiendra compte des majorations pour heures supplémentaires (l'heure de dérogation permanente est rémunérée comme une heure supplémentaire, mais elle ne s'impute pas sur le contingent d'heures supplémentaires).

Les forfaits ne pourront dépasser les durées maximales de travail (quotidienne et

hebdomadaire).

2° Quand les nécessités de l'exploitation obligeront une maison ayant adopté le forfait de cinq jours à faire travailler son personnel de livraison le sixième jour de la semaine (en totalité ou en partie), le salaire afférent à cette journée ou demi-journée devra tenir compte des majorations légales pour heures supplémentaires et des repos compensateurs éventuellement dus.

4° Le forfait hebdomadaire constitue un salaire minimum. Il s'entend toutes primes comprises, à l'exception des primes de non-accident (visant à inciter les salariés à respecter les dispositions du code de la route et les règles de sécurité) et de panier, là où elles sont accordées.

5° Les divers indemnités et remboursements de frais occasionnés par des livraisons à longue distance feront l'objet d'un accord particulier au sein de chaque entreprise intéressée.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE,  
BISCUITERIE, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 janvier 1985 (A National)**

---

ARTICLE 1  
ANNEXE II : AGENTS DE MAÎTRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILÉS  
Bénéficiaires.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

a) Agents de maîtrise :

A la différence des employés principaux qui ont pour fonction, outre leur travail personnel, de distribuer, coordonner et contrôler le travail d'une équipe d'employés selon les directives de leurs chefs directs, sont considérés comme agents de maîtrise les salariés qui, recevant des directives précises d'un chef d'établissement ou d'un cadre, sont chargés en plus de leur travail, de façon permanente et sous leur responsabilité, non seulement de distribuer et de coordonner le travail d'un ensemble d'employés et d'ouvriers, mais aussi d'assurer et de contrôler le rendement et la discipline.

b) Techniciens et assimilés :

Bénéficient des avantages assurés aux agents de maîtrise par le présent avenant certains salariés hautement qualifiés dans un domaine technique, commercial ou administratif, même s'il n'existe pas de commandement, lorsque leurs fonctions comportent effectivement des responsabilités d'une importance équivalente à celle des agents de maîtrise.

c) Le présent avenant ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers.

---

ARTICLE 2  
ANNEXE II : AGENTS DE MAÎTRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILÉS

## Convention collective 3045

### Classification. en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

#### A. - Agents de maîtrise

##### 1re catégorie :

Agent de maîtrise correspondant à la définition de l'article 1 [a] responsable d'un ensemble de salariés dont le coefficient est inférieur à 150 :

- chef de groupe (5 à 10 employés) coefficient 200 ;
- chef de section (plus de 10 employés) coefficient 210.

##### 2e catégorie :

Agent de maîtrise correspondant à la définition de l'article 1 [a] responsable d'un ensemble de salariés dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 150 :

- chef de groupe (5 à 10 employés) : coefficient 210 ;
- chef de groupe (5 à 10 employés) : coefficient 250.

##### 3e catégorie :

Agent de maîtrise dont la fonction de conduite du personnel exige des connaissances professionnelles approfondies et une part d'initiative dans l'organisation du travail de son secteur pour en assurer et en améliorer la bonne marche. A sous ses ordres au moins un salarié de coefficient hiérarchique 180 :

- chef de groupe (5 à 10 employés) : coefficient 250 ;
- chef de section (plus de 10 employés) : coefficient 270.

##### 4e catégorie :

Agent supérieur occupant une fonction qui nécessite des connaissances professionnelles approfondies et étendues. Ils sont responsables de la discipline des ouvriers, équipes ou groupes d'ouvriers et employés dont ils coordonnent les travaux. Ils peuvent prendre des initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité et assurer ainsi la bonne marche de leur secteur d'après les indications qui leur sont données par un cadre ou par l'employeur :

- chef de groupe (5 à 10 employés) : coefficient 300 ;
- chef de section (plus de 10 employés) : coefficient 325.

B. - Techniciens et assimilés

Cette classification s'établit d'après le degré de technicité et de responsabilité que comporte la fonction effective de l'intéressé dans l'organisation de l'entreprise.

Le terme de technicité s'entend ici par une compétence élevée, soit dans le domaine commercial, administratif ou comptable, soit dans une technique proprement dite, liée à un diplôme ou à des connaissances équivalentes.

En raison de l'extrême diversité de nature, de structure et d'importance des entreprises concernées, les titres employés dans le domaine commercial, administratif ou comptable recouvrent des fonctions d'importance très variable.

En conséquence, il a été établi trois catégories comportant chacune une échelle de coefficients hiérarchiques permettant de classer dans chaque entreprise les techniciens et assimilés répondant à la définition de l'article 1 [b].

1re catégorie :

Technicien ou assimilé qui, n'exerçant pas de commandement ou de surveillance, peut être assimilé aux agents de maîtrise de la première catégorie en raison de la compétence exigée ou de la responsabilité assumée : coefficient 200 à 210.

2e catégorie :

Technicien ou assimilé qui, n'exerçant pas de commandement ou de surveillance, peut être assimilé aux agents de maîtrise de la deuxième catégorie en raison de la compétence exigée ou de la responsabilité assumée : coefficient 210 à 230.

3e catégorie :

Technicien ou assimilé qui, n'exerçant pas de commandement ou de surveillance, peut être assimilé aux agents de maîtrise de la quatrième catégorie en raison de la compétence exigée ou de la responsabilité assumée : coefficient 300 à 325.

---

ARTICLE 3  
ANNEXE II : AGENTS DE MAÎTRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILÉS  
Durée du travail.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

En raison de leurs fonctions, les agents de maîtrise ont le même horaire que les salariés dont ils guident le travail, sous réserve qu'ils doivent en général être présents quelques minutes avant le début et après la fin des périodes de travail. Cet horaire constitue leur horaire normal.

Les dépassements éventuels de cet horaire normal sont rémunérés conformément aux dispositions légales.

---

ARTICLE 4  
ANNEXE II : AGENTS DE MAÎTRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILÉS  
Indemnité de licenciement.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Une indemnité de licenciement est accordée à l'agent de maîtrise licencié sans avoir commis de faute grave ayant plus de deux ans de présence dans l'entreprise dans les conditions suivantes :

- 1/10 de mois par année de présence pour la tranche d'un à cinq ans inclus ;
- 2/10 de mois par année de présence supplémentaire pour la tranche de cinq à dix ans inclus ;
- 3/10 de mois par année de présence supplémentaire pour la tranche à partir de dix ans, sans pouvoir dépasser un maximum de six mois, le calcul étant effectué sur la base du salaire mensuel moyen des douze derniers mois.

Lorsque l'agent de maîtrise licencié par suite de fusion, concentration ou réduction d'emploi résultant de la modernisation, est âgé de 55 ans révolus et compte au moins quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité est majorée de 20 p. 100 (1).

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art.5 de l'accord annexé).

---

ARTICLE 5  
ANNEXE II : AGENTS DE MAÎTRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILÉS  
Départ en retraite.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Tout agent de maîtrise qui prendra sa retraite à soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale) recevra une indemnité de départ en retraite à condition de prévenir l'employeur au moins trois mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail ; cette indemnité sera calculée de la manière suivante :

- 1/20 de mois par année de présence jusqu'à cinq ans inclus ;
- 2/20 de mois par année de présence supplémentaire pour la tranche de cinq à quinze ans ;
- 3/20 de mois par année de présence supplémentaire pour la tranche après quinze ans sans pouvoir dépasser un maximum de six mois.

Tout agent de maîtrise, technicien ou assimilé ayant plus de deux ans de présence dans l'entreprise qui sera mis à la retraite à soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale) recevra l'indemnité la plus forte entre l'indemnité conventionnelle prévue ci-dessus et l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux dispositions de l'article R. 122-1 du code du travail (1).

Si l'agent de maîtrise, le technicien ou assimilé prend sa retraite entre soixante et soixante-cinq ans, c'est alors le 2 du paragraphe A de l'article 24 qui est applicable. (1)

NOTA : (1) Alinéa étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

---

ARTICLE 6  
ANNEXE II : AGENTS DE MAÎTRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILÉS  
Maladie.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Jusqu'à trois ans de présence dans l'entreprise, les dispositions de l'article 34 s'appliquent aux agents de maîtrise, techniciens ou assimilés. Au-delà, ils recevront une indemnité complémentaire qui leur sera versée à partir du 16e jour suivant l'arrêt de travail et qui aura pour effet de porter les ressources totales de l'intéressé à 100 p. 100 du plein tarif de ses appointements mensuels calculés sur la moyenne des trois derniers mois dans les conditions suivantes :

- de trois à cinq ans de présence : un mois et demi en cas de maladie et deux mois en cas d'accident du travail ;
- de cinq à dix ans de présence : deux mois et demi en cas de maladie et trois mois en cas d'accident du travail ;

## Convention collective 3045

- de dix à vingt ans de présence : trois mois en cas de maladie et quatre mois en cas d'accident du travail ;

- à partir de vingt ans de présence : quatre mois en cas de maladie et six mois en cas d'accident du travail.

Le délai de carence de seize jours ne joue pas en cas d'accident du travail ou d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE,  
BISCUITERIE, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 janvier 1985 (A National)**

---

PRÉAMBULE  
ANNEXE III : REPRESENTANTS

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

1. Constatant le vide juridique résultant pour les V.R.P. de la branche professionnelle, d'une part de l'annulation par le Conseil d'Etat le 17 janvier 1986 de l'arrêté d'élargissement à l'accord national interprofessionnel des V.R.P. du 3 octobre 1975, d'autre part de l'insuffisance effective de l'avenant V.R.P. de la présente convention collective ;
2. Considérant la nécessité absolue de remédier à cette situation jugée anormale et de lui apporter en conséquence une solution conventionnelle conforme à l'intérêt commun des entreprises et de leurs V.R.P. ;
3. Constatant que certains problèmes posés par les représentants de commerce sont spécifiques et qu'aucune assimilation systématique ne saurait être faite avec toute autre catégorie de personnel, notamment parce que les représentants de commerce peuvent se situer à des niveaux très différents de la hiérarchie ;
4. Constatant toutefois l'opposition maintenue de l'organisation patronale signataire à une adhésion pure et simple à l'accord national interprofessionnel des V.R.P. ;
5. Convenant, dans ces conditions, que les représentants de commerce bénéficieront désormais des garanties de même nature que celles accordées aux autres salariés de l'entreprise en les adaptant aux conditions spécifiques d'exercice de leur métier,

Décident d'adopter les dispositions suivantes qui annulent et remplacent l'annexe III " Représentants ".

---

ARTICLE 1  
ANNEXE III : REPRÉSENTANTS

## Convention collective 3045

Bénéficiaires.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Le présent avenant s'applique aux voyageurs, représentants, placiers - carte unique et multicartes - qui travaillent dans les conditions définies par les articles L. 751-1 à L. 751-3 du code du travail.

---

### ARTICLE 2 ANNEXE III : REPRÉSENTANTS Dispositions générales. en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Les représentants de commerce bénéficient des dispositions générales objet du titre Ier de la présente convention collective nationale sous réserve des modifications, adaptations et compléments figurant aux articles suivants.

---

### ARTICLE 3 ANNEXE III : REPRÉSENTANTS Délégués du personnel, comité d'entreprise, mandats syndicaux. en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Pour la désignation des délégués du personnel et des membres du comité d'établissement ou d'entreprise, les parties s'accordent à recommander que soit institué un collège électoral spécifique aux représentants de commerce chaque fois que, dans l'entreprise ou l'établissement, leur nombre sera égal ou supérieur à vingt.

Dans l'hypothèse où ne serait pas constitué un collège spécifique aux représentants de commerce, ces derniers seront inclus dans le collège des ingénieurs, chefs de service, agents

de maîtrise et assimilés dans tous les cas où deux collèges seront constitués conformément à la législation en vigueur, et dans le collège des agents de maîtrise et assimilés dans les cas où les ingénieurs et chefs de service seront constitués en collège spécial. Cette mesure constitue un classement d'ordre électoral qui ne préjuge pas la position juridique des différents membres de cette catégorie de personnel.

Les parties signataires s'accordent, d'autre part, pour recommander qu'un siège de titulaire et, si possible, de suppléant soient réservés aux représentants de commerce.

Huit jours au moins avant la date de clôture des candidatures et/ou la date des élections, toutes informations utiles en vue de leur permettre de participer aux opérations électorales seront portées à leur connaissance par une communication individuelle, lorsqu'ils se trouveront dans l'impossibilité pour quelque cause que ce soit, de se rendre à l'entreprise pendant plus de huit jours consécutifs lors du déroulement des opérations préélectorales ou électorales.

Les parties signataires rappellent que, conformément à la loi et à une jurisprudence constante, les représentants du personnel ne sauraient subir aucune perte de salaire du fait de l'exercice de leurs mandats.

Les heures de délégation consacrées à l'exercice de ces mandats, dans la limite des crédits horaires dont disposent les représentants du personnel, doivent par conséquent être indemnisées comme temps de travail.

Elles précisent que ce principe doit être adapté à la spécificité de l'activité des V.R.P. et qu'en particulier si des pertes de commissions résultaient de l'exercice de fonctions représentatives, cette question devra être réglée au niveau des entreprises par voie d'accord entre les parties intéressées.

En outre les parties signataires incitent les entreprises à négocier avec les intéressés les modalités d'indemnisation des frais de déplacement, de manière à faciliter le bon déroulement des réunions d'entreprise des représentants du personnel.

---

ARTICLE 4  
ANNEXE III : REPRÉSENTANTS  
Engagement.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Lors de l'embauche, le représentant reçoit en double exemplaire un contrat de travail qui doit au minimum préciser :

- la date de son entrée dans l'entreprise ;

Convention collective 3045

- le secteur géographique ou la catégorie de clients concédés ;
- la rémunération et ses modalités.

L'intéressé doit retourner l'un des exemplaires, daté et revêtu de sa signature avec la mention manuscrite " Lu et approuvé ".

---

ARTICLE 5  
ANNEXE III : REPRÉSENTANTS  
Durée du travail.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Au cas où les fonctions d'un représentant l'appelleraient couramment à des travaux spéciaux de nuit ou de jours fériés, sa rémunération tiendra compte des avantages accordés dans ce cas, aux autres catégories de personnel de l'entreprise.

---

ARTICLE 6  
ANNEXE III : REPRÉSENTANTS  
Réduction du temps de travail.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Le principe de la réduction effective du temps de travail, s'applique aux représentants, de la même manière qu'aux autres salariés et fera l'objet d'un accord spécifique dans chaque entreprise concernée.

---

ARTICLE 7  
ANNEXE III : REPRESENTANTS  
Rémunération.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective

nationale 1985-01-01)

Minimum garanti :

La fixation de la rémunération relève du libre accord des représentants de commerce et de leurs employeurs.

Néanmoins, lorsqu'un représentant de commerce est engagé à titre exclusif par un seul employeur et n'est rémunéré qu'à la commission, il aura droit, au titre de chaque trimestre d'emploi à plein temps, à une ressource minimale forfaitaire qui, déduction faite des frais professionnels, ne pourra être inférieure à cinq cent sept fois le taux horaire du salaire minimum de croissance, le taux applicable étant celui en vigueur à la fin du dernier mois échu pris en compte à chaque paiement. Cette ressource minimale trimestrielle sera réduite à due concurrence lorsque le contrat aura débuté ou pris fin au cours d'un trimestre, ou en cas de suspension temporaire d'activité du représentant au cours de ce trimestre.

Le complément de salaire versé par l'employeur en vertu de l'alinéa précédent, sera à valoir sur les rémunérations contractuelles échues au cours des trois trimestres suivants, et ne pourra être déduit qu'à concurrence de la seule partie de ces rémunérations qui excéderait la ressource minimale prévue à l'alinéa précédent.

- Paiement mensuel des commissions.

Sans déroger à la règle posée par l'article L. 751-12 du code du travail obligeant les entreprises à régler, au moins tous les trois mois, les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce, les entreprises devront accorder au représentant qui en fera la demande, des acomptes mensuels exclusivement fonction des commissions effectivement dues au titre du trimestre en cours.

La présente disposition ne s'applique qu'en l'absence d'usage ou de clause ayant le même objet.

- Clause de ducroire.

Est nulle et de nul effet toute clause de " ducroire " incluse dans un contrat de travail ayant pour conséquence de rendre le salarié pécuniairement responsable du recouvrement des créances de son employeur à l'égard de tiers.

---

ARTICLE 8  
ANNEXE III : REPRÉSENTANTS  
Echantillons et collections.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992  
JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective

nationale 1985-01-01)

Le représentant de commerce doit apporter ses meilleurs soins à la garde des échantillons et collections à lui confiés par son employeur et qu'il a l'obligation de présenter à l'employeur sur simple demande de celui-ci et de lui restituer lorsqu'ils sont périmés ou en fin de contrat.

Sauf pour les contrats en cours à la date de la signature du présent avenant, l'assurance contre les risques de vol, de détérioration ou de destruction des échantillons et collections, incombera à l'employeur.

L'employeur ne peut imposer au représentant l'achat des échantillons et collections qui lui sont confiés.

---

ARTICLE 9  
ANNEXE III : REPRÉSENTANTS  
Permis de conduire.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

La rupture éventuelle du contrat de travail à la suite d'une suspension du permis de conduire du V.R.P. ne pourrait se fonder que sur la gêne effectivement apportée à l'entreprise soit par cette suspension, soit par la nature de l'infraction l'ayant entraînée.

---

ARTICLE 10  
ANNEXE III : REPRESENTANTS  
Congés exceptionnels.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Comme pour les autres salariés, des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes :

a) Sans conditions d'ancienneté :

Mariage du V.R.P. : 4 jours ;

Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;

Décès d'un conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;

Mariage d'un enfant : 1 jours ;

Décès du père ou de la mère : 1 jour.

b) Après trois mois d'ancienneté :

Décès d'un beau-parent, d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;

Présélection militaire, au maximum : 3 jours.

c) Après un an de présence :

Mariage d'un enfant : 2 jours ;

Décès des parents ou beaux-parents : 2 jours ;

Décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou d'un grand-parent : 1 jour ;

Communion solennelle d'un enfant du V.R.P. : 1 jour.

---

ARTICLE 11  
ANNEXE III : REPRÉSENTANTS  
Maladie, accident, maternité.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

L'indemnisation des V.R.P. en cas de maladie, d'accident ou de maternité se fera selon des périodes et un montant d'indemnisation dans les conditions prévues aux articles 34 et 35 de la présente convention, ou éventuellement de ceux ayant le même objet, dans les avenants " Agents de maîtrise ou cadres " si le V.R.P. concerné peut bénéficier de l'un de ces avenants.

Des rémunérations prévues aux articles précités seront déduites :

- les indemnités journalières versées par les caisses de sécurité sociale ; si ces indemnités sont réduites du fait par exemple de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles seront réputées être servies intégralement ;
- des allocations que l'intéressé perçoit des régimes complémentaires de prévoyance mais en ne retenant que la part des prestations résultant des versements de l'employeur ;
- les sommes éventuellement perçues par le V.R.P. sur les ordres passés à l'entreprise depuis le premier jour de l'absence indemnisée.

ARTICLE 12  
ANNEXE III : REPRÉSENTANTS  
Régime complémentaire de retraite.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Le régime complémentaire de retraite se fera, comme pour les autres salariés de l'entreprise, conformément à la législation en vigueur.

---

ARTICLE 13  
ANNEXE III : REPRÉSENTANTS  
Préavis.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

En cas de rupture du contrat à durée indéterminée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, la durée du préavis réciproque, sauf cas de force majeure ou de faute grave, sera au minimum :

- d'un mois durant la première année ;
- de deux mois durant la deuxième année ;
- de trois mois au-delà de la deuxième année.

Sauf dans le cas de faute grave ou d'accord écrit entre les parties, l'inobservation totale ou partielle du délai-congé oblige la partie en cause, employeur ou V.R.P., au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis égale à la rémunération du temps de préavis non effectué, sans préjuger des dommages et intérêts qui pourraient éventuellement être octroyés à la partie lésée, en cas de brusque rupture.

---

ARTICLE 14  
ANNEXE III : REPRÉSENTANTS  
Indemnité de rupture.

## Convention collective 3045

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Lorsque le représentant de commerce se trouve dans l'un des cas de cessation du contrat ouvrant droit à l'indemnité de clientèle, il peut, après accord de l'employeur dans les trente jours suivant la notification du licenciement si le délai de préavis est inférieur ou égal à deux mois, ou dans les quarante-cinq jours de la notification du licenciement si le délai de préavis est de trois mois, prétendre à une indemnité de rupture non cumulable avec l'indemnité de clientèle, dont le calcul s'effectuera de la manière ci-dessous indiquée, étant précisé que l'ancienneté s'entend par celle dans la fonction de V.R.P.. Cet accord devra faire l'objet d'un écrit et emportera renonciation à l'indemnité de clientèle.

a) Sur la partie fixe de la rémunération sous déduction des frais professionnels :

- pour les années comprises entre 0 et 3 : 0,15 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 3 et 10 : 0,20 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 10 et 15 : 0,25 mois par année entière ;
- pour les années au-delà de 15 ans d'ancienneté : 0,30 mois par année entière.

b) Sur les commissions :

- pour des années comprises entre 0 et 3 : 0,70 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 3 et 6 : 1 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 6 et 9 : 0,70 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 9 et 12 : 0,30 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 12 et 15 : 0,20 mois par année entière ;
- pour les années au-delà de 15 ans : 0,10 mois par année entière.

Cette indemnité est calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois, déduction faite des frais professionnels et à l'exclusion de la partie fixe convenue de cette rémunération. Cette indemnité de rupture n'est en outre pas cumulable avec l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement à laquelle le V.R.P. peut prétendre en fonction de son assimilation (employé, maîtrise ou cadre), seule la plus élevée étant prise en compte.

---

ARTICLE 15  
ANNEXE III : REPRÉSENTANTS  
Indemnité de départ en retraite.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

L'indemnité de départ en retraite sera due dans les conditions de l'article 24 de la présente convention ou éventuellement de ceux ayant le même objet dans les avenants " Agents de maîtrise " ou " cadres " si le V.R.P. concerné peut bénéficier de l'un de ces avenants.

---

ARTICLE 16  
ANNEXE III : REPRÉSENTANTS  
Clause d'interdiction de concurrence.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Pour les contrats en cours (à la date de signature de la présente annexe " Représentant ") comportant une obligation à contrepartie pécuniaire spéciale, seules les dispositions contractuelles individuelles spécifiques recevront application.

Pour les contrats nouveaux (postérieurs à la signature de la présente annexe " Représentants ") et qu'il s'agisse d'un contrat d'embauche ou d'un contrat modifiant un contrat antérieur, les clauses contractuelles d'interdiction de concurrence seront soumises aux dispositions suivantes :

- l'interdiction contractuelle de concurrence après la rupture du contrat de travail n'est valable que pendant une durée maximale de deux ans à compter de cette rupture et qu'en ce qui concerne les secteurs et catégories de clients que le représentant de commerce était chargé de visiter au moment de la notification de la rupture du contrat ou de la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable ;

- toutefois, dans le cas d'un changement de secteur ou de clientèle datant de moins de six mois, l'employeur pourra opter pour l'application de l'interdiction dans les secteurs et catégories de clients concédés au représentant avant ce changement, sous condition de le signifier au représentant par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard à l'expiration de la moitié du temps de préavis ;

- sous condition de prévenir par lettre recommandée avec accusé de réception dans les quinze

jours de la notification de la rupture, si le préavis est d'un mois, dans le mois s'il est de deux mois et dans les quarante-cinq jours s'il est de trois mois ou à la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable, l'employeur pourra dispenser l'intéressé de l'exécution de la clause de non-concurrence ou en diminuer la durée ;

Toutefois si la rupture du contrat résulte d'une démission, l'interdiction ne saurait excéder un an et il appartiendra au représentant de prendre l'initiative d'interroger l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, afin de savoir s'il entend maintenir ou dénoncer la clause de non-concurrence, voire en réduire la durée.

Cette demande devra être formulée au plus tard dans les quinze jours suivant la notification de la démission.

L'employeur disposera d'un délai de quinze jours suivant cette notification, pour faire connaître sa décision, par courrier recommandé avec accusé de réception. Le défaut de réponse de sa part vaudra maintien de l'interdiction.

Pendant l'exécution de l'interdiction lorsque la rupture du contrat est due à l'initiative de l'employeur, sauf le cas de faute grave, ce dernier versera au représentant licencié, une contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale dont le montant sera égal à 0,30 mois et ce pendant toute la durée de l'interdiction.

Pour toute clause de non-concurrence supérieure à un an, l'employeur aura la faculté de renoncer, après un an d'application de l'interdiction, à tout ou partie du temps restant à courir jusqu'au maximum possible de deux ans.

Cette renonciation en cours d'exécution après la première année devra être notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception avec préavis de deux mois, que cette renonciation soit notifiée avant ou après l'expiration de la première année.

Pour toute période d'interdiction courant au-delà de la première année, le montant de la contrepartie pécuniaire spéciale sera porté de 0,30 à 0,50 mois.

Cette contrepartie mensuelle sera calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois, ou de la durée de l'emploi si celle-ci a été inférieure à douze mois, après déduction des frais professionnels, sans que cette moyenne puisse être inférieure au minimum garanti prévu à l'article 7 au cas où le représentant engagé à titre exclusif et à plein temps, aurait été licencié au cours de la première année d'activité.

La contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale cesse d'être due en cas de violation par le représentant, de la clause de non-concurrence, sans préjudice des dommages et intérêts pouvant lui être réclamés.

Lorsque l'interdiction de concurrence est assortie d'une clause pénale, le montant de la pénalité prévue ne pourra être supérieur à celui des rémunérations versées par l'employeur durant les vingt-quatre derniers mois ou pendant la durée de l'emploi si celle-ci a été inférieure.

En cas de rupture du contrat de travail consécutive à un redressement judiciaire ou à une liquidation judiciaire ou due à une cessation des activités de l'entreprise, la clause de non-concurrence sera nulle et non avenue, faute par l'employeur ou son représentant judiciaire, d'en avoir maintenu expressément l'application par lettre recommandée avec accusé de réception, signifiée au représentant dans les quinze jours de la demande écrite de ce dernier, adressée elle-même par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsqu'une entreprise aura conclu, entre le 12 septembre 1986 et la date d'application du présent avenant, un contrat avec clause de non-concurrence, si elle maintient la même rémunération (mêmes taux de commissions et/ou même montant du fixe), pour les contrats conclus aux conditions du présent avenant, la contrepartie pécuniaire, qui serait éventuellement due lors de la rupture du contrat conformément aux dispositions du présent article, sera diminuée d'un montant équivalant à :

- 5 p. 100 de la partie fixe de la rémunération perçue par le représentant pendant la durée du contrat ;

- 0,50 p. 100 du montant des commissions perçues pendant la durée du contrat.

Si la contrepartie pécuniaire n'est pas due lors de la rupture du contrat, les sommes ainsi perçues (5 p. 100 de la partie fixe et 0,50 p. 100 du montant des commissions) restent acquises au représentant comme c'est le cas pour les contrats conclus depuis le 12 septembre 1986.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE,  
BISCUITERIE, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 janvier 1985 (A National)**

---

ARTICLE 1  
ANNEXE IV : CADRES  
Bénéficiaires.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Cadres techniques : les ingénieurs possédant un diplôme ou une équivalence reconnue ainsi que les diplômés d'une grande école, ou de l'enseignement supérieur, occupant dans l'entreprise un poste où ils mettent en oeuvre les connaissances qu'ils ont acquises.

Cadres de commandement : possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière et exerçant de façon permanente, par délégation de l'employeur, un commandement sur l'ensemble du personnel d'un ou plusieurs services de l'entreprise.

Le présent avenant ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers, ni aux agents de maîtrise et techniciens assimilés aux agents de maîtrise, même s'ils sont affiliés à quelque titre que ce soit, au régime complémentaire de retraite institué par la convention collective du 14 mars 1947 et ses avenants et annexes.

---

ARTICLE 2  
ANNEXE IV : CADRES  
Engagement définitif.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

A l'expiration de la période d'essai, l'ingénieur ou cadre dont l'engagement est devenu définitif reçoit sous huit jours, en double exemplaire, une lettre d'engagement précisant :

- la date de son entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- l'indication de sa position hiérarchique dans la classification et de son coefficient individuel ;
- la rémunération et ses modalités ;
- le ou les établissements dans lesquels l'emploi sera exercé ;
- éventuellement toute clause particulière, notamment la possibilité du changement du lieu de travail.

L'intéressé doit retourner l'un des exemplaires, daté et revêtu de sa signature précédée de la mention manuscrite " lu et approuvé ".

---

ARTICLE 3  
ANNEXE IV : CADRES  
Durée du travail.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent aux cadres. En conséquence, la rémunération de ceux-ci est établie en fonction de l'horaire de l'entreprise et comprend les dépassements individuels d'horaire résultant de leurs fonctions.

Au cas où les fonctions d'un cadre l'appelleraient couramment à des travaux spéciaux de nuit ou de jours fériés, sa rémunération tiendra compte des avantages accordés dans ce cas aux autres catégories de personnel de l'entreprise.

---

ARTICLE 3  
ANNEXE IV : CADRES  
Durée du travail.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant << M >> 2000-07-12 art. 17 en vigueur le 1er octobre 2000 BO conventions collectives 2000-41 étendu par arrêté du 10 septembre 2001 JORF 6 octobre 2001).

Le personnel d'encadrement est embauché pour exercer une fonction sans qu'elle présente nécessairement un lien avec le temps passé sur le lieu de travail et sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume. La formule de rémunération retenue tiendra compte des différentes situations rencontrées. Il convient donc de se reporter à l'article 25.14 "Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement et à certains salariés non cadres" des dispositions générales.

Au cas où les fonctions d'un cadre l'appelleraient couramment à des travaux spéciaux de nuit ou de jours fériés, sa rémunération tiendra compte des avantages accordés dans ce cas aux autres catégories de personnel de l'entreprise.

---

ARTICLE 4  
ANNEXE IV : CADRES  
Indemnité de licenciement.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Une indemnité de licenciement est accordée au cadre licencié sans avoir commis de faute grave ayant plus de deux ans de présence dans l'entreprise dans les conditions suivantes :

- 1/10 de mois par année de présence dans l'entreprise pour la tranche d'un à cinq ans inclus ;
- 3/10 de mois par année de présence supplémentaire pour la tranche de cinq à dix ans ;
- 4/10 de mois par année de présence supplémentaire pour la tranche de dix à vingt ans ;
- 5/10 de mois par année de présence supplémentaire pour la tranche à partir de vingt ans. sans pouvoir dépasser un maximum de douze mois, le calcul étant effectué sur la base du salaire mensuel moyen des douze derniers mois.

Lorsque le cadre congédié est âgé de cinquante ans révolus et compte au moins quinze ans d'ancienneté comme cadre dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement fixée ci-dessus est majorée de :

- 15 p. 100 entre cinquante et cinquante-cinq ans ;
- 20 p. 100 à partir de cinquante-cinq ans révolus (1).

(1) Article étendu, sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art.5 de l'accord annexé).

---

ARTICLE 5  
ANNEXE IV : CADRES

## Convention collective 3045

Départ en retraite.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Tout cadre qui prendra sa retraite à soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale) recevra une indemnité de départ en retraite à condition de prévenir l'employeur au moins six mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail ; cette indemnité sera calculée de la manière suivante :

- 2/20 de mois par année de présence dans l'entreprise jusqu'à cinq ans inclus ;
- 3/20 de mois par année de présence supplémentaire pour la tranche de cinq à dix ans ;
- 2/10 de mois par année de présence supplémentaire pour la tranche de dix à vingt ans ;
- 3/10 de mois par année de présence supplémentaire pour la tranche à partir de vingt ans, sans pouvoir dépasser un maximum de six mois.

Tout cadre ayant plus de deux ans de présence dans l'entreprise qui sera mis à la retraite à soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale) recevra l'indemnité la plus forte entre l'indemnité conventionnelle prévue ci-dessus et l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux dispositions de l'article R. 122-1 du code du travail, et la procédure légale ou réglementaire de licenciement devra être suivie scrupuleusement (1).

(1) Alinéa étendu, sous réserve de l'adaptation de l'article L. 122-14-13, du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art.7 de l'accord annexé).

---

### ARTICLE 6 ANNEXE IV : CADRES Maladie. en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Jusqu'à trois ans de présence, ou deux ans en qualité de cadre, les dispositions de l'article 34 s'appliquent aux cadres.

Au-delà, les cadres recevront une indemnité complémentaire qui aura pour effet d'assurer à l'intéressé, en cas de maladie ou d'accident, le maintien total de ses appointements mensuels,

## Convention collective 3045

dans les conditions suivantes, calculés sur la moyenne des trois derniers mois :

- jusqu'à cinq ans de présence dans l'entreprise : trois mois à 100 p. 100 en cas de maladie ou quatre mois en cas d'accident du travail ;
- de cinq à dix ans de présence dans l'entreprise : quatre mois à 100 p. 100 en cas de maladie ou cinq mois en cas d'accident du travail ;
- à partir de dix ans de présence dans l'entreprise : cinq mois à 100 p. 100 en cas de maladie ou sept mois en cas d'accident du travail.

En cas d'accident du travail, la condition d'ancienneté de trois ans de présence dans l'entreprise, ou deux ans de présence au qualité de cadre, prévue au premier paragraphe est ramenée à un an.

Maternité :

les intéressées ayant au moins un an de travail dans l'entreprise bénéficieront, pendant les quatre premières semaines du congé légal de maternité, d'une indemnité égale à 75 p. 100 de leur salaire (1).

(1) Article étendu, sous réserve de l'application de la loi n°78-49 du 19 janvier 1978 (art.7 de l'accord annexé).

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE,  
BISCUITERIE, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 janvier 1985 (A National)**

---

PRÉAMBULE

ANNEXE IV : CLASSIFICATION DES CADRES

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

En raison de l'extrême diversité de nature, de structure, de niveau technique et d'importance des entreprises, une définition type, affectée d'un coefficient hiérarchique, des différents postes de cadres ne peut être donnée.

En conséquence, il a été établi trois positions cadre, dont certaines comportent plusieurs échelons, chaque position ou échelon étant affecté d'un coefficient hiérarchique.

Ces positions repères ne correspondent pas à des titres, qui sont infiniment variables suivant les entreprises et les établissements.

Le but essentiel est de définir des situations effectives d'après l'importance réelle de l'emploi et des responsabilités correspondantes dans les secteurs professionnels et les entreprises concernés.

Les dispositions ci-dessous s'appliqueront lors de l'embauche d'un cadre et au plus tard le 1er juillet 1985 pour le personnel cadre actuellement en place dans l'entreprise.

---

ANNEXE IV : CLASSIFICATION DES CADRES

POSITION I Cadre K 280 à 330.

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Les ingénieurs ou collaborateurs diplômés qui débutent comme ingénieurs ou cadres administratifs ou commerciaux au coefficient 280 ont la garantie d'une progression automatique annuelle de leur coefficient hiérarchique de 20 points dans la 1<sup>re</sup> année et de 30 points à la fin de la 2<sup>e</sup> année, à l'intérieur de la position I, jusqu'au moment où leur formation peut être considérée comme acquise et permet d'accéder aux fonctions des positions supérieures. Cette période de formation professionnelle, qu'elle soit effectuée dans une ou plusieurs entreprises, ne pourra excéder deux ans.

---

ANNEXE IV : CLASSIFICATION DES CADRES  
POSITION II Cadre confirmé K 305 à 385.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1<sup>er</sup> janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Catégorie A

Cadre administratif, commercial ou technique ayant, outre les diplômes demandés ou la formation équivalente, une solide expérience professionnelle et qui, par délégation permanente de l'employeur, a charge de diriger, coordonner et contrôler sous sa responsabilité le travail et la discipline des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et, éventuellement, de cadres d'un coefficient hiérarchique moins élevé, placés sous son autorité ou qui ont des responsabilités équivalentes.

Cette catégorie comporte trois échelons qui permettent une promotion tenant compte de l'importance des fonctions, du degré d'initiative et de responsabilité et de la valeur personnelle de l'intéressé.

- 1<sup>er</sup> échelon K 305 ;
- 2<sup>e</sup> échelon K 345 ;
- 3<sup>e</sup> échelon K 385.

Catégorie B K 450

Cadre hautement qualifié et expérimenté non seulement dans sa spécialité, mais dans la gestion, l'organisation et la conduite du travail, dont les fonctions entraînent le commandement sur plusieurs cadres appartenant au moins à la catégorie A ou qui a sur le plan technique des responsabilités équivalentes.

---

ANNEXE IV : CLASSIFICATION DES CADRES  
POSITION III Cadre supérieur K 650.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Cette position n'est justifiée que par l'importance de l'entreprise ou de l'établissement. Elle exige une compétence supérieure non seulement sur le plan administratif, commercial, technique, etc., mais également sur un plan de gestion, d'organisation et de commandement, la fonction essentielle du cadre supérieur étant d'assurer la coordination et le rendement d'un ensemble de services d'activités différentes. Un tel poste comporte de très larges initiatives et responsabilités.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE,  
BISCUITERIE, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 janvier 1985 (A National)**

---

ANNEXE : EXTRAITS DE LA LÉGISLATION CONCERNANT LES DÉLÉGUÉS DU  
PERSONNEL, PRÉAMBULE.

EXTRAITS DE LÉGISLATION SUR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL.

(Application des articles 9 et 10 des dispositions générales).  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992  
JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective  
nationale 1985-01-01)

Loi n° 46-730 du 16 avril 1946 (J.O. du 17 avril 1946), modifiée Loi n° 46-730 du 16 avril  
1946 (J.O. du 17 avril 1946), modifiée et complétée par :

- loi n° 47-1235 du 7 juillet 1947 (J.O. du 8 juillet 1947) ;
  - loi n° 51-1409 du 7 décembre 1951 (J.O. du 8 décembre 1951) ;
  - ordonnance n° 59-81 du 7 janvier 1959 (J.O. du 8 janvier 1959) ;
  - loi n° 72-497 du 22 juin 1972 (J.O. du 23 juin 1972) ;
  - loi n° 72-517 du 27 juin 1972 (J.O. du 28 juin 1972) ;
  - loi n° 74-631 du 5 juillet 1974 (J.O. du 7 juillet 1974) ;
  - loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 (J.O. du 29 octobre 1982).
- 

ARTICLE 1

ANNEXE : EXTRAITS DE LA LÉGISLATION CONCERNANT LES DÉLÉGUÉS DU  
PERSONNEL

Entreprises assujetties.  
en vigueur étendu

## Convention collective 3045

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Il est institué des délégués du personnel dans tous les établissements où sont occupés habituellement au moins onze salariés.

---

### ARTICLE 2

#### ANNEXE : EXTRAITS DE LA LÉGISLATION CONCERNANT LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

##### Missions.

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Les délégués du personnel ont pour mission de :

- présenter au chef d'établissement 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 les accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- saisir l'inspecteur du travail (ou le contrôleur) des plaintes et observations relatives à l'application du droit du travail et les accompagner dans leurs visites ;
- communiquer au comité d'entreprise les suggestions et observations du personnel sur toutes questions entrant dans la compétence du comité.

Ils sont consultés sur les dates et l'ordre des départs en congé du personnel de l'établissement, sur les projets de licenciement collectif.

En l'absence de comité d'entreprise, ils exercent collectivement les attributions économiques du comité. Dans les établissements de moins de cinquante salariés et dans ceux d'au moins cinquante salariés non dotés d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ils exercent les fonctions de membres du C.H.S.C.T.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, un délégué du personnel titulaire peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

---

### ARTICLE 3

#### ANNEXE : EXTRAITS DE LA LÉGISLATION CONCERNANT LES DÉLÉGUÉS DU

Convention collective 3045

PERSONNEL  
Nombre de délégués.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992  
JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective  
nationale 1985-01-01)

Le nombre des délégués du personnel est fixé comme suit :

(1) : Nombre de salariés.

NOMBRE DE DELEGUES.

(2) : Titulaires.

(3) : Suppléants.

-----

	(1)	(2)	(3)	
:	11 à 25	: 1	: 1	:
:	26 à 74	: 2	: 2	:
:	75 à 99	: 3	: 3	:
:	100 à 124	: 4	: 4	:
:	125 à 174	: 5	: 5	:
:	175 à 249	: 6	: 6	:
:	250 à 499	: 7	: 7	:
:	500 à 749	: 8	: 8	:
:	750 à 999	: 9	: 9	:

-----  
Plus 1 délégué titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

---

ARTICLE 4  
ANNEXE : EXTRAITS DE LA LÉGISLATION CONCERNANT LES DÉLÉGUÉS DU  
PERSONNEL  
Elections.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992  
JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective  
nationale 1985-01-01)

Les délégués sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, sur les listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

Il n'y a pas incompatibilité entre les fonctions de délégués du personnel et celles de membres du comité d'entreprise.

1° Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans accomplis, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

2° Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix-huit ans accomplis, et travaillant dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

3° L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Le scrutin est de liste et à deux tours, avec représentation proportionnelle.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales les plus représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge du tribunal d'instance qui statue d'urgence.

4° Les délégués sont désignés pour la durée d'une année et peuvent être réélus.

Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

5° Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour des raisons indiquées ci-dessus, son remplacement est assuré par un délégué suppléant de la même catégorie, qui devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace.

---

ARTICLE 5  
ANNEXE : EXTRAITS DE LA LÉGISLATION CONCERNANT LES DÉLÉGUÉS DU  
PERSONNEL

Exercice du mandat.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

1° Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Le chef d'établissement est, d'autre part, tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, d'une part, sur les emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales et, d'autre part, aux portes d'entrée des lieux de travail.

2° Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur leur demande.

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 d'un représentant du syndicat de leur profession.

3° 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'établissement 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, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement (ainsi que de l'inspecteur du travail).

---

ARTICLE 6  
ANNEXE : EXTRAITS DE LA LÉGISLATION CONCERNANT LES DÉLÉGUÉS DU  
PERSONNEL  
Licenciement.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992  
JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective  
nationale 1985-01-01)

En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur décision de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, la question est soumise directement à l'inspecteur du travail.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégué du personnel présentés au premier tour par les organisations syndicales dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE,  
BISCUITERIE, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 janvier 1985 (A National)**

---

PRÉAMBULE

ANNEXE : EXTRAITS DE LA LÉGISLATION CONCERNANT LES MEMBRES DU  
COMITÉ D'ENTREPRISE

EXTRAITS DE LEGISLATION CONCERNANT LES MEMBRES DES COMITES  
D'ENTREPRISE.

II. Comités d'entreprises.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992  
JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective  
nationale 1985-01-01)

Ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 (J.O. du 23), modifiée et complétée notamment par  
:

- loi n° 46-1065 du 16 mai 1946 (J.O. du 17 mai 1946) ;
  - loi n° 47-1234 du 7 juillet 1947 (J.O. du 8 juillet 1947) ;
  - loi n° 54-12 du 9 janvier 1954 (J.O. du 10 janvier 1954) ;
  - loi n° 58-201 du 26 février 1958 (J.O. du 27 février 1958) ;
  - ordonnance n° 59-81 du 7 janvier 1959 (J.O. du 8 janvier 1959) ;
  - loi n° 66-427 du 18 juin 1966 (J.O. du 25 juin 1966) ;
  - décret n° 66-697 du 21 septembre 1966 (J.O. du 22 septembre 1966) ;
  - loi n° 72-497 du 22 juin 1972 (J.O. du 23 juin 1972) ;
  - loi n° 72-517 du 27 juin 1972 (J.O. du 28 juin 1972) ;
  - loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 (J.O. du 29 octobre 1982).
-

ARTICLE 1

ANNEXE : EXTRAITS DE LA LÉGISLATION CONCERNANT LES MEMBRES DU  
COMITÉ D'ENTREPRISE  
Entreprises assujetties.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992  
JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective  
nationale 1985-01-01)

Il sera constitué dans toutes les entreprises employant au moins cinquante salariés des  
comités d'entreprise.

Les travailleurs à domicile font partie du personnel de l'entreprise.

---

ARTICLE 2

ANNEXE : EXTRAITS DE LA LÉGISLATION CONCERNANT LES MEMBRES DU  
COMITÉ D'ENTREPRISE  
Composition.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992  
JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective  
nationale 1985-01-01)

Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du  
personnel comportant un nombre de membres fixé comme suit, compte tenu du nombre de  
salariés :

(1) : Nombre de salariés.

NOMBRE DE DELEGUES.

(2) : Titulaires.

(3) : Suppléants.

-----

: (1) : (2) : (3) :

: 50 à 74 : 3 : 3 :

## Convention collective 3045

: 75 à 99	: 4	: 4	:
: 100 à 399	: 5	: 5	:
: 400 à 749	: 6	: 6	:
: 750 à 999	: 7	: 7	:

-----  
Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative.

Chaque organisation syndicale de travailleurs reconnue comme représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité qui assiste aux séances avec voix consultative. Ce représentant est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'alinéa 3.

---

### ARTICLE 3

#### ANNEXE : EXTRAITS DE LA LÉGISLATION CONCERNANT LES MEMBRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Elections.

en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

1° Les représentants du personnel sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés et, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés, sur des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives pour chaque catégorie de personnel.

Des dispositions particulières concernent les entreprises de plus de cinq cents salariés et celles où le nombre des ingénieurs, cadres et assimilés est au moins égal à vingt-cinq.

2° Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis, travaillant depuis six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

3° Les conditions d'éligibilité et les modalités du scrutin sont les mêmes que pour les délégués du personnel.

4° Les membres du comité d'entreprise sont désignés pour une durée de deux ans, leur mandat est renouvelable. Leurs fonctions prennent fin comme celles des délégués du personnel.

5° Les organisations syndicales intéressées seront invitées, par le chef d'entreprise, à procéder

à l'établissement des listes de candidats proposés pour les postes de membres du comité d'entreprise, un mois avant l'expiration du mandat des membres du comité en exercice.

Les élections devront avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

---

ARTICLE 4

ANNEXE : EXTRAITS DE LA LÉGISLATION CONCERNANT LES MEMBRES DU  
COMITÉ D'ENTREPRISE

Exercice du mandat.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992  
JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective  
nationale 1985-01-01)

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de 500 salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article 2, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois. Ce temps leur est payé comme temps de travail.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité (et de la commission prévue pour les entreprises de plus de 300 salariés) est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des vingt heures prévues à l'alinéa précédent pour les membres titulaires.

En ce qui concerne les représentants syndicaux, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit, dans les entreprises de plus de 500 salariés, des vingt heures prévues ci-dessus.

---

ARTICLE 5

ANNEXE : EXTRAITS DE LA LÉGISLATION CONCERNANT LES MEMBRES DU  
COMITÉ D'ENTREPRISE

Fonctionnement du comité.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992  
JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective  
nationale 1985-01-01)

1° Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Il est procédé par le comité à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires.

2° Le comité se réunit au moins une fois par mois, sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant ; il peut en outre tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire, et communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

3° Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il sera créé des comités d'établissement dont la composition et le fonctionnement seront identiques à ceux des comités d'entreprise.

Le comité central d'entreprise sera composé de délégués élus des comités d'établissement, à raison de un ou deux délégués et un nombre égal de suppléants pour chaque établissement, sans que le nombre total des membres titulaires puisse excéder douze.

Il se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise sur convocation du chef de l'entreprise.

Chaque organisation syndicale reconnue comme représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité central choisi, soit parmi les représentants de cette organisation aux comités d'établissement, soit parmi les membres élus desdits comités. Ce représentant assiste aux séances du comité central avec voix consultative.

---

ARTICLE 6  
ANNEXE : EXTRAITS DE LA LÉGISLATION CONCERNANT LES MEMBRES DU  
COMITÉ D'ENTREPRISE  
Licenciement.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° 29 1991-12-20 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 portant mise à jour au 1er janvier 1992 de la convention collective nationale 1985-01-01)

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'un représentant syndical est obligatoirement soumis à l'assentiment du comité. En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Si la décision définitive refuse le licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres du comité d'entreprise ainsi que des anciens représentants syndicaux, qui, désignés depuis deux ans, ne

## Convention collective 3045

seraient pas reconduits dans leurs fonctions au moment du renouvellement du comité, pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions du comité présentés au premier tour par les organisations syndicales à partir de l'envoi à l'employeur des listes des candidatures et pendant une durée de trois mois.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE,  
BISCUITERIE, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**Accord national du 13 décembre 1994 (A National)**

---

ARTICLE 1  
ADHESION AU FONDS D'ASSURANCE FORMATION DES ENTREPRISES  
RELEVANT DU SECTEUR DU COMMERCE (FORCO)

Adhésion au Forco.  
en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Accord national du 13 décembre 1994 BO Conventions collectives 95-19,  
étendu par arrêté du 11 octobre 1995 JORF 21 octobre 1995).

Organisations patronales signataires :

Union professionnelle des grossistes en confiserie et alimentation fine ;  
Fédération nationale des syndicats et des négociants-distributeurs de levure.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération nationale C.F.T.C. des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations  
de services ;  
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation et des secteurs connexes  
F.G.T.A. - F.O. ;  
C.F.E. - C.G.C. ;  
C.G.T. ;  
C.F.D.T.

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'accord interprofessionnel du 5  
juillet 1994, les signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993 " portant  
création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce " .

Cette décision entraîne l'adhésion de l'union professionnelle et des négociants-distributeurs de  
levure signataires du présent accord, en qualité de membres actifs, à l'association Forco,  
conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993 et aux dispositions statutaires qui  
lui sont annexées.

Les parties signataires conviennent d'intégrer la section financière " commerce-distribution  
alimentaire " du Forco.

NOTA : Arrêté du 11 octobre 1995 art. 1 : le 3ème alinéa de l'article 1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

---

ARTICLE 2  
ADHESION AU FONDS D'ASSURANCE FORMATION DES ENTREPRISES  
RELEVANT DU SECTEUR DU COMMERCE (FORCO)  
Champ d'application de l'accord.  
en vigueur étendu

Chaque entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale des grossistes en confiserie et des négociants-distributeurs de levure est membre associé du Forco dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 17 novembre 1993.

---

ARTICLE 3  
ADHESION AU FONDS D'ASSURANCE FORMATION DES ENTREPRISES  
RELEVANT DU SECTEUR DU COMMERCE (FORCO)  
Opérateurs financiers.  
en vigueur étendu

Les diverses cotisations, dont il est question ci-dessous, sont versées à la section " commerce-distribution alimentaire " du Forco ou à la section déconcentrée du Forco compétente, créée sur décision de son conseil.

NOTA : Arrêté du 11 octobre 1995 art. 1 : L'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

---

ARTICLE 4  
ADHESION AU FONDS D'ASSURANCE FORMATION DES ENTREPRISES  
RELEVANT DU SECTEUR DU COMMERCE (FORCO)  
Ressources de la section.  
en vigueur étendu

Dernière modification : M(Avenant n° I 1996-07-10 en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-31, étendu par arrêté du 21 octobre 1996 JORF 30 octobre 1996).

Elles sont constituées des contributions prévues aux points 4.1 à 4.4 ci-dessous.

Les premières contributions à verser au Forco sont celles qui seront dues au titre des salaires payés au cours de l'année 1995. Cependant, dès 1995, les entreprises qui le souhaitent pourront s'acquitter de leurs obligations au titre des salaires payés au cours de l'année 1994, auprès du Forco.

4.1. [\*Exclu de l'extension\*]

4.2. Financement des contrats d'insertion en alternance

En fonction des besoins et des pratiques observés, les parties signataires se réservent la possibilité ultérieure de redéployer une partie des fonds de l'alternance en faveur de l'apprentissage, en application des dispositions du 3° du IV de l'article 30 de la loi de finances pour 1985.

Chaque entreprise verse au Forco, section professionnelle de branche, l'intégralité de la contribution destinée au financement des contrats d'insertion en alternance.

4.3. Capital de temps formation

La durée de formation minimale est de deux jours ou de seize heures, la durée maximale de cinq jours ou de quarante heures, consécutifs ou non, dans le strict respect de la progression prévue par le plan de formation.

4.4. Plan de formation

Chaque entreprise verse au Forco, section professionnelle de branche, l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; la notion de reliquat est entendue comme étant la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et celui des dépenses qu'elle a réalisées pour l'exécution du plan de formation avant le 31 décembre de chaque année.

Chaque entreprise verse en outre au Forco, section professionnelle de branche, 10 p. 100 du montant de son obligation légale au titre du plan de formation. Ce versement intervient au plus tard le 28 février de chaque année.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent verser au Forco, section professionnelle de branche, l'intégralité de leur participation à la formation professionnelle continue ou une part de celle-ci supérieure à 10 p. 100.

---

ARTICLE 5  
ADHESION AU FONDS D'ASSURANCE FORMATION DES ENTREPRISES  
RELEVANT DU SECTEUR DU COMMERCE (FORCO)

Date d'application.  
en vigueur étendu

Le présent accord est d'application immédiate.

ARTICLE 13  
ADHESION AU FONDS D'ASSURANCE FORMATION DES ENTREPRISES  
RELEVANT DU SECTEUR DU COMMERCE (FORCO)

Publicité, extension.  
en vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord, les formalités étant effectuées par l'union professionnelle.

L'accord sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE,  
BISCUITERIE, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**Avenant J du 15 octobre 1998 (A National)**

---

**PROCEDURE DE MISE EN OEUVRE D'ACCORDS D' ENTREPRISES PAR LE BIAIS  
DU MANDATEMENT AU SEIN DES ENTREPRISES RELEVANT DE CETTE  
CONVENTION COLLECTIVE**

en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Avenant J du 15 octobre 1998 BO Conventions collectives 98-49 étendu par arrêté du 15 février 1999 JORF 25 février 1999).

Organisations patronales signataires :

Union professionnelle des grossistes en confiserie et alimentation fine, 8, place d'Iéna, 75783 Paris Cedex 16 ;

Fédération nationale des syndicats des négociants-distributeurs de levure, 48, rue du Kéfir, Sénia 342, 94537 Orly Cedex.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentation, du spectacle et des prestations de services, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes FGTA-FO, 7, impasse Tenaille, 75014 Paris ;

Fédération agroalimentaire CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.

A travers le présent accord, la profession souhaite se doter d'un dispositif permettant le développement de la négociation paritaire au niveau des entreprises ; le dispositif mis en place devant faciliter la mise en oeuvre de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail.

Les organisations signataires entendent ainsi s'inscrire dans la continuité du dialogue social noué dans la branche, en favorisant le développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de présence syndicale.

Elles ont donc décidé de s'engager dans le processus de mise en oeuvre d'accords d'entreprise dans le cadre de la procédure prévue par l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995, et d'en préciser les règles dans l'intérêt des parties concernées.

La négociation en entreprise relève :

- d'accords d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ;
  - à défaut, d'accords conclus avec au moins un salarié mandaté dans les conditions définies à l'article 2 ci-dessous.
- 

**ARTICLE 1**  
**PROCEDURE DE MISE EN OEUVRE D'ACCORDS D' ENTREPRISES PAR LE BIAIS**  
**DU MANDATEMENT AU SEIN DES ENTREPRISES RELEVANT DE CETTE**  
**CONVENTION COLLECTIVE**  
Accords d'entreprise dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux.  
en vigueur étendu

Des accords d'entreprise conclus dans le cadre des dispositions des articles L. 132-18 et suivants du code du travail peuvent permettre la mise en oeuvre de la loi d'orientation et d'incitation sur la réduction du temps de travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ces accords peuvent être conclus avec le délégué du personnel exerçant les fonctions de délégué syndical conformément aux dispositions de l'article L. 412-11 du code du travail.

---

**ARTICLE 2**  
**PROCEDURE DE MISE EN OEUVRE D'ACCORDS D' ENTREPRISES PAR LE BIAIS**  
**DU MANDATEMENT AU SEIN DES ENTREPRISES RELEVANT DE CETTE**  
**CONVENTION COLLECTIVE**  
Accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux.  
en vigueur étendu

A titre expérimental pendant une durée de 3 ans, pour les entreprises dont l'effectif de salariés est inférieur à 50 - l'effectif étant déterminé conformément aux dispositions de l'article L. 412-5 du code du travail - et en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 sur la politique contractuelle et de l'article 6 de la loi du 12 novembre 1996 permettant son entrée en vigueur, les parties conviennent que des négociations peuvent également intervenir dans les entreprises dépourvues de présence syndicale selon les modalités du mandatement par au moins une organisation syndicale représentative au plan national, au sens de l'article L. 412-4 du code du travail, définies ci-après :

- en l'absence de délégués syndicaux mais en présence de représentants élus du personnel, le salarié mandaté par une organisation syndicale, représentative au plan national, pour négocier un accord d'entreprise est un de ces élus ;

- en l'absence de délégués syndicaux et de représentants élus du personnel, situation constatée par un procès-verbal de carence datant de moins d'un an, un salarié justifiant de plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise - sans condition d'ancienneté dans les entreprises créées depuis moins d'un an - peut être mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national, pour négocier un accord d'entreprise.

#### 2.1. Procédure

Lorsque la direction d'une entreprise entend engager une négociation notamment sur la réduction du temps de travail et son aménagement, elle procède par voie d'affichage afin d'en informer le personnel.

Après cet affichage, les salariés remplissant la condition d'ancienneté prévue ci-dessus peuvent se rapprocher d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national afin d'être mandatés pour négocier un tel accord. Ne peuvent être mandatés les salariés assimilés au chef d'entreprise ou qui lui sont apparentés (art. L. 423-8 et L. 433-5 du code du travail).

Chaque organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

L'organisation syndicale informe la direction de l'entreprise du mandatement par lettre recommandée avec avis de réception.

#### 2.2. Obligations du mandant et du mandaté

Le mandatement doit être fait après l'affichage prévu à l'article 2.1 ci-dessus mais avant l'engagement de la négociation.

Chaque salarié mandaté doit informer l'organisation syndicale qui l'a mandaté du déroulement des négociations, il examinera avec elle le contenu de l'accord.

En outre, le mandat assigné aux salariés concernés doit préciser les conditions selon lesquelles le salarié a été désigné et fixer précisément les termes de la négociation et les obligations d'information pesant sur le mandataire, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant au terme de la négociation ainsi que les conditions dans lesquelles le mandant peut, à tout moment, mettre fin au mandat.

Avant toute signature, le salarié mandaté doit en débattre avec les salariés de l'entreprise.

#### 2.3. Protection du salarié mandaté

Le salarié mandaté dispose d'une protection contre le licenciement pendant la durée des négociations et pendant une période de 6 mois suivant la date de signature de l'accord ou, à défaut d'accord, suivant la date du terme des négociations constatée par l'employeur ou le salarié mandaté, dans les conditions prévues à l'article L. 132-29 du code du travail.

Le mandatement d'un salarié ne doit pas avoir pour effet de lui porter un préjudice quelconque dans les perspectives de carrière et de rémunération.

#### 2.4. Temps passé en réunion

Le temps passé en réunion avec l'employeur pour ces négociations ne doit pas entraîner de perte de rémunération pour le ou les salariés mandatés. En outre, le salarié mandaté dispose, en vue de la préparation de la négociation avec l'organisation syndicale qui l'a mandaté, d'un crédit d'heures forfaitaire de 18 heures.

Il est précisé que le salarié mandaté reste couvert par la législation sur les accidents du travail pendant les trajets qu'il est susceptible d'effectuer entre son domicile ou l'entreprise et le siège de l'organisation mandante, et ce quel que soit le moyen de transport utilisé.

---

ARTICLE 3

PROCEDURE DE MISE EN OEUVRE D'ACCORDS D' ENTREPRISES PAR LE BIAIS  
DU MANDATEMENT AU SEIN DES ENTREPRISES RELEVANT DE CETTE  
CONVENTION COLLECTIVE

Entrée en application des accords d'entreprise.  
en vigueur étendu

L'accord d'entreprise ne peut entrer en application qu'après avoir été déposé à la DDTE dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail et signé par le ou les salariés mandatés dans l'hypothèse visée à l'article 2 du présent accord.

---

ARTICLE 4

PROCEDURE DE MISE EN OEUVRE D'ACCORDS D' ENTREPRISES PAR LE BIAIS  
DU MANDATEMENT AU SEIN DES ENTREPRISES RELEVANT DE CETTE  
CONVENTION COLLECTIVE

Suivi de l'application des accords d'entreprise.  
en vigueur étendu

L'accord d'entreprise conclu avec un salarié mandaté doit prévoir les modalités selon lesquelles les salariés de l'entreprise et la ou les organisations syndicales mandantes sont informés des conditions de sa mise en oeuvre et de son application.

Par ailleurs, l'entreprise adressera un exemplaire de l'accord conclu à la fédération patronale (de son secteur), signataire du présent accord, qui établira à l'intention des organisations syndicales un bilan annuel des accords conclus en application de l'article 2 du présent accord.

---

ARTICLE 5

PROCEDURE DE MISE EN OEUVRE D'ACCORDS D' ENTREPRISES PAR LE BIAIS  
DU MANDATEMENT AU SEIN DES ENTREPRISES RELEVANT DE CETTE  
CONVENTION COLLECTIVE

Révision des accords.  
en vigueur étendu

La révision éventuelle des accords s'effectue selon les mêmes modalités que l'accord initial sauf si l'entreprise n'est plus dans la même situation de représentation du personnel.

Dans cette dernière hypothèse, l'entreprise applique les modalités prévues aux articles 1er ou 2 en fonction de sa situation au moment de la révision.

---

ARTICLE 6  
PROCEDURE DE MISE EN OEUVRE D'ACCORDS D' ENTREPRISES PAR LE BIAIS  
DU MANDATEMENT AU SEIN DES ENTREPRISES RELEVANT DE CETTE  
CONVENTION COLLECTIVE  
Dénonciation des accords.  
en vigueur étendu

La dénonciation des accords peut intervenir à l'initiative de l'une des parties signataires :

- dans les conditions de droit commun pour les accords visés à l'article 1er ;
- par notification à l'organisation syndicale mandataire ou à l'employeur, pour les accords visés à l'article 2.

Les effets de la dénonciation sont ceux définis à l'article L. 132-8 du code du travail.

---

ARTICLE 7  
PROCEDURE DE MISE EN OEUVRE D'ACCORDS D' ENTREPRISES PAR LE BIAIS  
DU MANDATEMENT AU SEIN DES ENTREPRISES RELEVANT DE CETTE  
CONVENTION COLLECTIVE  
Date d'application.  
en vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée de trois ans, entrera en application à compter de la date de son dépôt à la DDTE.

---

ARTICLE 8  
PROCEDURE DE MISE EN OEUVRE D'ACCORDS D' ENTREPRISES PAR LE BIAIS  
DU MANDATEMENT AU SEIN DES ENTREPRISES RELEVANT DE CETTE  
CONVENTION COLLECTIVE  
Extension - Publicité.  
en vigueur étendu

Il fera l'objet d'une demande d'arrêté d'extension dans les conditions prévues aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE,  
BISCUITERIE, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**Procès-verbal d'interprétation du 21 décembre 1998 (A National)**

---

INTERPRÉTATION DE L'AVENANT J

en vigueur non étendu

Créé(e) par : B(Procès-verbal d'interprétation du 21 décembre 1998 BO conventions collectives 99-7).

Organisations patronales signataires :

Union professionnelle des grossistes en confiserie et alimentation fine, 8, place d'Iéna, 75783 Paris Cedex 16 ;

Fédération nationale des syndicats des négociants-distributeurs de levure, 48, rue du Kéfir, Sénia 342, 94537 Orly Cedex.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentation, du spectacle et des prestations de services, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes (FGTA) FO, 7, impasse Tenaille, 75014 Paris ;

Fédération agroalimentaire CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.

Lors des discussions ayant abouti à la signature de l'avenant J relatif à la procédure de mise en oeuvre d'accords d'entreprise par le biais du mandatement au sein des entreprises des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, il avait été décidé d'accorder aux salariés mandatés une protection similaire à celle accordée par la loi aux délégués syndicaux.

Il est donc expressément confirmé que la protection prévue au point 2.3 de l'avenant J précité doit s'entendre comme en matière légale.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE,  
BISCUITERIE, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**Avenant L du 18 novembre 1999 (A National)**

---

ARTICLE 1  
FORMATION PROFESSIONNELLE (FIMO ET FCOS)

Objet de l'avenant.  
en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Avenant L du 18 novembre 1999 en vigueur le 1er janvier 2000 BO conventions collectives 99-50 étendu par arrêté du 6 mars 2000 JORF 16 mars 2000).

Organisations patronales signataires :

Union professionnelle des grossistes en confiserie et alimentation fine.

Fédération nationale des syndicats des négociants distributeurs de levure ;

Syndicats de salariés signataires :

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;

Fédération CFTC commerce, services et force de vente, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération agroalimentaire CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant a pour objet d'organiser la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et la formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) des conducteurs salariés (chauffeurs d'entrepôts, chauffeurs livreurs ci-après dénommés " chauffeurs ") des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale visée ci-dessus.

---

ARTICLE 2  
FORMATION PROFESSIONNELLE (FIMO ET FCOS)

Objet de la formation.  
en vigueur étendu

La formation initiale et continue doit permettre aux chauffeurs de maîtriser les règles de

sécurité routière et de sécurité à l'arrêt, ainsi que les réglementations relatives à la durée du travail et aux temps de conduite et de repos.

S'agissant de la sécurité à l'arrêt, il est tenu compte des conditions particulières d'exercice de l'activité dans le secteur, qui sont caractérisées notamment par :

- la fréquence des arrêts (livraison lors d'une même tournée de nombreux points de vente) ;
- la diversité des lieux de livraison (centres-villes, périphéries des villes ..).

Elle doit également contribuer au respect des règles d'hygiène permettant d'assurer aux consommateurs une sécurité alimentaire optimale, ainsi qu'à la tranquillité des riverains situés à proximité des points de livraison.

---

### ARTICLE 3

#### FORMATION PROFESSIONNELLE (FIMO ET FCOS)

TITRE Ier : Formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs (FIMO).

Salariés concernés.

en vigueur étendu

3.1. Tout salarié titulaire du permis de conduire requis et reconnu apte à la conduite d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de PTAC doit avoir satisfait, dans les conditions fixées à l'article 4 ci-après, à une formation initiale minimale lui permettant d'acquérir les connaissances générales nécessaires à la conduite d'un tel véhicule, ainsi que celles plus particulières relevant du secteur d'activité.

3.2. Sont soumis aux obligations de formation du présent titre suivant le calendrier prévu à l'article 6 ci-après :

- les salariés embauchés sous CDI à compter du 1er janvier 2000 pour occuper pour la première fois, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente, un emploi de chauffeur tel que défini au point 3.1 ci-dessus ;

- tout autre salarié de l'entreprise sous CDI affecté postérieurement au 1er janvier 2000 à un emploi de chauffeur tel que défini au point 3.1 ci-dessus.

3.3. Sont considérés avoir satisfait à l'obligation de formation minimale obligatoire visée par le présent article :

- les salariés titulaires lors de leur embauche ou de leur nouvelle affectation d'un des diplômes suivants :

- CAP de conduite routière (anciennement " de conducteur routier ") ;

- BEP conduite et service dans les transports routiers ;

- CFP de conducteur routier ;

- les salariés ayant suivi avec succès, dans le cadre de contrats d'insertion par alternance (contrat d'adaptation, contrat de qualification, en vue en particulier de l'obtention des diplômes et titres professionnels visés ci-dessus), une formation comprenant la totalité des actions énumérées à l'article 4 ci-dessous, dans les conditions définies à l'article 5 ci-après ;
- les salariés ayant suivi avec succès, dans le cadre par exemple d'une reconversion ou d'une promotion, une formation destinée à la fonction de chauffeur comprenant la totalité des actions énumérées à l'article 4 ci-dessous dans les conditions fixées à l'article 5 ci-après.

3.4. Les dispositions du point 3.1 ne sont pas applicables :

- aux salariés ayant exercé le métier de chauffeur, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de PTAC dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou pour compte d'autrui ou en tant que chauffeur travailleur indépendant, pendant au moins 3 ans au 1er janvier 2000 ou reprenant à compter de cette date une activité identique sous réserve de ne pas l'avoir interrompue pendant une durée supérieure à 2 ans consécutifs ;
  - aux salariés, sous contrat indéterminé, exerçant ponctuellement la fonction de chauffeur moins de 300 heures par an ;
  - aux salariés exerçant la fonction de chauffeur sous contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 6 mois.
- 

**ARTICLE 4**  
**FORMATION PROFESSIONNELLE (FIMO ET FCOS)**  
**TITRE Ier : Formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs (FIMO).**  
**Durée et contenu de la FIMO.**  
**en vigueur étendu**

4.1. La FIMO est fixée à 3 semaines.

La semaine de formation visée au point 4.3 ci-après effectuée dans l'entreprise peut être détachée des deux autres pour tenir compte des contraintes imposées par l'organisation de ce type d'action.

Dans cette hypothèse, cette formation devra débuter dans les trente jours suivant la fin de la formation visée au point 4.2 ci-dessous.

4.2. Les modules de progression pédagogique correspondant à la formation des deux premières semaines doivent répondre aux objectifs suivants :

- connaissance des caractéristiques techniques des véhicules ;
- éléments de sécurité ;

- réglementation transport ;
- conduite et manoeuvres rationnelles dans le strict respect du code de la route ;
- connaissance et respect des règles d'arrimage ;
- comportement et hygiène de vie ;
- règles et comportement adaptés aux spécificités des produits transportés dans l'entreprise (produits alimentaires frais, congelés ou surgelés notamment).

4.3. Afin de développer la prévention, compte tenu des activités de l'entreprise, dans la perspective d'une meilleure adaptation à l'emploi de chauffeur, la semaine de formation en entreprise sera consacrée :

- à l'utilisation de matériels spécifiques de l'entreprise ;
- à la reconnaissance des lignes et des tournées ;
- à l'information sur la démarche " qualité " développée dans l'entreprise ;
- à la prévention et au règlement des litiges ;
- au perfectionnement sur les précautions à prendre en matière de freinage, de hauteurs, de calage, d'arrimage et de ballant ;
- au comportement général contribuant au développement de la qualité du service.

4.4. Tout salarié titulaire d'une FIMO, nouvellement embauché à compter du 1er janvier 2000 afin d'exercer à titre principal ou dans le cadre d'activité polyvalente les fonctions de chauffeur, bénéficiera de la formation d'une semaine entreprise visée au point 4.3 ci-dessus.

4.5. Les initiatives nécessaires seront prises pour que les modules de progression pédagogique définis aux points 4.2 et 4.3 ci-dessus puissent être pris en compte en tant qu'unité de valeur capitalisable en vue de l'obtention d'un diplôme ou titre homologué intéressant la fonction de chauffeur.

4.6. Tout chauffeur titulaire de l'attestation de formation initiale disposera de la possibilité de participer sur sa demande dans le cadre du congé individuel de formation, du capital de temps de formation ou du plan de formation de l'entreprise dans les 5 ans suivant l'obtention de cette attestation, à un stage de formation professionnelle complémentaire lui permettant d'acquérir l'un des diplômes professionnels visés au point 3.3.

4.7. Les programmes et les modules de progression pédagogiques de la formation figurent en annexe II.

---

ARTICLE 5  
FORMATION PROFESSIONNELLE (FIMO ET FCOS)  
TITRE Ier : Formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs (FIMO).

5.1. La formation visée à l'article 4 du présent accord peut être suivie par les personnels concernés :

- soit avant l'embauche effective dans l'entreprise en qualité de demandeur d'emploi ;
- soit dans le cadre d'un contrat de travail particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification, contrat d'adaptation) ;
- soit dans le cadre d'un contrat de travail : si cette formation intervient pendant la période d'essai, celle-ci se trouve prolongée pour une durée égale à celle desdites actions.

5.2. Cette formation peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément par les partenaires sociaux sur la base d'un cahier des charges reprenant les modules de progression pédagogique visés au point 4.2 ci-dessus ;
- soit dans des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;
- soit, par délégation et sous la responsabilité des organismes de formation agréés, par des moniteurs d'entreprise ayant reçu une formation de formateur adaptée et reconnue, et justifiant d'une expérience minimale de 5 années dans la fonction de chauffeur ou conducteur routier.

La formation visée au point 4.3 du présent avenant sera réalisée en entreprise sous l'autorité de la direction.

Des chauffeurs de l'entreprise reconnus pour leur expérience, leur compétence et ayant une expérience minimale de 3 ans d'exercice dans les activités du transport routier, pourront être désignés comme tuteurs afin d'accompagner individuellement les stagiaires.

A cet effet, ils bénéficieront d'une formation pour se préparer à leur double rôle pédagogique et d'encadrement.

Les tuteurs sont choisis sur la base du volontariat. Ils ont pour mission d'accueillir, d'aider les chauffeurs en formation, particulièrement en assurant la coordination nécessaire entre la formation théorique et pratique. Les tuteurs doivent disposer du temps nécessaire à l'exercice de leur mission qui sera prise en compte pour leur appréciation professionnelle au sein de l'entreprise.

5.3. Quelles qu'en soient les modalités, la formation visée au point 4.3 sera supervisée par les organismes ou centres de formation agréés.

---

ARTICLE 6

FORMATION PROFESSIONNELLE (FIMO ET FCOS)

TITRE Ier : Formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs (FIMO).  
Calendrier d'application (cf. aussi annexe I).  
en vigueur étendu

FIMO À FAIRE : Chauffeurs concernés

AVANT le 1er juillet 2000  
Chauffeurs nés après le 1er janvier 1973

AVANT le 1er juillet 2002  
Chauffeurs nés après le 1er janvier 1966

APRÈS le 1er juillet 2002  
Tous les autres chauffeurs quelle que soit leur date de naissance

---

ARTICLE 7

FORMATION PROFESSIONNELLE (FIMO ET FCOS)

TITRE Ier : Formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs (FIMO).  
Financement des frais de la FIMO.  
en vigueur étendu

Le financement des frais de la formation visée à l'article 4 du présent avenant est assuré notamment par :

- les aides spécifiques de l'Etat ou des collectivités territoriales, y compris les dispositifs de financement des formations de demandeurs d'emploi, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs régionaux ;
  - les fonds mutualisés de formation par alternance ;
  - les contributions des entreprises au titre du plan de formation et du capital de temps de formation pour les personnels exerçant dans l'entreprise un emploi autre que celui de chauffeur et qui souhaiteraient être affectés à un emploi de chauffeur.
- 

ARTICLE 8

FORMATION PROFESSIONNELLE (FIMO ET FCOS)

TITRE II : Formation continue obligatoire de sécurité (FCOS).  
Salariés concernés.  
en vigueur étendu

Tout chauffeur d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC et de plus de 14 mètres cubes doit bénéficier d'une formation continue de sécurité dont la périodicité et le contenu sont

adaptés aux différentes catégories de chauffeurs concernés.

---

ARTICLE 9  
FORMATION PROFESSIONNELLE (FIMO ET FCOS)  
TITRE II : Formation continue obligatoire de sécurité (FCOS).  
Calendrier d'application et périodicité de la FCOS.  
en vigueur étendu

Les salariés visés par le présent avenant bénéficieront, selon leur situation, de la formation continue obligatoire de sécurité dans les conditions précisées en annexe I.

---

ARTICLE 10  
FORMATION PROFESSIONNELLE (FIMO ET FCOS)  
TITRE II : Formation continue obligatoire de sécurité (FCOS).  
Durée minimale et contenu de la FCOS.  
en vigueur étendu

10.1. La durée de la formation continue obligatoire de sécurité est de deux jours consécutifs.

Toutefois, certaines catégories de salariés bénéficieront d'une journée supplémentaire d'adaptation dans l'entreprise afin d'appréhender les spécificités de celle-ci (cf. annexes I et III).

10.2. La participation aux actions de formation continue obligatoire doit s'inscrire dans le cadre de l'organisation générale des activités de l'entreprise et des horaires habituels de travail des chauffeurs concernés. Le temps passé en formation est rémunéré comme temps de travail.

10.3. Les actions de formation correspondant à l'obligation de formation continue de sécurité doivent correspondre aux objectifs suivants :

- perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile ;
- actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation (code de la route) et du travail dans les transports, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle ;
- sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers et des riverains situés à proximité des lieux de livraison.

10.4. Les programmes et les modules de formation figurent en annexe III.

ARTICLE 11  
FORMATION PROFESSIONNELLE (FIMO ET FCOS)  
TITRE II : Formation continue obligatoire de sécurité (FCOS).  
Réalisation de la FCOS.  
en vigueur étendu

La formation continue obligatoire doit être assurée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 5 ci-dessus.

La journée supplémentaire d'adaptation dans l'entreprise sera animée sous la responsabilité de la direction.

Des tuteurs, dans les conditions fixées à l'article 5 ci-dessus, pourront être désignés afin d'accompagner individuellement les stagiaires.

Quelles qu'en soient les modalités, la FCOS sera supervisée par les organismes ou centres de formation agréés.

---

ARTICLE 12  
FORMATION PROFESSIONNELLE (FIMO ET FCOS)  
TITRE II : Formation continue obligatoire de sécurité (FCOS).  
Financement des frais de la FCOS.  
en vigueur étendu

Le financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité est assuré par :

- les aides éventuelles spécifiques de l'Etat ou des régions en application des contrats d'objectifs existants ;
  - les dispositions particulières prévues par les conventions de partenariat en matière de prévention des accidents du travail ;
  - la contribution des entreprises au titre du plan de formation.
- 

ARTICLE 13  
FORMATION PROFESSIONNELLE (FIMO ET FCOS)  
TITRE III : Dispositions diverses.  
Attestations de formation initiale et continue.  
en vigueur étendu

13.1. Attestations de formation initiale :

a) L'attestation de présence dans l'entreprise au 31 décembre 1999 vaut attestation de formation initiale obligatoire sur la base de la déclaration préalable d'embauche pour le personnel embauché à compter du 1er janvier 1995 ou sur la base de la DDAS pour le personnel embauché avant cette date. Une attestation-type (cf. annexe IV) est délivrée sous la responsabilité de l'entreprise aux chauffeurs concernés entre le 1er janvier et le 31 mars 2000 au plus tard ;

b) Pour les personnels reprenant une activité de chauffeur après l'avoir interrompue conformément aux dispositions du point 3.4 du présent avenant, une attestation-type (cf. annexe IV) d'exercice du métier de chauffeur est délivrée par le nouvel employeur sur présentation des bulletins de paye ou du (des) certificat(s) de travail correspondant à la période d'exercice du métier de chauffeur selon les modalités fixées au paragraphe a ci-dessus ;

Aucune attestation-type de cette nature ne pourra être délivrée à compter du 1er juillet 2002 ;

c) Pour les salariés énumérés au point 3.3 du présent avenant, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés sur présentation de leur diplôme ou d'une attestation de suivi de stage par les chauffeurs concernés ;

d) Pour les personnels embauchés dans le cadre de contrat d'insertion par alternance à compter du 1er janvier 2000, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés dès lors que les personnels concernés ont suivi les actions correspondant à la formation initiale minimale visée à l'article 4 du présent avenant. Cette attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises, à défaut de l'obtention d'un diplôme s'inscrivant dans le cadre de ces contrats ;

e) Pour les autres personnels embauchés à compter du 1er janvier 2000 et assujettis à l'obligation de formation initiale minimale, une attestation est délivrée à l'issue de la formation par les organismes ou centres de formation agréés. Cette attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises.

13.2. Attestation de formation continue.

Pour les personnels ayant reçu la formation continue obligatoire visée par le titre II du présent avenant, une attestation suivant le modèle prévu à l'annexe IV est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés.

Le renouvellement de la formation visée ci-dessus doit intervenir dans l'année précédant sa fin de validité. La nouvelle attestation prend effet à compter de la date anniversaire de fin de validité.

Cette attestation est valable 5 ans à compter de la date de sa délivrance ; cette validité peut être prolongée pour une durée de 2 ans pour les chauffeurs devant partir en retraite dans ce délai.

13.3. Contrôle de l'attestation.

Tout chauffeur doit être en mesure de présenter les attestations, visées au présent article, à l'occasion des contrôles sur route.

Une copie de ces attestations est conservée par l'employeur en vue de leur présentation à l'occasion des contrôles en entreprise.

---

ARTICLE 14  
FORMATION PROFESSIONNELLE (FIMO ET FCOS)  
TITRE III : Dispositions diverses.  
Calendrier d'application.  
en vigueur étendu

Figure en annexe I un tableau récapitulatif des obligations de formation initiale et continue.

---

ARTICLE 15  
FORMATION PROFESSIONNELLE (FIMO ET FCOS)  
TITRE III : Dispositions diverses.  
Entrée en vigueur.  
en vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1er janvier 2000.

---

ARTICLE 16  
FORMATION PROFESSIONNELLE (FIMO ET FCOS)  
TITRE III : Dispositions diverses.  
Extension.  
en vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'union professionnelle étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

---

FORMATION PROFESSIONNELLE (FIMO ET FCOS), ANNEXE I  
Tableau récapitulatif des obligations de formation initiale et continue

## Convention collective 3045

en vigueur étendu

### FORMATION INITIALE - FIMO

Personnes concernées :

Nouveau salarié en CDI amené à exercer à titre principal ou occasionnel (+ de 300 heures par an) la fonction de chauffeur et non titulaire de la FIMO

- DURÉE DE LA FORMATION :

3 semaines dont 1 en entreprise

- MOMENT OU LA FORMATION doit intervenir :

Avant d'entrer en fonction dans l'entreprise

- DATE À LAQUELLE la formation doit intervenir :

A partir du 1er janvier 2000 (cf. art. 6)

Personnes concernées :

Nouveau salarié en CDI amené à exercer à titre principal ou occasionnel (+ de 300 heures par an) la fonction de chauffeur et titulaire de la FIMO

- DURÉE DE LA FORMATION :

1 semaine en entreprise

- MOMENT OU LA FORMATION doit intervenir :

Avant d'entrer en fonction dans l'entreprise. Thème :

"adaptation à l'entreprise"

- DATE À LAQUELLE la formation doit intervenir :

A partir du 1er janvier 2000

### FORMATION CONTINUE - FCOS

Personnes concernées :

Salarié en CDI amené à exercer à titre principal ou occasionnel (+ de 300 heures par an) la fonction de chauffeur titulaire de l'attestation FIMO de l'employeur

- DURÉE DE LA FORMATION : 2 jours

- MOMENT OU LA FORMATION doit intervenir :

1 fois tous les 5 ans

- DATE À LAQUELLE la formation doit intervenir :

Avant le 31 juillet 2002

Personnes concernées :

Salarié en CDI exerçant à titre ponctuel (- de 300 heures par an) la fonction de chauffeur

- DURÉE DE LA FORMATION : 2 jours

- MOMENT OU LA FORMATION doit intervenir :

1 fois tous les 3 ans

- DATE À LAQUELLE la formation doit intervenir :

Avant le 31 juillet 2002

Personnes concernées :

Nouveau salarié en CDI exerçant à titre ponctuel (- de 300 heures par an) la fonction de chauffeur

- DURÉE DE LA FORMATION : 3 jours
- MOMENT OU LA FORMATION doit intervenir :

1 fois avant d'exercer la fonction de chauffeur dans l'entreprise, ensuite 2 jours tous les 3 ans

- DATE À LAQUELLE la formation doit intervenir :

A partir du 1er janvier 2000

Personnes concernées :

Salarié en CDD (d'une durée maximale de 6 mois) exerçant la la fonction de chauffeur et non titulaire de la FIMO

- DURÉE DE LA FORMATION : 3 jours
- MOMENT OU LA FORMATION doit intervenir :

Avant d'exercer la fonction de chauffeur dans l'entreprise, ensuite la journée en entreprise une fois par an pendant les deux années qui suivent, puis de nouveau les 3 jours (cycle = année 1 : 3 jours, années 2 et 3 : 1 jour)

- DATE À LAQUELLE la formation doit intervenir :

A partir du 1er janvier 2000

Personnes concernées :

Salarié en CDD exerçant la fonction de chauffeur et titulaire de la FIMO ou/et à jour de la FCOS

- DURÉE DE LA FORMATION : 1 jour
- MOMENT OU LA FORMATION doit intervenir :

1 fois tous les ans

- DATE À LAQUELLE la formation doit intervenir :

A partir du 1er janvier 2000

Personnes concernées :

Personnel intérimaire exerçant la fonction de chauffeur (titulaire de la FIMO ou/et à jour de la FCOS)

- DURÉE DE LA FORMATION : 1 jour
- MOMENT OU LA FORMATION doit intervenir :

1 fois tous les ans

- DATE À LAQUELLE la formation doit intervenir :

A partir du 1er janvier 2000

---

FORMATION PROFESSIONNELLE (FIMO ET FCOS), ANNEXE II  
Programmes de formation : FIMO (1)

en vigueur étendu

Thème I

Perfectionnement à la conduite rationnelle axé sur les règles de sécurité

Durée : 35 heures (1 semaine).

Objectif : connaître, maîtriser et utiliser, de façon rationnelle et dans le respect de la réglementation, un véhicule routier.

Spécificité : formation à la fois théorique et pratique avec temps de conduite individuelle.

Contenu de la formation :

Module I - Caractéristiques techniques des véhicules.

Temps : 1/2 journée :

- chaîne cinématique ;
- les courbes de couple, de puissance, de consommation spécifique d'un moteur ;
- la zone d'utilisation optimum du compte-tours ;
- les diagrammes de recouvrement de rapport de boîte de vitesses.

Module II - Les éléments de sécurité des véhicules et leurs utilisations.

Temps : 1/2 journée :

- fonctionnement d'un circuit de freinage pneumatique, d'un circuit oléopneumatique ;
- fonctionnement et rôle de l'ABR, des ralentisseurs, du limiteur de vitesse ;
- utilisation et limites des freins et des ralentisseurs ;
- utilisation combinée freins et ralentisseurs notamment dans les descentes ;
- recherche du meilleur compromis vitesse et rapport de boîte.

Module III - La réglementation transports.

Temps : 1 journée :

- règles de circulation routière :

## Convention collective 3045

- signalisation routière spécifique aux poids lourds ;
- restrictions et interdictions de circulation ;
- stationnement et arrêt ;
- utilisation d'infrastructures particulières (ronds-points, lits d'arrêts d'urgence...) ;
- distance de sécurité et distance d'arrêt ;
- limitation de vitesse spécifique aux poids lourds ;
- contrôle et sanctions ;
- réglementation sociale dans le transport de marchandises :
- distinction des différents temps (conduite/attente/repos) ;
- durées maximales du travail spécifiques aux transports ;
- réglementation sociale européenne des temps de conduite et de repos ;
- présentation et manipulation du sélecteur du chronotachygraphe ;
- utilisation du chronotachygraphe et des feuilles d'enregistrement ;
- contrôle et sanctions en cas de mauvaise utilisation ou de falsification du chronotachygraphe ;
- réglementation transports ;
  
- les documents d'accompagnement des marchandises ;
- réglementation du transport intérieur.

### Module IV - Comportement et hygiène de vie.

Temps : 3/4 journée :

- hygiène de vie :
- choix de l'alimentation ;
- effets de l'alcool, des médicaments, des drogues... ;
- symptômes, causes, effets de la fatigue et du stress ;
- rôle fondamental du cycle de base activité/repos ;

- respect des autres usagers ;
- structure et organisation de la sécurité routière ;
- facteurs d'accidents de la route ;
- facteurs aggravants concernant les véhicules lourds ;
- spécificités des autres usagers ;
- mesures prises en faveur de la sécurité routière ;
- permis à points.

Module V - Evaluation des points I à IV vus les jours précédents.

Temps : 1/4 journée.

Module VI - Conduite et manoeuvres professionnelles.

Temps : 2 journées :

- la pratique des manoeuvres ;
- repérage des obstacles ;
- anticipation et préparation de la manoeuvre ;
- visibilité, angles morts ;
- règles de sécurité dans la manoeuvre.

Objectif : réalisation de manoeuvres professionnelles en toute sécurité.

- la pratique de la conduite ;
- anticipation dans la conduite ;
- utilisation de l'inertie du véhicule ;
- conduite de nuit ou par visibilité réduite ;
- prise en compte des intentions des autres usagers.

Objectif : conduite professionnelle dans différentes conditions d'environnement.

Ces 2 jours de pratique comporteront un temps de conduite individuelle d'une demi-journée permettant d'évaluer les capacités professionnelles du conducteur.

Thème II

Application des règles de sécurité  
liées aux marchandises transportées

Durée : 35 heures (1 semaine).

Objectif : connaître les règles et la réglementation en vigueur pour assurer le transport en toute sécurité, selon les différents types de marchandises.

Spécificité du thème : formation théorique.

Contenu de la formation :

Module VII - Connaissance et respect des règles de chargement et d'arrimage des marchandises.

Temps : 1 journée :

- chargement :
- calcul de la charge utile ;
- calcul du volume utile ;
- plan de chargement, incompatibilités ;
  
- répartition du chargement, conséquences de la surcharge à l'essieu ;
- centre de gravité et stabilité du véhicule ;
- arrimage :
- principales catégories de marchandises nécessitant un arrimage ;
- techniques de calage et d'arrimage ;
- utilisation de sangles d'arrimage ;
- vérifications des dispositifs d'arrimage.

Module VIII - La conduite à adopter en fonction du chargement du véhicule et des conditions de circulation.

Temps : 3/4 journée :

- les forces s'appliquant aux véhicules en mouvements ;
- conduite à adopter avec des charges différentes ;

## Convention collective 3045

- conduite à adopter suivant le profil de la route ;
- conduite à adopter suivant les conditions climatiques ;
- conduite à adopter la nuit ;
- anticipation et conduite à adopter suivant le comportement des autres usagers.

Module IX - Evaluation des points VII et VIII.

Temps : 1/4 journée.

Module X - Règles et comportement spécifiques adaptés aux spécificités des produits transportés dans l'entreprise.

Temps : 3 journées :

A chaque fois, la formation devra être adaptée aux marchandises que les chauffeurs seront amenés à transporter (par exemple : le transport de produits alimentaires frais périssables, congelés ou surgelés).

- connaissance et spécificité des marchandises transportées :
- connaissance des marchandises ;
- règles de sécurité particulières et précautions à prendre pour le transport de ces marchandises ;
- règles et conditions de chargement et de déchargement de ces marchandises ;
- règles particulières de conduite pour le transport de ces marchandises ;
- équipement particulier des véhicules pour le transport de ces marchandises ;
- les documents de transports spécifiques ;
- règles de circulation routière particulières à adopter pour le transport de ces marchandises ;
- prévention des accidents du travail :
- prévention des accidents du travail en circulation (attitude du conducteur, organisation du travail, manoeuvres, arrêt, stationnement) ;
- prévention des accidents du travail à l'arrêt (entretien du véhicule, aménagements et équipements du véhicule, accès au véhicule) ;
- principes ergonomiques (gestes et postures à risques, protections individuelles) ;
- comportement en situation d'urgence :

## Convention collective 3045

- utilisation des équipements de secours et d'alerte (extincteur, coupe-batterie, panneau de signalisation d'accident ..) ;

- évaluation de la situation, éviter le suraccident, prévenir les secours, secourir les blessés ;

- évaluation et bilan des connaissances des points abordés au cours des 3 journées.

### Thème III

#### Adaptation et connaissance de l'activité transport en entreprise

Durée : 35 heures (1 semaine).

Objectif : adapter et parfaire les connaissances acquises lors des modules précédents.

Spécificité : formation pratique dans l'entreprise.

Contenu de la formation :

#### Module XI - L'entreprise et son environnement.

Temps : 1/2 journée :

- présentation de l'entreprise (dirigeants, activités, historiques, implantations ..) ;

- présentation de l'environnement économique de l'entreprise (chiffre d'affaires, concurrence, les clients, les fournisseurs ..) ;

- connaissance et spécificité de la convention collective de branche ;

- connaissance et spécificité de l'accord d'entreprise ;

- connaissance du règlement intérieur de l'entreprise ;

- la démarche qualité au sein de l'entreprise.

La présentation sera réalisée par la direction de l'entreprise.

#### Module XII - Comportement et rôle du conducteur.

Temps : 1/2 journée :

- l'organisation des transports dans l'entreprise ;

- les interlocuteurs du conducteur au sein de l'entreprise ;

- différents rôles du conducteur ;

- attitudes du conducteur et image de marque de l'entreprise vis-à-vis de ses interlocuteurs extérieurs (clients, fournisseurs ..) ;

- lieux de livraison et respect des riverains.

La présentation sera réalisée par le responsable des transports de l'entreprise.

Module XIII - Conduite en situation, respect des règles de sécurité et de chargement, d'arrimage et de livraison des marchandises.

Temps : 4 journées :

- mise en pratique des règles de conduite et de sécurité vues les semaines précédentes ;
- prise de connaissance des matériels présents dans l'entreprise ;
- prise de connaissance des circuits de transports et de distribution ;
- rappel et adaptation des règles, mise en pratique du chargement, de l'arrimage et de livraison sur les véhicules ;

par exemple :

- transport de palettes ;
- transport de produits alimentaires périssables ;
- transport sous température dirigée ;
- conduite des chariots automoteurs ;
- connaissance et application des contrôles de sécurité.

A l'issue des 4 jours, une évaluation et un bilan des connaissances seront effectués sous la responsabilité de la direction de l'entreprise.

La première demi-journée sera animée par la direction de l'entreprise. Le reste du temps, chaque stagiaire poursuivra individuellement sa formation, accompagné d'un tuteur ou d'un formateur.

(1) Les contenus de certains modules de formation initiale et continue sont strictement identiques.

---

FORMATION PROFESSIONNELLE (FIMO ET FCOS), ANNEXE III  
Programmes de formation : FCOS (1)

en vigueur étendu

1<sup>re</sup> journée

Actualisation des connaissances de la réglementation transport, prévention des accidents et comportement

Durée : 1 journée.

Objectif : connaître la réglementation et son application.

Contenu de la formation :

I. - La réglementation transports.

Temps : 1/2 journée :

- réglementation sociale dans le transport de marchandises ;
- distinction des différents temps (conduite/attente/repos) ;
- durées maximales du travail spécifiques aux transports ;
- réglementation sociale européenne des temps de conduite et de repos ;
- présentation et manipulation du sélecteur du chronotachygraphe ;
- utilisation du chronotachygraphe et des feuilles d'enregistrement ;
- contrôle et sanctions en cas de mauvaise utilisation ou de falsification du chronotachygraphe ;
- réglementation transports :
- les documents d'accompagnement des marchandises ;
- réglementation du transport intérieur.

II. - La prévention des risques et comportement.

Temps : 1/2 journée :

- prévention des accidents du travail :
- prévention des accidents du travail en circulation (attitude du conducteur, organisation du travail, manoeuvres, arrêt, stationnement) ;
- prévention des accidents du travail à l'arrêt (entretien du véhicule, aménagements et équipements du véhicule, accès au véhicule) ;
- principes ergonomiques (gestes et postures à risques, protections individuelles) ;
- comportement en situation d'urgence :

- utilisation des équipements de secours et d'alerte (extincteur, coupe-batterie, panneau de signalisation d'accidents ..) ;
- évaluation de la situation, éviter le suraccident, prévenir les secours, secourir les blessés ;
- hygiène de vie :
- choix de l'alimentation ;
- effets de l'alcool, des médicaments, des drogues .. ;
- symptômes, causes, effets de la fatigue et du stress ;
- rôle fondamental du cycle de base activité/repos ;
- respect des autres usagers :
- structure et organisation de la sécurité routière ;
- facteurs d'accidents de la route ;
- facteurs aggravants concernant les véhicules lourds ;
- spécificités des autres usagers ;
- mesures prises en faveur de la sécurité routière ;

- permis à points.

2e journée

Actualisation des connaissances en matière de conduite

Durée : 1 journée.

Objectif : connaître, maîtriser et utiliser rationnellement les véhicules routiers de l'entreprise.

Spécificité du thème : formation à la fois théorique et pratique avec un temps de conduite individuelle.

Contenu de la formation :

I. - Rappel des règles de circulation routière et des principes de conduite à adopter en fonction du chargement du véhicule et des conditions de circulation.

Temps : 1/2 journée :

- signalisation routière spécifique aux poids lourds ;

## Convention collective 3045

- restrictions et interdictions de circulation ;
- stationnement et arrêt ;
- utilisation d'infrastructures particulières (ronds-points, lits d'arrêts d'urgence ..) ;
- distance de sécurité et distance d'arrêt ;
- limitation de vitesse spécifique aux poids lourds ;
- contrôle et sanctions ;
- les forces s'appliquant aux véhicules en mouvements ;
- conduite à adopter avec des charges différentes ;
- conduite à adopter suivant le profil de la route ;
- conduite à adopter suivant les conditions climatiques ;
- conduite à adopter la nuit ;
- anticipation et conduite à adopter suivant le comportement des autres usagers.

### II. - Pratique de la conduite dans différentes conditions.

Temps : 1/2 journée :

- anticipation dans la conduite ;
- utilisation de l'inertie du véhicule ;
- conduite de nuit ou par visibilité réduite ;
- prise en compte des intentions des autres usagers ;
- dépassement ;
- freinage et dispositif de ralentissements.

A l'issue de la journée, une évaluation des connaissances sera réalisée.

3e journée

Connaissance de l'entreprise

Durée : 1 journée.

Objectif : connaître l'entreprise et son organisation, maîtriser et utiliser rationnellement les véhicules routiers de l'entreprise.

Spécificité du thème : formation à la fois théorique et pratique avec un temps de conduite

individuelle.

Contenu de la formation :

I. - L'entreprise, comportement et rôle du conducteur.

Temps : 1/4 journée :

- présentation de l'entreprise ;
- connaissance du règlement intérieur de l'entreprise ;
- organisation des transports dans l'entreprise ;
- attitudes et rôles du conducteur, image de marque de l'entreprise vis-à-vis de ses interlocuteurs extérieurs (clients, fournisseurs, riverains des zones de livraison ..).

II. - Respect des règles de conduite, de chargement, d'arrimage et de livraison des marchandises.

Temps : 3/4 journée :

- mise en pratique des règles de conduite et de sécurité ;
- prise de connaissance des matériels présents dans l'entreprise ;
- prise de connaissance des circuits de transports et de distribution ;
- rappel des règles et mise en pratique du chargement, de l'arrimage et de livraison sur les véhicules :

Par exemple :

- transport de palettes ;
- transport de produits alimentaires périssables ;
- transport sous température de sécurité ;
- connaissance et application des contrôles de sécurité.

Les temps de conduite seront effectués individuellement en compagnie d'un formateur ou du tuteur qui sera chargé d'accompagner le conducteur et de parfaire ses connaissances pratiques.

A l'issue de la journée, une évaluation sera réalisée sous la responsabilité de la direction de l'entreprise.

(1) Les contenus de certains modules de formation initiale et continue sont strictement identiques.

---

FORMATION PROFESSIONNELLE (FIMO ET FCOS), ANNEXE IV  
Attestation de formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs (FIMO)

en vigueur étendu

1. Attestation type pour les salariés présents dans l'entreprise au 31 décembre 1999.

Attestation à délivrer entre le 1er janvier 2000 et le 31 mars 2000 au plus tard.

Je soussigné, ... Nom : ... Prénom : ...

... Qualité : ...,

De : ... Société : ..., ... Adresse : ...,

atteste que M. ... Nom : ..., ... Prénom : ...

est employé dans notre société en qualité de : ... Qualité : ...,

depuis le ... Date : ....

Conformément à l'avenant L de la convention collective nationale des commerçants de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, cette attestation vaut attestation de FIMO.

Fait à ..., le ....

2. Attestation type pour les salariés expérimentés embauchés dans l'entreprise à compter du 1er janvier 2000.

Attestation non valable à compter du 1er juillet 2002.

Je soussigné, ... Nom : ... Prénom : ...

... Qualité : ...,

De : ... Société : ..., ... Adresse : ...,

atteste que M. ... Nom : ..., ... Prénom : ...

employé dans notre société en qualité de : ... Qualité : ...,

depuis le ... Date : ....

Justifie de l'expérience du métier de chauffeur telle que visée à l'article 3.4 de l'avenant L de la convention collective nationale des commerces en gros de confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.

Conformément à cet accord, cette attestation vaut attestation de FIMO.

Fait à ..., le ....

Attestation de formation continue obligatoire  
de sécurité (FCOS)

Je soussigné, ... Nom : ... Prénom : ...

... Qualité : ...,

De : ... Société : ..., ... Adresse : ...,

atteste que M. ... Nom : ..., ... Prénom : ...

## Convention collective 3045

employé dans notre société en qualité de : ... Qualité : ...,  
est titulaire d'une FCOS valable jusqu'au ... Date de validité ...,

Conformément à l'avenant L de la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.

Fait à ..., le ....

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE,  
BISCUITERIE, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**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 DU COMMERCE DE GROS  
DE LA CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE ET ALIMENTATION FINE ET  
DES NÉGOCIANTS-DISTRIBUTEURS DE LEVURE

en vigueur non étendu

Créé(e) par : B(Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-13).

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 que, 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 (commerce de gros) " n 3045.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE,  
BISCUITERIE, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**Avenant K du 9 mars 1999 (A National)**

---

**SALAIRES**

Grilles de salaires au 1er avril 1999.  
en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Avenant K du 9 mars 1999 BO conventions collectives 99-15 étendu par arrêté du 4 juin 1999 JORF 16 juin 1999).

Organisations patronales signataires :

Union professionnelle des grossistes en confiserie et alimentation fine, 8, place d'Iéna, 75783 Paris Cedex 16 ;

Fédération nationale des syndicats des négociants-distributeurs de levure, 48, rue du Kéfir, Sénia 342, 94537 Orly Cedex.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération nationale des syndicats de l'alimentation, du spectacle et des prestations de services CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes (FGTA) FO, 7, impasse Tenaille, 75014 Paris ;

Fédération agroalimentaire CFE-CGC, 50-53, rue du Rocher, 75008 Paris.

Entre les signataires, il a été convenu qu'à compter du 1er avril 1999 pour les postes et emplois tels que définis dans la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure et affectés de leur coefficient hiérarchique correspondant, la grille des salaires conventionnels - base 39 heures -, publiée dans la recommandation patronale à effet du 1er octobre 1997, est majorée de 1,5 % pour les coefficients 115 à 212 inclus et de 1 % à partir du coefficient 230.

La grille publiée ci-dessous annule et remplace les grilles antérieures.

**SALAIRE CONVENTIONNEL DE BASE 39 HEURES HEBDOMADAIRES**

Convention collective 3045

(1) : Coefficient

(2) : Salaires au 1er avril 1999

:-----:		
: (1) :	(2) :	:
:-----:-----:		
: 115 :	6 764 :	:
: 118 :	6 764 :	:
: 120 :	6 764 :	:
: 125 :	6 764 :	:
: 128 :	6 764 :	:
: 130 :	6 773 :	:
: 135 :	6 798 :	:
: 138 :	6 825 :	:
: 140 :	6 853 :	:
: 145 :	6 881 :	:
: 150 :	6 907 :	:
: 155 :	6 934 :	:
: 160 :	6 964 :	:
: 165 :	6 989 :	:
: 170 :	7 016 :	:
: 175 :	7 189 :	:
: 180 :	7 298 :	:
: 185 :	7 440 :	:
: 190 :	7 584 :	:
: 200 :	7 773 :	:
: 210 :	8 061 :	:
: 212 :	8 117 :	:
: 230 :	8 500 :	:
: 250 :	9 023 :	:

## Convention collective 3045

: 260 : 9 293 :  
: 270 : 9 571 :  
: 280 : 9 836 :  
: 290 : 10 109 :  
: 300 : 10 381 :  
: 310 : 10 651 :  
: 325 : 11 054 :  
: 330 : 11 189 :  
: 380 : 12 541 :  
: 450 : 14 440 :  
: 650 : 19 874 :  
:-----:-----:

NOTA : Arrêté du 4 juin 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, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**ARRÊTÉ du 28 avril 1992 (A National)**

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 14 mai 1992.**

---

ARTICLE 1

en vigueur

Article 1

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant n° XIX (1) du 20 décembre 1991 à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (quatre annexes) portant mise à jour de cette même convention, à l'exclusion :

- du terme " signataire " figurant au premier alinéa du point 2 de l'article 8 ;
- des termes " un extrait de cette législation sera annexé à la présente convention " figurant à l'article 9 ;
- des termes " un extrait de cette législation sera annexé à la présente convention " figurant à l'article 10 ;
- des termes " sous-réserve de ne pas apporter de gêne excessive à la marche de l'entreprise " figurant au premier alinéa de l'article 12 ;
- du point 4 de l'article 25 ;
- des termes " de 21 heures à 5 heures du matin " figurant au point 1 de l'article 28 ;
- de la dernière phrase du point 1 de l'article 29 ;

## Convention collective 3045

- des termes " dans un délai de huit jours à compter de la notification du licenciement " figurant au paragraphe B du point 4 de l'article 35 ;

- du point 5 de l'article 35 ;

- du deuxième alinéa de l'article 40.

Les quatrième et cinquième alinéas de l'article 4 sont étendus, sous réserve de l'application de l'article L.132-8 du code du travail.

Le point 4 de l'article 8 est étendu, sous réserve de l'application des articles L.451-1 et suivants du code du travail.

L'article 11 est étendu, sous réserve de l'application des articles L.433-9 et L.423-13 du code du travail.

Le deuxième et troisième alinéas de l'article 12 sont étendus, sous réserve de l'application de l'article L.432-9 du code du travail.

Le point 5 de l'article 20 est étendu, sous réserve de l'application de l'article L.321-14 du code du travail.

Le point 3 de l'article 21 est étendu, sous réserve de l'application des articles L.321 et suivants du code du travail.

Le paragraphe c du point 5 de l'article 21 est étendu, sous réserve de l'application des articles L.321-1 et suivants du code du travail.

Le paragraphe f du point 5 de l'article 21 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986.

- Le point B de l'article 24 est étendu, sous réserve de l'application de l'article L.122-14-13 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art.5 de l'accord annexé).

Le point 3 de l'article 25 est étendu, sous réserve de l'application de l'article L.212-5-1 du code du travail.

Le paragraphe d du point II : C.H.S.C.T. de l'article 36 est étendu sous réserve de l'application de l'article R.236-1 du code du travail.

L'article 42 est étendu, sous réserve de l'application de l'article R.141-1 du code du travail.

L'article 4 de l'annexe II Agents de maîtrise, techniciens et assimilés est étendu, sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art.5 de l'accord annexé).

Le paragraphe 2 de l'article 5 de l'annexe II Agents de maîtrise techniciens et assimilés est étendu, sous réserve de l'application de l'article L.122-14-13 et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art.5 de l'accord annexé).

L'article 4 de l'annexe IV Cadres est étendu, sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art.5 de l'accord annexé).

Le deuxième alinéa de l'article 5 de l'annexe Cadres est étendu, sous réserve de l'application de l'article L.122-14-13 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art.5 de l'accord annexé).

L'article 6 de l'annexe IV Cadres est étendu, sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art.7 de l'accord annexé).

(1) Au lieu de l'avenant n° XIX du 20 décembre 1991, lire " Avenant n° XXIX du 20 décembre 1991 ".

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE,  
BISCUITERIE, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**ARRÊTÉ du 17 septembre 1992 (A National)**

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 30 septembre 1992.**

---

ARTICLE 1

en vigueur

Article 1

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (quatre annexes), mise à jour le 20 décembre 1991, les dispositions de l'avenant A du 24 avril 1992, à l'exclusion de la dernière phrase du point 4 de l'article II, Modulation d'horaire.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE,  
BISCUITERIE, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**ARRÊTÉ du 15 janvier 1993 (A National)**

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 28 janvier 1993.**

---

ARTICLE 1

en vigueur

Article 1

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (quatre annexes), mise à jour le 20 décembre 1991, les dispositions de l'avenant B du 12 octobre 1992 relatif aux salaires à la convention collective susvisée.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE,  
BISCUITERIE, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**ARRÊTÉ du 15 octobre 1993 (A National)**

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 28 octobre 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 commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure mise à jour le 20 décembre 1991, les dispositions de l'avenant C du 1er juin 1993 à la convention collective susvisée.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE,  
BISCUITERIE, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**ARRÊTE du 20 juillet 1994 (A National)**

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 29 juillet 1994.**

---

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 commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, mise à jour le 20 décembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant C du 1er juin 1993, les dispositions de l'avenant D du 21 avril 1994 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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-20 en date du 9 juillet 1994, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 PARIS CEDEX 15, au prix de 36 F.

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE,  
BISCUITERIE, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**ARRETE du 3 octobre 1995 (A National)**

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 12 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 des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, mise à jour le 20 décembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant C du 1er juin 1993, les dispositions de l'avenant F du 20 juin 1995 (Salaires) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum 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 la convention collective précitée.

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° 95-29 en date du 7 septembre 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,  
BISCUITERIE, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**ARRETE** du 11 octobre 1995 (A National)

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
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 des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure mise à jour le 20 décembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant C du 1er juin 1993, les dispositions de l'avenant E du 13 décembre 1994 à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du paragraphe 4-1 relatif à la taxe d'apprentissage et du paragraphe 4-3 relatif au capital temps formation de l'article 4.

Le troisième alinéa de l'article 1er et l'article 3 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

Le premier alinéa du paragraphe 4-4 de l'article 4 relatif au plan de formation est étendu sous réserve de l'application des articles R. 950-3 et R. 964-13 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.

## Convention collective 3045

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-19, tome II, en date du 30 juin 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, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**ARRETE** du 21 octobre 1996 (A National)

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 30 octobre 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 commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, mise à jour le 20 décembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant " C " du 1er juin 1993, les dispositions de l'avenant " H " du 10 juillet 1996 à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- du troisième tiret du point 6 de l'article 25-6 ;
- de l'article 25-II relatif au compte épargne temps.

Le septième alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-3 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.

## Convention collective 3045

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-35 en date du 11 octobre 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, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**ARRETE** du 21 octobre 1996 (A National)

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 30 octobre 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 commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, mise à jour le 20 décembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant " C " du 1er juin 1993, les dispositions de l'avenant " I " du 10 juillet 1996 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° 96-31 en date du 20 septembre 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, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**ARRETE du 23 octobre 1996 (A National)**

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 5 novembre 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 commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, mise à jour le 20 décembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant " C " du 1er juin 1993, les dispositions de l'avenant " G " du 9 juillet 1996 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° 96-31 en date du 20 septembre 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, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**ARRETE du 15 février 1999 (A National)**

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 25 février 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 commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, mise à jour le 20 décembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant " C " du 1er juin 1993, les dispositions de l'avenant " J " du 15 octobre 1998 (Mise en oeuvre d'accords d'entreprise par le biais du mandatement) 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° 98-49 en date du 15 janvier 1999, 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, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**ARRETE du 4 juin 1999 (A National)**

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 16 juin 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 commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, mise à jour le 20 décembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant " C " du 1er juin 1993, les dispositions de l'avenant " K " du 9 mars 1999 (Salaires minimaux conventionnels) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum 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° 99-15 en date du 21 mai 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 ).

[Retour haut](#)

**Convention collective CONFISERIE, CHOCOLATERIE,  
BISCUITERIE, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**ARRETE du 6 mars 2000 (A National)**

**Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.  
Journal officiel du 16 mars 2000.**

---

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 commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, mise à jour le 20 décembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant " C " du 1er juin 1993, les dispositions de l'avenant " L " du 18 novembre 1999 (Formation professionnelle des conducteurs) 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° 99/50 en date du 14 janvier 2000, 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, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS).  
Brochure JO 3045**

**ARRETE du 10 septembre 2001 (A National)**

**Arrêté modifiant un arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure et portant extension d'un avenant la complétant.**

**Journal officiel du 6 octobre 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 commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure mise à jour le 20 décembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant " C " du 1er juin 1993, les dispositions de l'avenant " M " du 12 juillet 2000 à l'accord du 10 juillet 1996 sur la durée du travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du dernier alinéa de l'article 13 (Réduction de la durée du travail et temps de formation) (art. 25-12 nouveau) ;
- du paragraphe IV (agents de maîtrise) de l'article 14 (Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement et à certains salariés non cadres) (art. 25-14 nouveau).

L'article 2 (Durée du travail) (art. 25 modifié) est étendu sous réserve de l'application :

- de l'article 3-III de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée qui prévoit une protection du salarié mandaté pendant une période de douze mois après la signature de l'accord ou, à défaut, la fin du mandat ou la fin des négociations ;
- de l'article 19 (VII et VIII) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

L'article 3 (Programmation annuelle) (art. 25-2 modifié) est étendu sous la réserve suivante :

- le premier alinéa de cet article 25-2 modifié (Programmation du temps de travail) est étendu

sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail duquel il résulte que le programme indicatif de la modulation doit être établi pour l'ensemble de la période de modulation.

L'article 5 (Durée hebdomadaire du travail) (art. 25-5 modifié) est étendu sous la réserve suivante :

- le paragraphe B (durée annuelle du travail) de cet article 25-5 modifié (Durée du travail) est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail en vertu duquel la durée moyenne de travail est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1.

L'article 6 (Réduction de la durée effective de travail) (art. 25-5 bis nouveau) est étendu sous les réserves suivantes :

- le septième alinéa est étendu sous réserve de l'application de l'article 19-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui conditionne le bénéfice de l'allègement de cotisations sociales à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés ;

- le premier alinéa du paragraphe 2 (Journées ou demi-journées de repos sur l'année) (ou douze mois consécutifs) de cet article 25-5 bis est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (II) du code du travail en vertu duquel :

- les modalités de prise de journées ou de demi-journées de repos relèvent pour partie au choix du salarié ;

- les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris ne peuvent excéder la limite de l'année au cours de laquelle est appliquée la réduction du temps de travail ;

- le deuxième alinéa de ce même paragraphe 2 est étendu également sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (II) du code du travail qui dispose que les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos relèvent pour partie au choix du salarié ;

- le troisième alinéa de ce même paragraphe 2 est étendu sous réserve que le délai prévu par l'article L. 212-9 (II) soit fixé au niveau de l'entreprise.

L'article 8 (Réduction anticipée du temps de travail avec aide de l'Etat dans les entreprises de 20 salariés au plus) (art. 25-5 quater nouveau) est étendu sous réserve de l'application de l'article 3-I de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée en vertu duquel :

- la réduction du temps de travail doit être d'au moins 10 % de la durée initiale, cette réduction s'appréciant selon un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif.

Ce même article est étendu :

- s'agissant d'un accès direct à l'aide, sous réserve d'un accord complémentaire de branche étendu qui précise, conformément aux dispositions de l'article 3 (II et IV) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée :
- les dates des étapes de la réduction du temps de travail ;
- le nombre d'embauches par catégorie professionnelle ainsi que le calendrier prévisionnel des embauches ;
- la durée pendant laquelle l'effectif augmenté des nouvelles embauches doit être maintenu ;
- sous réserve d'un accord d'entreprise ou d'établissement, conformément aux dispositions de l'article 3-V de la loi précitée, dans l'hypothèse où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements pour motif économique.

L'article 9 (Organisation du travail sur une base annuelle) (art. 25-6 modifié) est étendu sous les réserves suivantes :

- le premier tiret du point 1 (principes) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail duquel il résulte que le programme de la modulation doit être établi sur l'ensemble de la période de la modulation et sous réserve d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise qui précise, conformément aux dispositions du neuvième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, les conditions de changement des calendriers individualisés, les modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié concerné ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents ;
- le deuxième tiret de ce même point 1 (principes) est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail en vertu duquel la durée du travail ne peut excéder, sur un an, une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine et, en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures ;
- le troisième tiret de ce même point 1 (principes) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-5 du code du travail qui pose le principe du repos dominical et sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail qui pose le principe d'une durée maximale hebdomadaire de quarante-quatre heures sur douze semaines consécutives ;
- le troisième tiret du point 3 modifié (programmation indicative et mise en oeuvre du dispositif) est étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise qui fixe la contrepartie exigée par le septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail à toute réduction du délai de prévenance en deçà de sept jours ouvrés ;
- le deuxième alinéa du point 5 nouveau (compte de compensation) est étendu sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui dispose que constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L.

212-5-1 et L. 212-6 les heures effectuées au-delà de la limite maximale fixée par l'accord ;

- le troisième alinéa de ce même point 5 est étendu sous réserve de l'application :
- de l'article L. 223-11 du code du travail relatif à l'indemnité de congés payés ;
- de l'article R. 122-2 du code du travail et de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relatifs à l'indemnité de licenciement ;
- de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel précité relatif à l'indemnité de départ en retraite ;
- le deuxième paragraphe du point 6 modifié (régularisation du compte de compensation) est étendu sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail en vertu duquel constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de trente-cinq heures calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours fériés légaux ainsi que les heures excédant le plafond annuel de 1 600 heures ;
- le troisième paragraphe de ce même point 6 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail relatifs à la fraction saisissable des rémunérations.

L'article 10 (Contingent d'heures supplémentaires) (art. 25-7 modifié) est étendu sous les réserves suivantes :

- le premier paragraphe est étendu sous réserve que le contingent légal de 130 heures fixé par l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 constitue le seuil de référence pour l'attribution du repos compensateur obligatoire prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail ;
- le premier point du dernier paragraphe nouveau est étendu sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article L. 212-5 (III) du code du travail qui prévoit que seules les heures supplémentaires remplacées par un repos équivalent à leur paiement et aux bonifications ou majorations y afférentes ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- le deuxième point de ce même paragraphe est étendu sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail relatif aux heures supplémentaires ;
- le troisième point de ce même paragraphe est étendu sous réserve que les heures de formation visées soient effectuées pour partie hors du temps de travail, qu'elles contribuent au développement de compétences des salariés et que la formation correspondante soit utilisable à l'initiative du salarié ou reçoive son accord écrit, conformément aux dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail.

L'article 12 (Compte épargne temps) (art. 25-11 modifié) est étendu sous les réserves suivantes :

- la phrase ajoutée au point (objectif) est étendue sous réserve de l'application du dixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail selon lequel les actions de formation prévues aux articles L. 932-1 et L. 932-2 peuvent entrer dans le cadre du compte épargne temps pour rémunérer des temps de formation effectués hors du temps de travail ;
- le cinquième tiret nouveau du point 1 (alimentation du compte) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail selon lequel seule une partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail utilisables à l'initiative du salarié peut alimenter le compte épargne temps.

L'article 13 (Réduction de la durée du travail et temps de formation) (art. 25-12 nouveau) est étendu sans préjudice des dispositions éventuelles de l'accord national interprofessionnel mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 932-2 du code du travail et sous les réserves suivantes :

- les premier et deuxième alinéas et le troisième tiret du troisième alinéa sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 932-2 du code du travail qui prévoit que les actions de formation visant à l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi constituent du temps de travail effectif et que les formations pouvant être organisées pour partie hors du temps de travail doivent être utilisables à l'initiative du salarié ou recevoir son accord écrit.

L'article 14 (Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement et à certains salariés non cadres) (art. 25-14 nouveau) est étendu sous les réserves suivantes :

- le troisième alinéa est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 du code du travail ;
- le paragraphe I (forfait sans référence horaire) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-1 du code du travail qui précise que les cadres dirigeants disposent d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- le paragraphe II (forfait défini en jours) est étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise qui définisse, conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail :
- les catégories de salariés concernés ;
- les conditions de contrôle de l'application de la convention de forfait ;
- les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte ;
- les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire ;

## Convention collective 3045

- le paragraphe III (forfait en heures sur l'année) est étendu sous les réserves suivantes :
- le deuxième tiret du premier alinéa est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (II) du code du travail qui n'autorise la conclusion de conventions de forfaits en heures sur l'année que pour les salariés itinérants non cadres ;
- le quatrième alinéa est étendu sous réserve de l'application de l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 relatif au contingent d'heures supplémentaires.

L'article 20 (Date d'application) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8, L. 212-9, L. 212-6, L. 227-1 et L. 212-15-3 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

L'article 1er de l'arrêté du 21 octobre 1996 portant extension de l'avenant " H " du 10 juillet 1996 sur la durée du travail à la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure mise à jour le 20 décembre 1991 est modifié comme suit :

- l'exclusion de l'article 25-11 relatif au compte épargne temps est remplacée par l'exclusion et les réserves suivantes :
- les termes : " bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée " et figurant au premier alinéa du paragraphe (mise en oeuvre) sont exclus de l'extension ;
- l'article 25-11 est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 227-1 ;
- le premier tiret du point 1 (alimentation du compte) est étendu sous réserve de l'application du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail selon lequel seules les heures de repos acquises au titre de la bonification prévue aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 212-5 (I) et le repos compensateur de remplacement défini au premier alinéa de l'article L. 212-5 (III) peuvent alimenter le compte épargne temps ;
- le deuxième alinéa du point 3 (rémunération du congé) est étendu sous réserve de l'application du dixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail.

Article 4. - Le présent arrêté modificatif prend effet à dater de sa publication pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 5. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui

## Convention collective 3045

sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant du 12 juillet 2000 susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère de l'emploi et de la solidarité, fascicule Conventions collectives n° 2000/41 en date du 9 novembre 2000, 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, ALIMENTATION FINE, NÉGOCIANTS DE LEVURE  
(COMMERCE DE GROS). BOUCHERIE-CHARCUTERIE,  
CHARCUTERIE, BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE,  
VOLAILLES, GIBIERS, BOULANGERIE, PÂTISSERIE,  
POISSONNERIE, FRUITS ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS  
LAITIERS.**

**Brochure JO 3045, 3101, 3117, 3133, 3215, 3243, 3244**

**Accord portant création d'un O.P.C.A. de l'alimentation de détail.**

**ACCORD du 21 décembre 1994 (A National)**

---

ARTICLE 1

Création d'un organisme paritaire collecteur agréé (O.P.C.A.) national.  
en vigueur non étendu

Il est créé, sur le plan national et multiprofessionnel, entre les organisations énumérées ci-dessus, un organisme paritaire collecteur agréé (O.P.C.A.) qui prend le nom d'organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation en détail (O.P.C.A.D.) conformément à la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 et au décret n° 94-936 du 28 octobre 1994.

Cet organisme, 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 non étendu

L'O.P.C.A. de l'alimentation en détail a compétence exclusive pour les professions visées par les conventions collectives suivantes :

- convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibier ;
- convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie ;

## Convention collective 3045

- convention collective nationale de la charcuterie ;
  - convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, détaillants et détaillants fabricants ;
  - convention collective nationale de la pâtisserie, confiserie, glacerie, chocolaterie, salon de thé, traiteur ;
  - convention collective nationale du commerce de détail de la poisson-nerie et des produit de la mer ;
  - convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.
- 

### ARTICLE 3

Objet.  
en vigueur non étendu

L'objet de l'O.P.C.A. de l'alimentation en détail est de :

- satisfaire, d'une manière simple et efficace à la fois, les besoins des salariés des professions de l'alimentation en détail 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 titres ou diplômes professionnels ;
- mettre en oeuvre, en fonction des objectifs généraux énoncés ci-dessus, la politique de formation définie paritairement et en particulier les actions qualifiantes ;
- gérer et suivre sur le plan comptable, de façon distincte, les contributions perçues auprès des entreprises : apprentissage, contrats d'insertion en alternance, capital de temps de formation, formation continue des entreprises employant moins de dix salariés, formation continue des entreprises employant dix salariés ou plus ;
- assurer le contrôle et le suivi de la bonne exécution des actions de formation professionnelle qu'il finance ;
- approuver les documents comptables relatifs à la gestion et à l'utilisation des différentes contributions collectées ;

- établir les rapports et documents statistiques visés à l'article R. 964-1-9 du code du travail ;
  - mutualiser selon leurs affectations les contributions collectées.
- 

#### ARTICLE 4

##### Fonctionnement de l'O.P.C.A.D. en vigueur non étendu

Les statuts de l'O.P.C.A. de l'alimentation en détail créé sous forme d'une association paritaire régie par la loi du 1er juillet 1901 sont annexés au présent accord.

Des sections financières distinctes seront mises en place paritairement à partir des champs d'application des conventions collectives.

---

#### ARTICLE 5

##### Délégations. en vigueur non étendu

Considérant que l'acte de constitution d'un organisme collecteur paritaire agréé peut prévoir l'existence de sections professionnelles paritaires en application de l'article R. 964-1-4 du code du travail, le conseil d'administration de l'O.P.C.A.D. délègue, par voie de convention, aux organismes professionnels paritaires, personnes morales constituées dans le champ d'application des conventions collectives visées à l'article 2 ou en application de l'article 8 du présent accord, la mise en oeuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises.

Sous la responsabilité du conseil d'administration, ces organismes professionnels paritaires, personnes morales, ont pour mission :

- d'organiser la collecte des fonds visés à l'article 3 du présent accord ;
- d'instruire les dossiers de demande de prise en charge au titre de la formation en alternance, de la formation continue et du capital de temps de formation ;
- d'effectuer les règlements des dossiers de demande de prise en charge ;
- d'assurer la préparation des documents qui permettront au conseil d'administration de l'O.P.C.A.D. d'approuver les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés ;
- de réaliser l'information des entreprises et des salariés sur les conditions de financement des

formations ;

- de décider de l'affectation des sommes collectées au titre du 0,20 p. 100 admis en exonération de la taxe d'apprentissage sous réserve de la parution de la loi.

---

## ARTICLE 6

Mutualisation.  
en vigueur non étendu

La politique de gestion des fonds, les actions de formation et les études à entreprendre pour développer la formation sont déterminées, pour chaque branche considérée, dans le cadre des conventions collectives définies à l'article 2.

Les sommes collectées sont utilisées conformément aux dispositions contenues dans les accords de branche, selon des orientations définies paritairement et validées par le conseil d'administration de l'O.P.C.A.D. dans le cadre des dispositions légales.

Les ressources non utilisées au titre d'un exercice pourront être réaffectées aux sections financières dont elles sont issues, pour l'exercice suivant.

Si elles ne sont pas employées au cours de l'exercice suivant, elles sont mutualisées et réparties selon les directives du conseil d'administration au prorata des collectes entre les professions qui, en raison des besoins de financement, le demandent.

---

## ARTICLE 7

Entrée en vigueur.  
en vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extention du présent accord et son agrément. L'O.P.C.A.D. sera dès le 1er janvier 1996, l'organisme collecteur paritaire pour les collectes des contributions exigibles à compter du 29 février 1996.

---

## ARTICLE 8

Adhésion.  
en vigueur non étendu

L'admission au titre d'un champ conventionnel non visé à l'article 2 est possible, sous réserve de l'accord préalable d'au moins les deux tiers des membres du conseil d'administration présents ou représentés.

---

#### ARTICLE 9

Dénonciation.  
en vigueur non 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 la fin de l'exercice.

---

#### ARTICLE 10

Dépôt.  
en vigueur non 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 L.132-10 du code du travail.

[Retour haut](#)