

Convention collective de la Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales

Code IDCC 843 - Brochure JO 3117

Synthèse de la convention collective

Cette synthèse reprend les articles étendus, à jour et en vigueur d'application obligatoire de la convention collective.

Editions Jules Lamy

Copyright © 2026 Editions Jules Lamy

Tous droits réservés.

ISBN-13 : 9798304671774

Table des matières

Informations préalables sur la convention collective	9
Champ d'application	10
Contrat de travail.....	11
Période d'essai	12
Préavis	13
Licenciement et de démission	13
Départ à la retraite	13
Spécificités pour les cadres	14
Indemnité de licenciement.....	15
Départ à la retraite	16
Âge de départ à la retraite.....	16
À l'initiative du salarié	16
À l'initiative de l'employeur	16
Indemnités de fin de carrière.....	16
Départ à l'initiative du salarié, indemnité de départ en retraite.....	16
Départ à l'initiative de l'employeur, indemnité de mise à la retraite.....	18
Salaire de référence.....	18
Modalité d'application du droit des salariés à une indemnité de départ en retraite en fonction de l'ancienneté dans la profession	19
Processus administratif	19
Taux de cotisation.....	20
Organisme désigné	20
Congés exceptionnels pour événements familiaux	21
Congés payés supplémentaires	23
Loire-Atlantique.....	23
Lot-et-Garonne	23
Somme	23
Jours fériés	24
Territoire national.....	24
Bouches-du-Rhône	24

Jours fériés travaillés.....	25
Jours fériés coïncidant avec les congés annuels	25
Calvados	25
Durée du travail.....	26
Repos hebdomadaire dans le Lot-et-Garonne	26
Modification des horaires de travail	26
Aménagements du temps de travail.....	26
Attribution de jours ou demi-journées de repos sur l'année.....	26
Modulation du temps de travail	27
Travail à temps partiel	28
Durée minimale hebdomadaire.....	28
Amplitude et coupures.....	29
Pour les entreprises de moins de 10 salariés.....	29
Pour les entreprises de 10 à 20 salariés	29
Heures complémentaires	29
Temps partiel modulé.....	30
Heures supplémentaires	30
Travail le dimanche.....	31
Territoire national	31
Bouches-du-Rhône.....	31
Calvados	31
Ille-et-Vilaine	31
Loire-Atlantique	32
Lot-et-Garonne	32
Vendée	32
Travail de nuit	32
Territoire national	32
Bouches-du-Rhône.....	34
Indre-et-Loire.....	34
Loire-Atlantique	34
Saône-et-Loire.....	35

Salarié en extra.....	35
Territoire national	35
Loire-Atlantique	35
Personnel d'encadrement.....	35
Forfait annuel en jours	35
Cadres dirigeants.....	38
Maladie et accident du travail	39
Garantie maintien de salaire	39
Définition de la garantie maintien de salaire (incapacité de travail)	39
Bénéficiaires. Condition d'ancienneté	39
Montant de la cotisation	39
Durée d'indemnisation.....	39
Montant de l'indemnisation	40
Garantie incapacité de travail	40
Point de départ de l'indemnisation.....	40
Cotisation	41
Reprises des arrêts de travail « en cours »	41
Garantie d'emploi en cas de maladie	41
Classification des emplois.....	42
Personnel de fabrication.....	42
Coefficient 155	42
Coefficient 160	42
Coefficient 170	42
Coefficient 175	42
Coefficient 185	43
Coefficient 190	43
Coefficient 195	43
Coefficient 240	43
Personnel de vente	43
Coefficient 155	43
Coefficient 160	43

Coefficient 165	43
Coefficient 170	44
Coefficient 175	44
Coefficient 180	44
Coefficient 185	44
Coefficient 190	44
Personnel de services	44
Coefficient 155	44
Coefficient 160	44
Coefficient 170	44
Personnel d'encadrement	45
Cadre 1	45
Cadre 2	45
Personnel de direction (Ile-de-France)	45
Coefficient 320	45
Coefficient 500	45
Salaires, primes et indemnités	46
Accords nationaux	46
Indemnité pour frais professionnels	46
Indemnité de « chou blanc »	46
Prime de fin d'année	46
Rémunération des contrats de professionnalisation	47
Rémunération des tuteurs	48
Salaires minima	48
Accords régionaux et départementaux étendus	51
Bouches-du-Rhône	51
Ile-de-France	54
Indre-et-Loire	54
Loire-Atlantique	55
Rhône	55
Saône-et-Loire	56

Somme.....	56
Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète.....	58
Liste des articles de la convention collective cités.....	59

Informations préalables sur la convention collective

Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie du 19 mars 1976.

Etendue par arrêté du 21 juin 1978 - JO 28 juillet 1978.

Elargie par arrêté du

Code IDCC 843 - Brochure JO 3117

Organisations d'employeurs signataires : Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française.

Organisations syndicales des salariés signataires : Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation CFTC ; Fédération de l'alimentation et de l'hôtellerie CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes (FGTA) Force ouvrière ; Fédération nationale des travailleurs des industries alimentaires CGT.

Adhésion : Fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC par lettre du 22 février 1977 ; Fédération de l'alimentation, distribution et connexes CSL, par lettre du 25 octobre 1978 ; Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnole Cedex, par lettre du 6 décembre 2004, BO CC 2005-17.

Champ d'application

Sont soumises à la présente convention collective les entreprises de métropole et de l'île de La Réunion dont l'activité principale consiste à fabriquer et vendre, essentiellement au consommateur final, du pain, de la viennoiserie et de la pâtisserie.

Ces entreprises sont constituées d'un ou de plusieurs établissements dont chacun répond au moins à 2 des critères suivants :

- fabrication de pain inférieure à 5 400 quintaux annuels ;
- effectif inférieur à 50 salariés ;
- vente directe au consommateur final constitue l'essentiel de l'activité commerciale de l'entreprise.

Ces entreprises ressortent notamment du code NAF 158C. Il s'agit notamment de boulangerie, de boulangerie-pâtisserie, de points de vente de pain dépendant d'une boulangerie ou d'une boulangerie-pâtisserie.

Contrat de travail

Article 19

Si, à l'issue de la période d'essai, l'engagement devient définitif, il est confirmé par écrit.

La lettre d'engagement devra comporter obligatoirement les précisions suivantes :

- date d'entrée dans l'entreprise ;
- date d'engagement définitif ;
- emploi exercé et coefficient.

Période d'essai

Article 17

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai dont la durée est de 30 jours.

Pendant la période d'essai, chacune des parties a le droit de reprendre sa liberté sans préavis.

Si le salarié est toujours occupé dans l'entreprise après 5 jours de travail, il aura le droit dans l'hypothèse où une rupture intervient du fait de l'employeur avant qu'il ait effectué 1 mois de travail effectif à une indemnité de congés payés égale à celle perçue par un salarié engagé en qualité d'extra.

Il sera remis dès le début du travail à tout salarié engagé à l'essai une fiche d'embauche précisant le nom du salarié concerné, le début de la période d'essai et le coefficient professionnel auquel le salarié est engagé.

Annexe : Statut du personnel d'encadrement - Article 1er

Le contrat de travail écrit du personnel d'encadrement peut comporter une période d'essai d'une durée maximale de 4 mois éventuellement renouvelable une fois pour une durée de 4 mois maximum.

Pour être mise en œuvre, la possibilité de renouveler la période d'essai doit figurer expressément dans le contrat de travail et faire l'objet d'un accord écrit entre les parties, sous forme d'avenant au contrat notamment, et ce avant la fin de la période d'essai initiale.

La rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties au cours de la période d'essai s'effectue dans le respect des lois et règlements en vigueur.

Préavis

Licenciement et de démission

Article 32

En cas de licenciement ou de démission d'un salarié, la durée du préavis est fixée ainsi qu'il suit :

- si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté, la durée du préavis est d'une semaine réciproquement ;
- si le salarié a plus de 6 mois et moins de 2 années d'ancienneté, l'employeur doit à son salarié 1 mois de préavis, et le salarié doit à son employeur 2 semaines de préavis ;
- si le salarié a plus de 2 années d'ancienneté, l'employeur doit à son salarié 2 mois de préavis, et le salarié doit à son employeur 2 semaines de préavis.

Dans le cas de licenciement par l'employeur, le salarié aura droit, pour rechercher un nouvel emploi, à 2 heures libres par jour au cours de la dernière semaine de préavis.

Les 2 heures seront prises alternativement au choix de l'employeur et du salarié ; toutefois, un accord pourra intervenir permettant, entre autres, de grouper tout ou partie de ces heures.

Seules les heures utilisées seront rémunérées.

Départ à la retraite

Article 34

Que ce soit à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur, les préavis suivants doivent être respectés :

- ancienneté dans l'entreprise inférieure à 6 mois : la durée est fixée comme pour la démission ;
- ancienneté dans l'entreprise comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : 1 mois ;
- ancienneté dans l'entreprise d'au moins 2 ans : 6 mois.

Spécificités pour les cadres

Annexe : Statut du personnel d'encadrement - Article 6

En cas de démission du salarié cadre, la durée du préavis est fixée à 2 mois.

En cas de licenciement du salarié cadre, la durée du préavis est fixée comme suit :

- si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois et demi ;
- si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté : 3 mois.

Indemnité de licenciement

Article 33

Une indemnité distincte du préavis est accordée en dehors du cas de la faute grave ou lourde aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article D. 351-2 du code de la sécurité sociale) et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé en appliquant les lois et décrets en vigueur.

Le salarié âgé d'au moins 55 ans, licencié suite à inaptitude médicalement constatée, percevra en complément de l'indemnité de licenciement prévue par les lois et décrets en vigueur, une indemnité complémentaire dont le montant sera égal à la différence entre l'indemnité théorique de départ à la retraite prévue par l'article 34, de la convention collective nationale et son indemnité de licenciement. Si pour des raisons médicales, le ou la salarié (e) a été contraint (e) de travailler à temps partiel avant son licenciement, le salaire à prendre en compte pour calculer cette indemnité complémentaire sera calculé sur un temps plein.

Départ à la retraite

Article 34

Âge de départ à la retraite

À l'initiative du salarié

Tout salarié peut quitter volontairement l'entreprise à partir de l'âge légal de départ en retraite pour faire valoir ses droits à une pension de retraite. Par ailleurs, les salariés entrant dans les conditions prévues par la législation sur les longues carrières peuvent faire valoir leurs droits à une pension de retraite avant l'âge légal de départ en retraite.

À l'initiative de l'employeur

Le salarié peut être mis à la retraite par son employeur à partir de 65 ans dans les conditions prévues à l'article L. 1237-5 du code du travail.

Indemnités de fin de carrière

Départ à l'initiative du salarié, indemnité de départ en retraite

Lorsque le salarié demande à partir à la retraite, il bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite dont le montant varie selon l'ancienneté du salarié dans la profession (entreprises code APE 1071 C) :

Ancienneté dans la profession	Indemnité de départ en retraite
10 ans	2 mois
11 ans	2 mois + 1/10 de mois
12 ans	2 mois + 2/10 de mois
13 ans	2 mois + 3/10 de mois
14 ans	2 mois + 4/10 de mois
15 ans	2 mois + 5/10 de mois
16 ans	2 mois + 6/10 de mois
17 ans	2 mois + 7/10 de mois

Ancienneté dans la profession	Indemnité de départ en retraite
18 ans	2 mois + 8/10 de mois
19 ans	2 mois + 9/10 de mois
20 ans	3 mois
21 ans	3 mois + 1/10 de mois
22 ans	3 mois + 2/10 de mois
23 ans	3 mois + 3/10 de mois
24 ans	3 mois + 4/10 de mois
25 ans	3 mois + 5/10 de mois
26 ans	3 mois + 6/10 de mois
27 ans	3 mois + 7/10 de mois
28 ans	3 mois + 8/10 de mois
29 ans	3 mois + 9/10 de mois
30 ans	4 mois
31 ans	4 mois + 1/10 de mois
32 ans	4 mois + 2/10 de mois
33 ans	4 mois + 3/10 de mois
34 ans	4 mois + 4/10 de mois
35 ans	4 mois + 5/10 de mois
36 ans	4 mois + 6/10 de mois
37 ans	4 mois + 7/10 de mois
38 ans	4 mois + 8/10 de mois
39 ans	4 mois + 9/10 de mois
40 ans et +	6 mois

Lorsqu'il prend sa retraite, le salarié qui a quitté la profession âgée d'au moins 55 ans et qui n'a pas bénéficié des dispositions du dernier alinéa de l'article 33 de la convention collective nationale, recevra une indemnité spéciale de départ à la retraite égale à la différence entre, d'une part, le montant de l'indemnité de départ

en retraite calculé comme au présent point et, d'autre part, le montant de l'éventuelle indemnité de licenciement payée par son dernier employeur en boulangerie. Cette indemnité spéciale de départ en retraite est versée au salarié par AG2R Prévoyance.

Départ à l'initiative de l'employeur, indemnité de mise à la retraite

Si le salarié a moins de 10 ans d'ancienneté dans la profession et en cas de départ à l'initiative de l'employeur, le montant de l'indemnité de mise à la retraite est identique à celui de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 33 de la convention collective nationale. Le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé en appliquant les lois et décrets en vigueur.

Si le salarié a 10 ans ou plus d'ancienneté dans la profession, le montant de l'indemnité de mise à la retraite est identique à celui de l'indemnité de départ en retraite prévue sans pouvoir être inférieur au montant de l'indemnité de licenciement en appliquant les lois et décrets en vigueur.

Salaire de référence

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Périodes validées pour la retraite et prises en compte pour le calcul de l'ancienneté :

- services cotisés à AG2R Prévoyance et dans la profession ;
- services effectués dans des entreprises de la profession, disparues avant l'adhésion à AG2R Prévoyance ;
- périodes de guerre, mobilisation ;
- périodes de chômage indemnisés par Pôle emploi, (pour les deux derniers points ci-dessus, il est nécessaire que la période précédente ait été travaillée dans la boulangerie, boulangerie-pâtisserie) ;
- périodes de maladie, maternité, invalidité, accident du travail intervenant pour des salariés en cours d'activité dans la profession (périodes supérieures à 2 mois : prises en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté).

Modalité d'application du droit des salariés à une indemnité de départ en retraite en fonction de l'ancienneté dans la profession

Principes de base : le salarié qui a terminé sa carrière dans la boulangerie-pâtisserie devra avoir travaillé pendant une durée de 2 ans dans la période de 5 ans précédant le départ en retraite. L'employeur est seul responsable, envers son salarié, du versement de l'indemnité de départ en retraite, AG2R Prévoyance n'intervenant qu'en qualité de gestionnaire.

L'ancienneté dans la profession pour l'attribution de l'indemnité de départ à la retraite est établie par le salarié qui doit indiquer ses périodes d'activité dans l'attestation fournie par AG2R Prévoyance.

Processus administratif

Au plus tard 2 mois avant son départ en retraite, le salarié complète l'attestation d'ancienneté fournie par AG2R Prévoyance.

Le salarié transmet cette attestation accompagnée du ou des certificats de travail et/ou du dernier bulletin de salaire afférent à chacun de ses emplois, à son employeur pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

L'employeur détermine le montant de l'indemnité en fonction du salaire et de l'ancienneté dans la profession.

L'employeur adresse les documents transmis par le salarié et l'imprimé " Demande de prestations – indemnité de départ en retraite – personnel cadre et non-cadre " à AG2R Prévoyance.

Cette dernière vérifie le montant de l'indemnité, paie l'employeur et avertit le salarié du montant de l'indemnité.

L'employeur doit impérativement verser l'indemnité de départ en retraite, ainsi avancée par AG2R Prévoyance, au moment du départ en retraite.

En tout état de cause, la demande de prise en charge de l'indemnité doit être effectuée au plus tard dans les 2 ans qui suivent la rupture du contrat de travail.

Parallèlement, le salarié peut, à sa demande, bénéficier d'une information sur ses droits à retraite auprès d'AG2R AGIRC-ARRCO, institution désignée par les partenaires sociaux pour gérer le régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO des salariés de la profession.

Les agences conseil retraite (ex. Cicas) accompagnent également les futurs retraités dans la constitution de leur demande de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

Taux de cotisation

Le taux de cotisation de la garantie « indemnité de départ à la retraite » est fixé à 0,65 % du salaire brut limité au plafond de la sécurité sociale et est à la charge exclusive de l'employeur.

Organisme désigné

Les partenaires sociaux ont confié la gestion de cette garantie à AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris.

Le compte de résultats de la garantie « indemnité de départ à la retraite » sera examiné chaque année. Le taux pourra être éventuellement modifié compte tenu de la situation financière du régime.

Le choix de l'organisme assureur gestionnaire sera réexaminé dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Article 31

Les salariés bénéficient sur justification et à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 6 jours ;
- conclusion par le salarié d'un pacte civil de solidarité : 6 jours ;
- naissance d'un enfant du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption au foyer du salarié : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap, ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant du salarié : 5 jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- décès d'un enfant du salarié : 14 jours ;
- congé de deuil en cas de décès d'un enfant du salarié : 8 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'une sœur ou d'un frère : 3 jours ;
- décès d'un grand-parent du salarié : 1 jour.

Dans les cas précédemment énumérés, à l'exception du mariage du salarié ou d'un Pacs, et du congé de deuil en cas de décès d'un enfant du salarié, un jour d'absence supplémentaire est accordé au salarié lorsque l'événement intervient à au moins 300 km du domicile du salarié, cette distance correspondant au trajet aller par l'itinéraire le plus court.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Le congé de deuil en cas de décès d'un enfant du salarié peut être pris dans le délai d'un an à compter du décès de l'enfant et être fractionné dans des conditions prévues par décret. Il n'entraîne pas de réduction de la rémunération. Le coût de ce congé est partagé entre l'employeur et la sécurité sociale qui versent des indemnités journalières.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Ces jours d'absence sont accordés sans condition d'ancienneté.

Une autorisation d'absence est accordée :

- au titre de la présélection militaire, dans la limite de 3 jours ;
- au titre de toute période en tant que réserviste.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle si la période d'essai est achevée.

Congés payés supplémentaires

Loire-Atlantique

Loire-Atlantique - Convention collective départementale

a) Pour travailleurs âgés de :

- 50 ans et plus : 3 jours supplémentaires ;
- 55 ans et plus : 4 jours supplémentaires ;
- 60 ans et plus : 6 jours supplémentaires.

b) Pour ancienneté :

- de 5 à 9 ans : 1 jour supplémentaire ;
- de 10 à 14 ans : 2 jours supplémentaires ;
- de 15 à 19 ans : 3 jours supplémentaires ;
- de 20 à 24 ans : 4 jours supplémentaires ;
- de 25 à 30 ans : 5 jours supplémentaires.

Lot-et-Garonne

Accord du 27 juin 1996 Lot-et-Garonne

Il est attribué 2 jours de congé supplémentaires chômés et payés : les 16 mai et 16 octobre de chaque année.

Si l'un ou l'autre de ces 2 jours est travaillé, le salaire reçu pour cette journée de travail sera doublé.

Somme

Somme - Avenant du 14 octobre 1993

Il est accordé annuellement une journée de congé supplémentaire en plus de la réglementation en vigueur.

Elle se dénomme : "Journée de la boulangerie" et devra être prise durant le mois de juin.

Elle sera calculée suivant les mêmes modalités que les jours fériés.

Jours fériés

Territoire national

Article 27

Sur le plan départemental ou interdépartemental ou régional, seront déterminés paritairement, outre le 1er mai dont le régime est défini par la loi, au moins 10 jours fériés.

Si un de ces jours fériés complémentaires est travaillé, le salaire reçu par le salarié pour cette journée de travail sera doublé.

Le chômage d'un des jours fériés complémentaires ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération.

Par ailleurs, il est précisé que si un jour férié légal est inclus dans une période de congé payé, la période de ce congé sera prolongée d'une journée et cette prolongation de congé ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération.

Article 26

Les jeunes travailleurs âgés de 16 ans et plus peuvent travailler les jours de fêtes reconnus par la loi. Ils bénéficient d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs.

Bouches-du-Rhône

Bouches-du-Rhône - Accord du 20 juin 2012

Les jours fériés pour les boulangers, pâtisseries, personnel de vente sont les suivants :

- 1er janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1er Mai ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- 1er novembre ;
- 11 Novembre ;
- Noël.

Ces journées seront payées ou majorées dans les conditions suivantes :

Jours fériés travaillés

1. Si la journée est travaillée, l'employé percevra en plus du salaire de la journée, une somme égale à $\frac{1}{6}$ du salaire brut de la semaine précédente et de $\frac{1}{5}$ pour le 1er janvier et Noël. Ceci pour les salariés travaillant 6 jours par semaine.
2. Si la journée est travaillée, l'employé percevra en plus du salaire de la journée, une somme égale à $\frac{1}{5}$ du salaire de la semaine précédente et de $\frac{1}{4}$ pour le 1er janvier et Noël. Ceci pour les salariés travaillant 5 jours par semaine.

Jours fériés coïncidant avec les congés annuels

Si le jour férié tombe pendant la période des congés annuels, celui-ci sera calculé sur la base de $\frac{1}{24}$ du montant brut des congés perçus si l'année est complète ou sur la base de $\frac{1}{6}$ de la semaine qui précède les congés si l'année n'est pas complète pour ceux qui travaillent (6 jours par semaine). De $\frac{1}{20}$ du montant brut des congés perçus si l'année est complète ou sur la base de $\frac{1}{5}$ de la semaine qui précède les congés si l'année n'est pas complète pour ceux qui travaillent (5 jours par semaine).

Calvados

Calvados - Accord n° 2 du 2 mai 1996

Les salariés bénéficient d'une majoration de salaire horaire de 1.0671 € pour toute heure travaillée un lundi ou un jour férié, et ce, quel que soit le jour de fermeture habituel de l'établissement.

En cas de travail un jour férié, quel qu'il soit, les salariés perçoivent en sus de la rémunération de leur journée de travail (celle-ci incluant la majoration de 1.0671 €/heure) une rémunération complémentaire égale à $\frac{1}{6}$ du salaire hebdomadaire perçu comprenant les 20 % de majoration de travail du dimanche et les 25 % de majoration pour travail de nuit, et ce, quelle que soit la durée du travail effectuée ledit jour férié.

Durée du travail

Repos hebdomadaire dans le Lot-et-Garonne

Accord du 27 juin 1996

Dans les boulangeries et boulangeries-pâtisseries de Lot-et-Garonne, le jour de repos hebdomadaire du personnel salarié est donné soit le dimanche, soit le lundi. Exceptionnellement, ce jour de repos peut être accordé un autre jour de la semaine, par accord des parties, dûment constaté par un écrit adressé à l'inspection du travail auquel sera joint l'avis des organisations professionnelles et syndicales consultées par l'employeur.

Si, de par la répartition du temps de travail hebdomadaire du salarié, il est accordé une demi-journée ou une journée de repos supplémentaire, cette demi-journée ou journée sera accolée au jour de repos hebdomadaire.

Modification des horaires de travail

Avenant n° 102 du 11 juin 2012

Fixation d'un délai de prévenance de 7 jours minimum en cas de modification d'horaires de salariés à temps plein ou temps partiel sauf situation d'urgence.

Aménagements du temps de travail

Avenant n° 57 du 31-5-99

Compte tenu de la situation particulière de chacune des 3 catégories de personnel (ouvriers-boulangers, ouvriers-pâtisseries, personnel de vente), il est précisé :

1. Qu'il peut être choisi des modalités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail différentes selon les 3 catégories de personnel.
2. Que le nombre d'heures supplémentaires peut être différent selon les 3 catégories de personnel.

Attribution de jours ou demi-journées de repos sur l'année

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire de référence de 35 heures. L'horaire effectivement pratiqué ne devra pas excéder une durée hebdomadaire maximale de 42 heures. La réduction du temps de travail est organisée sous la forme d'octroi de jours de repos rémunérés.

Dans ces conditions, les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires, mais ouvrent droit à un repos équivalent sous forme de jours de congé.

Ainsi, quand le salarié travaille 5 jours par semaine, une journée de repos compensatoire est acquise par durée de travail de 7 heures au-delà de la durée hebdomadaire de référence de 35 heures.

Ainsi, quand le salarié travaille 6 jours par semaine, une journée de repos compensatoire est acquise par durée de travail de 5 heures et 50 minutes au-delà de la durée hebdomadaire de référence de 35 heures.

Ces repos doivent être pris dans les 12 mois, dont la moitié au gré du salarié et l'autre moitié au choix de l'employeur, sous réserve, dans les 2 cas, d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires.

La rémunération mensuelle est lissée.

Modulation du temps de travail

L'entreprise décide d'appliquer un horaire collectif hebdomadaire moyen de 35 heures sur l'année et peut faire varier l'horaire hebdomadaire de 46 heures maximum à 24 heures minimum.

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

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

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en deçà de 35 heures en période basse, en conservent le bénéfice, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation et le salarié sera informé par écrit de la modification de son horaire hebdomadaire au moins 7 jours à l'avance.

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'entreprise sortant du cadre de la modulation peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues.

Travail à temps partiel

Article 21

Durée minimale hebdomadaire

S'agissant plus particulièrement de la durée minimale de travail prévue par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 en faveur des salariés à temps partiel, il est expressément affirmé la volonté d'observer cette garantie.

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 prévoit trois dérogations possibles.

La première : une durée de travail inférieure à 24 heures peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié pour lui permettre :

- soit de faire face à des contraintes personnelles ;
- soit de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine ;

En cas de dérogation, les horaires doivent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ;

La deuxième :

- les étudiants de moins de 26 ans ont droit à la fixation d'une durée de travail inférieure à 24 heures compatible avec leurs études (art. L. 3123-14-5 du nouveau code du travail) ;
- les associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion peuvent proposer une durée de moins de 24 heures lorsque le parcours d'insertion le justifie (art. L. 5132-6 et L. 5132-7 modifiés du code du travail) ;

La troisième : une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir une durée de travail inférieure à 24 heures.

Dans ce cadre, hors les cas de dérogation prévus par la loi et afin d'assurer, dans la mesure du possible, la stabilité de l'emploi et combattre le travail illégal, il pourra également y être dérogé au regard des spécificités de la profession selon les conditions et modalités suivantes.

Les employeurs qui ne pourraient, compte tenu de leurs besoins structurels, offrir à leurs salariés à temps partiel une garantie minimale de 24 heures par semaine ou son équivalent sur le mois, pourront conclure des contrats de travail à temps partiel de moins de 24 heures et prendront alors l'engagement formel de garantir aux salariés ainsi visés la possibilité de se prévaloir d'horaires de travail réguliers selon les conditions suivantes.

Amplitude et coupures

Pour tous les contrats à temps partiel, l'amplitude journalière ne peut excéder 10 heures. Pour les contrats de travail à temps partiel d'au moins 18 heures, il ne peut y avoir plus d'une coupure par journée de travail. Cette coupure ne peut excéder 5 heures.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés

Ces entreprises pourront conclure des contrats de travail à temps partiel avec une durée minimale de :

- 6 heures hebdomadaires réparties sur 2 jours au plus pour le personnel de vente ;
- 6 heures hebdomadaires pour le personnel de service, limité au personnel d'entretien. Dans cette hypothèse, la période minimale de travail continue est fixée à 1 heure.

Pour les entreprises de 10 à 20 salariés

Ces entreprises pourront conclure des contrats de travail à temps partiel avec une durée minimale de 16 heures uniquement pour le personnel de vente et le personnel de service.

La modification de la répartition de la durée du travail de ces salariés à temps partiel entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ne sera pas, par principe, admise, sauf circonstances exceptionnelles telles que : absence de l'employeur, de son conjoint ou d'un membre du personnel, modification par la commune du jour de tenue du marché local ou période de forte affluence, notamment les semaines comportant un jour férié ou un jour de fête locale.

En dehors de ces hypothèses limitativement énumérées, aucune modification de la répartition de la durée du travail des salariés à temps partiel occupés moins de 24 heures par semaine ou l'équivalent sur le mois ne sera possible, sauf accomplissement d'heures complémentaires.

Par ailleurs, dans le cadre de l'une des hypothèses ci-dessus visées, la modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ne pourra s'opérer que sous réserve de respecter un délai de prévenance de 3 jours, sauf circonstances exceptionnelles.

Heures complémentaires

Avenant n° 57 du 31 mai 1999 - Article 8

Le volume d'heures complémentaires des contrats de travail à temps partiel peut être fixé, après accord des parties, dans la limite de 1/3 de la durée du contrat initial. Dans ce cas, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. Il est

rappelé que les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

La période minimale de travail continu est fixée à 2 heures.

Temps partiel modulé

Avenant n° 57 du 31 mai 1999 - Article 8

La conclusion d'un contrat de travail à temps partiel dont la durée hebdomadaire peut varier au cours de l'année sans excéder en moyenne la durée stipulée au contrat de travail est possible pour les ouvriers boulangers, les ouvriers pâtisseries et le personnel de vente.

L'écart entre, d'une part, les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier et, d'autre part, la durée stipulée au contrat de travail ne pourra excéder le tiers de cette durée.

Il est rappelé que la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire.

La durée minimale de travail hebdomadaire ne peut pas être inférieure à 12 heures. La durée minimale de travail journalière ne peut pas être inférieure à 2 heures.

Le programme indicatif de la répartition sur l'année et la semaine de la durée de travail est communiqué par écrit au salarié chaque année 30 jours avant son entrée en application. Le salarié établit un pointage de son temps de travail journalier à partir d'un formulaire remis par l'employeur et validé par celui-ci en fin de semaine.

En cours d'année, ces horaires peuvent être modifiés, après accord des parties, pour s'adapter à des variations exceptionnelles de l'activité de l'entreprise, faire face à des absences prolongées (supérieures à 1 mois) d'autres salariés.

Le salarié est informé par écrit au moins 7 jours avant l'entrée en vigueur de la modification.

La rémunération devra faire l'objet d'un lissage.

Heures supplémentaires

Article 22

Le régime des heures supplémentaires est déterminé par les lois et les décrets en vigueur.

Les majorations pour heures supplémentaires dues aux salariés non rémunérés à l'heure sont calculées sur le salaire horaire théorique de base.

La rémunération des heures supplémentaires des salariés commençant leur travail en milieu de semaine sera effectuée selon la méthode définie au 2e alinéa de l'article 20.

Travail le dimanche

Territoire national

Article 28

Le salaire de tout salarié employé le dimanche sera majoré de 20 %.

Cette majoration sera calculée sur le produit de son salaire horaire de base par le nombre d'heures de travail effectuées le dimanche.

Si le salarié n'est pas rémunéré à l'heure, le salaire horaire de référence sera le salaire horaire minimum national de sa catégorie.

Bouches-du-Rhône

Accord Bouches-du-Rhône du 20 juin 2012

Majoration de 25 % pour tout travail le dimanche.

Calvados

Accord Calvados n° 2 du 2 mai 1996

Lorsqu'un salarié sera appelé à travailler le dimanche après-midi, une demi-journée de repos supplémentaire lui sera accordée, à prendre, à sa convenance, soit consécutivement au repos principal, soit entre le lundi et le vendredi inclus.

Lorsqu'un salarié sera appelé à travailler uniquement le dimanche matin, le temps travaillé, le cas échéant, entre 12 et 13 heures donnera lieu à une récupération égale au double de ce temps.

Les salariés bénéficient d'une majoration de salaire horaire de 1.0671 € pour toute heure travaillée un lundi ou un jour férié, et ce, quel que soit le jour de fermeture habituel de l'établissement.

En cas de déplacement du jour de fermeture, les salariés ainsi amenés à travailler leur jour habituel de repos bénéficieront d'une majoration de 10 % du salaire obtenu après pour travail le dimanche et d'un jour férié

Ille-et-Vilaine

Accord Ille-et-Vilaine du 24 mai 1996

Lorsqu'une veille de jour férié tombant le jour du repos hebdomadaire sera exceptionnellement travaillée, les salariés dont le repos serait ainsi déplacé bénéficieront d'une majoration de 25 % des heures effectuées, indépendamment des autres majorations éventuellement applicables.

Loire-Atlantique

Avenant Loire-Atlantique du 17 janvier 1995

Pour toute heure travaillée le dimanche (ou pour toute heure travaillée sans interruption du samedi soir à la fin du travail du dimanche), majoration de 25 % du salaire horaire de base pour les salariés rémunérés à l'heure ou du salaire minimum de la catégorie pour les autres.

Lot-et-Garonne

Accord Lot-et-Garonne du 27 juin 1996

Majoration de 30 % pour tout travail le dimanche.

Vendée

Avenant Vendée du 18 mars 2002

Majoration de 30 % pour tout travail le dimanche.

Travail de nuit

Territoire national

Article 23

L'organisation de la fabrication et de la vente des produits de boulangerie-pâtisserie présente dans la profession un caractère exceptionnel au regard de la réglementation du travail de nuit.

Pour assurer la continuité de l'activité économique, la boulangerie-pâtisserie artisanale est ainsi contrainte à organiser durant la nuit une partie du processus de fabrication.

Les parties constatent que l'élaboration de produits frais et leur commercialisation dès le début de la matinée nécessitent l'exécution de travail de nuit.

Les parties sont donc convenues de préciser les conditions de travail des salariés concernés par le recours habituel au travail de nuit.

1. Est considérée comme travail de nuit toute période de travail effectif effectuée par un salarié de l'entreprise durant la période entre 21 heures et 6 heures.

2. Est considéré comme travailleur de nuit le salarié qui :

- soit accomplit au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période 21 heures - 6 heures ;
- soit accomplit au moins 270 heures de nuit dans l'année civile.

Il faut entendre par horaire habituel :

- celui indiqué dans le contrat de travail, ou
- celui résultant de l'horaire collectif de l'entreprise tel qu'affiché, ou
- les horaires de travail qui sont réguliers et identiques sur une période de 4 semaines consécutives.

3. Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes pour toute période de travail effectif atteignant 6 heures. Si durant cette pause le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur mais peut vaquer librement à des occupations personnelles, ce temps de pause n'est pas considéré comme du travail effectif et n'est pas rémunéré.

4. La durée maximale quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures mais peut atteindre exceptionnellement 10 heures (2). La durée maximale hebdomadaire du travailleur de nuit ne peut excéder 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines et 44 heures en cas de recours à la modulation.

5. Tout salarié, quel que soit son horaire habituel de travail et qu'il soit qualifié de travailleur de nuit ou non, bénéficie d'une majoration de 25 % du salaire de base par heure de travail effectif effectuée entre 20 heures et 6 heures. 6. Le travailleur de nuit bénéficiera en plus de la majoration horaire prévue précédemment d'une compensation en repos. Ce temps de repos sera de :

a) Une journée de travail si le travailleur de nuit effectue au moins 270 heures de travail effectif de nuit dans l'année civile.

b) Deux journées de travail si le travailleur de nuit effectue plus de 600 heures de travail effectif de nuit dans l'année civile. Pour les travailleurs de nuit dont le contrat est conclu ou rompu en cours d'année, le temps de repos sera déterminé pro rata temporis.

7. Les modalités de prise de repos sont définies comme suit :

- le temps de repos acquis par le travailleur de nuit en application du présent accord devra être pris au plus tard dans les 3 mois qui suivent la période de référence ;
- cette attribution de jours de repos en contrepartie d'un travail de nuit ne se cumule pas avec d'éventuels autres repos ou diminution de la durée du travail qui pourraient être octroyés par l'entreprise pour le même objet.

8. Les salariés concernés par les présentes dispositions sont :

- les salariés travaillant déjà la nuit ;
- éventuellement les nouvelles catégories de salariés qui seraient susceptibles d'en bénéficier ultérieurement. Dans ce cas une information précise leur sera donnée par l'entreprise.

9. Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter

l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

10. Le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé sur un poste de jour est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans la même entreprise bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

11. La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour à un poste de nuit ou d'un poste de nuit à un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques au travailleur de nuit ou au travailleur de jour en matière de formation professionnelle.

12. L'entreprise veillera à favoriser les conditions d'accès à la formation des travailleurs de nuit. Le travailleur de nuit en formation bénéficiera du maintien de sa rémunération incluant la majoration de 25 % prévue par le présent accord. Le travailleur de nuit bénéficie de la surveillance médicale particulière.

Bouches-du-Rhône

Accord Bouches-du-Rhône du 20-6-2012

Majoration de 25 % du salaire horaire de base entre 20 h et 6 h.

Indre-et-Loire

Accord Indre-et-Loire du 9-1-92

Majoration de 25 % du salaire horaire de base pour chaque heure effectuée entre 20 h et 6 h.

Loire-Atlantique

Avenant Loire-Atlantique du 17-1-95

Majoration de 25 % du salaire horaire de base pour chaque heure effectuée entre le début du travail et 5 h.

Saône-et-Loire

Accord Saône-et-Loire du 10-12-90

Majoration de 25 % entre 20 h et 5 h.

Salarié en extra

Territoire national

Article 20

Est considéré comme extra le salarié occupé en surnombre ou en remplacement à un poste de travail.

Pour assurer aux ouvriers en extra une rémunération hebdomadaire équivalente à celle d'un ouvrier à demeure, il convient de calculer le salaire journalier avec majoration de 25 % pour la 8e heure et de 50 % à partir de la 9e heure et au-dessus si la durée hebdomadaire de travail s'étend sur 6 jours.

L'indemnité de congés payés d'un salarié engagé en qualité d'extra est de 9,03 % du montant de son salaire brut. (1)

À partir de l'entrée en vigueur de l'article 30, l'indemnité de congés payés (congés payés légaux plus la semaine de congés supplémentaire) sera de 11,35 % des salaires bruts perçus.

(1) Par lettre du 24 novembre 1992, les dispositions du paragraphe 3 de l'article 20 sont dénoncées par la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française.

Loire-Atlantique

Avenant Loire-Atlantique du 17-1-95

Les salariés en extra sont embauchés pour une période de 1 à 21 jours. En plus des majorations prévues par la convention collective, majoration de salaire de 20 %.

Personnel d'encadrement

Forfait annuel en jours

Eu égard à l'activité et à l'organisation de l'entreprise, existe une catégorie de cadres autonomes qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Cette catégorie de cadres autonomes n'est donc pas tenue de respecter un encadrement ou une organisation précise de ses horaires de travail.

Sont concernés les salariés ayant la qualification de cadre 1 au sens de la convention collective.

Nombre de jours travaillés

Le temps de travail des cadres fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif.

Ainsi, ces salariés cadres ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée hebdomadaire de temps de travail, aux durées quotidiennes et hebdomadaires du temps de travail conformément à l'article L. 3121-48 du code du travail.

Pour les salariés cadres définis ci-dessus, le nombre de jours travaillés ne doit pas dépasser 218 jours par an. Le forfait ainsi défini inclut la journée de solidarité instituée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004.

Dans le cadre d'une activité réduite du salarié, il peut être convenu, par convention individuelle conclu entre les parties, des forfaits portant sur un nombre inférieur au forfait plein de 218 jours prévu ci-dessus.

De même, pour tout salarié cadre embauché en cours d'année, une proratisation est faite du nombre de jours travaillés en fonction du nombre de mois entiers effectivement travaillés par l'intéressé au cours de cette année.

Le décompte des jours travaillés se fait dans le cadre de l'année civile.

Les salariés cadres concernés par cette modalité d'aménagement du temps de travail doivent organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant une amplitude maximum quotidienne de 13 heures. Ces salariés cadres bénéficient donc d'un temps de repos hebdomadaire minimal de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures entre la fin d'une journée de travail et le commencement d'une autre journée de travail.

Le nombre de jours de repos annuel (JRA) institué par le présent accord est déterminé comme suit :

Nombre de jours dans l'année - nombre de jours de congés légaux et conventionnels
- nombre de jours de repos hebdomadaire - 218 jours travaillés = nombre de JRA

Ce nombre de jours de repos est communiqué à chaque salarié cadre avant le 15 janvier de chaque année.

Dépassement du forfait annuel en jours

Les salariés cadres qui le souhaitent peuvent, en accord avec leur employeur, renoncer à tout ou partie des jours de repos ci-dessus visés en contrepartie d'une majoration de leur salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur doit être établi par écrit. Ainsi, un avenant à la convention de forfait en jours est conclu entre les parties afin de préciser le nombre de jours de repos auquel le salarié cadre renonce et la majoration de salaire applicable à ces jours de travail supplémentaires.

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut être supérieur à 282 jours et la majoration de salaire applicable à ces jours de travail supplémentaires ne peut être inférieure à 10 % pour les jours supplémentaires travaillés dans une année entre le 219e jour et le 250e jour et à 15 % pour les jours supplémentaires travaillés dans une année entre le 251e jour et le 282e jour.

Il est précisé que les majorations de salaire ci-dessus visées sont applicables par référence au salaire journalier des salariés cadres. Le salaire moyen journalier est calculé en divisant le salaire annuel par le nombre de jours travaillés augmenté des congés payés et des jours fériés chômés.

Modalités d'application de la convention de forfait

Il est rappelé que la mise en œuvre d'une convention de forfait annuel en jours doit impérativement faire l'objet de dispositions particulières dans le contrat de travail ou dans un avenant à ce contrat conclu entre les parties.

Aux termes de ce contrat de travail ou de cet avenant, doit être fixé le nombre de jours travaillés par le salarié cadre au cours d'une année, la rémunération forfaitaire prévue en contrepartie des missions réalisées, éventuellement le nombre de jours de repos auxquels l'intéressé renonce et la majoration de salaire applicable aux jours supplémentaires ainsi travaillés.

Décompte des journées et demi-journées de repos sur l'année

Le temps de travail des salariés cadres est décompté en jours ou demi-journées. Constitue une demi-journée toute séquence de travail débutant le matin et s'achevant pendant l'heure de déjeuner (entre 12 heures et 14 heures) ou toute séquence de travail débutant après l'heure du déjeuner.

Dans le but d'éviter les dépassements du nombre de jours travaillés, ou la prise de jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est convenu qu'un mécanisme d'organisation de l'activité est mis en œuvre associant le salarié concerné et la direction.

Les dates de prise des jours (ou demi-journées) de repos sont proposées par le salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date envisagée avec la possibilité de prévoir un planning prévisionnel sur une période donnée (trimestre, semestre...).

Ce mécanisme permet ainsi d'anticiper la prise des jours (ou demi-journées) de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles.

L'organisation des prises de jours ou des demi-journées de repos variera selon les nécessités d'organisation de l'activité.

Contrôle de la bonne application de l'accord

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des salariés concernés par le présent article, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et

légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés, du respect du repos quotidien et hebdomadaire ainsi que des congés payés) sera suivi au moyen d'un système déclaratif. Chaque salarié cadre établit chaque mois un état récapitulatif du nombre de jours ou demi-journées travaillés dans le mois considéré et des jours de repos (congés payés légaux ou conventionnels, repos hebdomadaire, JRA) pris au cours de cette même période.

Un entretien annuel individuel est organisé chaque année entre l'employeur et le salarié cadre ayant conclu une convention de forfait annuel en jours afin que les parties puissent faire un point sur la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale et la rémunération de l'intéressé.

Cadres dirigeants

Il convient de rappeler que les cadres 2 au sens de la présente convention collective sont des cadres dirigeants, répondant à la définition donnée par l'article L. 3111-2 du code du travail. Les dispositions légales relatives à la durée du travail ne leur sont pas applicables.

Maladie et accident du travail

Article 37

Garantie maintien de salaire

Définition de la garantie maintien de salaire (incapacité de travail)

La garantie maintien de salaire résulte d'un arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la sécurité sociale.

Bénéficiaires. Condition d'ancienneté

Il est institué une garantie maintien de salaire au bénéfice des salariés de la profession comptant une ancienneté minimale de 1 an dans la profession.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise des salariés victimes d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle.

Montant de la cotisation

Pour bénéficier du remboursement des indemnités versées à son salarié, l'employeur doit payer une cotisation qui est intégralement à sa charge et dont le taux est de 0,73 % du salaire brut limité au plafond mensuel de la sécurité sociale.

Durée d'indemnisation

1. Accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle : à partir du 1er jour d'indemnisation par la sécurité sociale et pendant 180 jours.
2. Accident de la vie privée ayant entraîné un arrêt de plus de 45 jours et maladie reconnue par la sécurité sociale comme une affection de longue durée (ALD) au sens de l'article L. 324-1 du code la sécurité sociale donnant droit à la suppression ou à la réduction du ticket modérateur : à partir du 4e jour d'arrêt de travail dûment constaté par certificat médical et pendant 180 jours.
3. Accident de la vie privée ayant entraîné un arrêt de moins de 45 jours et maladie non reconnue par la sécurité sociale comme une affection de longue durée (ALD) au sens de l'article L. 324-1 du code la sécurité sociale donnant droit à la suppression ou à la réduction du ticket modérateur : à partir du 8e jour d'arrêt de travail dûment constaté par certificat médical et pendant 180 jours.

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviendraient au cours d'une même année civile, l'intéressé serait indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées ci-dessus, sans toutefois que le nombre de

journées indemnisées puisse, pendant ladite année civile, dépasser au total le maximum prévu, soit 180 jours d'indemnisation.

Montant de l'indemnisation

Quel que soit le motif de l'arrêt de travail, et pendant toute la période définie ci-dessus, l'indemnisation est égale à 90 % du salaire brut moyen des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail à l'exclusion des primes présentant un caractère exceptionnel et des gratifications, et sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale.

La somme perçue par le salarié au titre du régime de prévoyance géré par AG2R Prévoyance constitue un salaire et, en conséquence, il convient d'inclure cette somme dans le salaire sur lequel l'employeur calcule les indemnités de congés qu'il doit à son salarié.

Le montant des prestations ne doit pas dépasser 100 % du salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Garantie incapacité de travail

Par ailleurs, à compter du 181^e jour et jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail, le salarié bénéficie des indemnités journalières égales à 60 % du salaire journalier de référence (1), sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

(1) Le salaire journalier de référence est égal à 1/30 du salaire mensuel de référence.

Point de départ de l'indemnisation

Les indemnités journalières complémentaires sont versées :

- en relais à la totalité des droits prévus par l'accord maintien de salaire ;
- ou après l'application d'une franchise fixe de 180 jours pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire.

Lorsque les droits au titre du maintien de salaire susvisé ont été épuisés, les indemnités journalières complémentaires sont versées à l'issue du délai de franchise appliqué par la sécurité sociale.

Les indemnités journalières sont suspendues ou cessent quand la sécurité sociale suspend ou cesse le versement de ses propres prestations. Lorsque le régime de sécurité sociale réduit ses prestations, l'institution réduit ses indemnités journalières complémentaires à due concurrence.

En tout état de cause, les prestations complémentaires cessent dès la survenance de l'un des événements suivants :

- au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;

- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- à la date de décès du participant.

Le salaire mensuel de référence servant de base de calcul aux prestations complémentaires correspond à la moyenne de la rémunération brute des 12 mois d'activité précédant l'arrêt de travail, complétée par les primes et autres éléments variables perçus au cours de la même période ayant été soumis à cotisations, pris en compte dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Le montant des prestations ne peut être supérieur à 100 % du salaire net que le participant aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Cotisation

Le taux de cotisation de la garantie incapacité de travail est de 0,22 % du salaire soumis à cotisations sociales plafonné à la tranche A.

La cotisation est exclusivement à la charge de l'employeur.

Reprises des arrêts de travail « en cours »

Dans le cadre de la garantie incapacité de travail décrite au présent article 37.2, sont repris à la date d'effet du présent avenant :

- pour les entreprises n'ayant pas de régime de prévoyance antérieurement à leur adhésion au présent régime : les salariés en état d'incapacité de travail, dont le contrat de travail est en vigueur ;
- pour les entreprises ayant déjà souscrit un régime de prévoyance auprès d'un autre assureur : les revalorisations des prestations des salariés en incapacité de travail à la date d'adhésion au présent régime. »

Garantie d'emploi en cas de maladie

Article 36

Les absences résultant de maladies ou d'accident ne constituent pas une rupture du fait du salarié.

En cas de maladie, l'emploi est garanti au salarié ayant 2 années d'ancienneté pour une période de 6 mois sous réserve qu'aucune incapacité constatée par l'autorité médicale compétente ne l'empêche de tenir son emploi à son retour.

Classification des emplois

Article 9

Le personnel des boulangeries et boulangeries-pâtisseries est réparti en :

- personnel de fabrication ;
- personnel de vente ;
- personnel de services ;
- personnel d'encadrement.

La définition et les coefficients hiérarchiques des catégories professionnelles du personnel des boulangeries et boulangeries-pâtisseries sont les suivants :

Personnel de fabrication

Coefficient 155

Personnel de fabrication sans CAP.

Personnel de fabrication titulaire du BEP.

Coefficient 160

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP ou du CQP « Tourier ».

Coefficient 170

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP ou d'un CQP « Tourier » après 1 an au coefficient 160.

Personnel de fabrication titulaire du BEP après 2 ans au coefficient 155.

Personnel de fabrication n'étant pas susceptible de tenir tous les postes ou travaillant sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié.

Coefficient 175

Personnel de fabrication titulaire d'un CAP et d'un CQP « Tourier ».

Personnel de fabrication titulaire d'une mention complémentaire.

Personnel de fabrication titulaire d'un bac professionnel 2 ans maximum dans cette catégorie.

Coefficient 185

Ouvrier qualifié pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie ou pâtisserie.

Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires ou du BP ou du BTM.

Ouvrier titulaire du bac professionnel après 2 années au coefficient 175.

Coefficient 190

Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires après 2 années au coefficient 185.

Ouvrier qualifié mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences concernant la boulangerie et la pâtisserie.

Ouvrier titulaire du BP après 2 années au coefficient 185.

Coefficient 195

Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BM.

Ouvrier hautement qualifié titulaire du BMS.

Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BTM après 2 années au coefficient 185.

Ouvrier hautement qualifié qui coordonne le travail d'autres ouvriers.

Coefficient 240

Assistant du chef d'entreprise qui organise les achats, la fabrication et coordonne le travail d'autres ouvriers.

Personnel de vente

Coefficient 155

personnel de vente sans CAP.

Coefficient 160

personnel de vente titulaire du CAP ou personnel de vente après un an au coefficient 155 ou personnel de vente ambulante.

Coefficient 165

responsable d'un point de vente ;

personnel de vente au coefficient 160 titulaire du CQP « Vendeur/ vendeuse - Conseil en boulangerie-pâtisserie ».

Coefficient 170

responsable d'un point de vente titulaire du CQP « Vendeur/ vendeuse - Conseil en boulangerie-pâtisserie ».

Coefficient 175

responsable d'un point de vente occupant jusqu'à 2 salariés.

Coefficient 180

responsable d'un point de vente occupant jusqu'à 2 salariés titulaire du CQP « Vendeur/ vendeuse - Conseil en boulangerie-pâtisserie ».

Coefficient 185

responsable d'un point de vente occupant au moins 3 salariés.

Coefficient 190

- responsable d'un point de vente occupant au moins 3 salariés titulaire du CQP « Vendeur/ vendeuse - Conseil en boulangerie-pâtisserie ».

Personnel de services

Coefficient 155

personnel sans qualification avec possibilité d'assurer occasionnellement des livraisons.

Coefficient 160

Personnel avec qualification ou chauffeur-livreur.

Coefficient 170

personnel administratif.

Personnel d'encadrement

Cadre 1

assistant du chef d'entreprise qui organise les achats, la fabrication et la vente et coordonne le travail de l'ensemble du personnel et à ce titre jouit d'une réelle autonomie dans l'organisation de son travail.

Cadre 2

responsable d'entreprise qui assure la direction et la gestion de l'ensemble de l'entreprise et qui organise et supervise le travail de l'ensemble des salariés.

Personnel de direction (Ile-de-France)

Ile de France - Avenant n° 43 du 8 juillet 2008

Il est créé en Ile-de-France une nouvelle catégorie de personnel, la catégorie « personnel de direction ».

La définition et les coefficients hiérarchiques de la catégorie « personnel de direction » sont les suivants :

Coefficient 320

attaché de direction demeurant sous la subordination du chef d'entreprise ou d'un directeur d'exploitation et qui organise son travail de manière autonome, gère un établissement (laboratoire et magasin) et supervise le travail de l'ensemble des salariés sous la direction du chef d'entreprise ou gère un service administratif au sein de l'entreprise.

Coefficient 500

directeur d'exploitation qui gère le ou les établissements et supervise le travail de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Salaires, primes et indemnités

Accords nationaux

Indemnité pour frais professionnels

Article 24

Considérant les contraintes particulières inhérentes aux métiers de boulanger et de pâtissier, il est accordé aux ouvriers boulangers et aux ouvriers pâtisseries non nourris, une indemnité journalière pour frais professionnels d'un montant égal à une fois et demie le minimum garantie tel que sa valeur au 1er janvier de chaque année est normalement retenue par voie réglementaire pour le calcul des charges sociales.

La différence éventuellement constatée entre le montant de l'indemnité pour frais professionnels accordée en application d'un accord paritaire départemental ou interdépartemental ou régional avant l'entrée en vigueur de la présente convention et le montant déterminé par l'alinéa précédent sera, lors de la mise en harmonie intégrée dans le salaire résultant du barème départemental ou interdépartemental ou régional.

Indemnité de « chou blanc »

Article 18

Tout salarié régulièrement embauché, et qui vient pour travailler à l'heure convenue du début du travail, percevra, s'il se trouve décommandé à ce moment précis, une indemnité de 8 heures de salaire horaire minimum professionnel national dite indemnité de « chou blanc ».

Prime de fin d'année

Article 42

Après 1 an de présence dans l'entreprise, il est accordé aux salariés une prime de fin d'année.

Cette prime est due aux salariés occupés par l'entreprise le 31 décembre et devra être payée au plus tard le 15 janvier.

Le montant de cette prime est fixé en pourcentage du montant du salaire brut payé au salarié du 1er janvier au 31 décembre.

Ce pourcentage est fixé à :

- 2,40 % à partir du 1er janvier 1993 ;
- 2,88 % à partir du 1er janvier 1994 ;
- 3,36 % à partir du 1er janvier 1995 ;
- 3,84 % à partir du 1er janvier 1996 ;
- 4,25 % à partir du 1er janvier 2024 ;
- 4,50 % à partir du 1er janvier 2025 ;
- 4,75 % à partir du 1er janvier 2026 ;
- 5 % à partir du 1er janvier 2027.

Elle est versée proportionnellement au temps de présence pour les départs au service militaire, en préretraite, à la retraite et pour le licenciement économique en cours d'année.

Les salariés embauchés suite à un licenciement pour motif économique recevront cette prime au prorata du temps de présence dans l'entreprise.

Exceptionnellement les salariés qui ne sont pas occupés par l'entreprise le 31 décembre, soit parce qu'ils sont partis effectuer leurs obligations légales de service militaire en cours d'année, soit parce qu'ils ont fait l'objet d'un licenciement économique en cours d'année, soit parce qu'ils ont quitté volontairement ou non l'entreprise pour bénéficier de leurs droits à la retraite ou à une préretraite et qui, au moment de leur départ, avaient une année de présence dans l'entreprise, recevront cette prime dont le montant sera alors calculé à partir du montant du salaire brut payé au salarié du 1er janvier au moment de leur départ de l'entreprise.

L'avantage résultant de la création de cette prime ne peut en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages de même nature déjà accordés en fin d'année (par exemple : 13e mois partiel, étrennes...) dans certaines entreprises ou certains départements.

Rémunération des contrats de professionnalisation

Article 39

La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation est déterminée de la manière suivante :

1. Pour les salariés non titulaires d'un CAP, d'un brevet professionnel, d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre homologué de niveau IV, en rapport avec l'activité de boulangerie-pâtisserie :

- 55 % du Smic pour les jeunes de 16 à 20 ans révolus ;
- 70 % du Smic pour ceux qui sont âgés de 21 ans à 25 ans révolus ;

- la rémunération la plus favorable entre 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération conventionnelle minimale pour ceux qui sont âgés d'au moins 26 ans ;

2. Pour les salariés titulaires d'un CAP, d'un brevet professionnel, d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre homologué de niveau IV, en rapport avec l'activité de boulangerie-pâtisserie :

- la rémunération la plus favorable entre 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération conventionnelle minimale.

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation s'exerce dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles.

Rémunération des tuteurs

Avenant n° 79 du 19 décembre 2005

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

Il est donc prévu le versement d'une prime mensuelle de 40 € brut au bénéfice du tuteur lorsqu'il exerce effectivement cette fonction.

Lorsque le tuteur aura exercé dans la profession cette fonction pendant 36 mois consécutifs ou non, il bénéficiera alors, en plus, d'une augmentation de 5 points supplémentaires de son coefficient professionnel.

Salaires minima

Article 10

Le salaire horaire minimum professionnel ainsi déterminé est garanti à tout salarié.

Le salaire horaire minimum professionnel comprend tous les éléments de la rémunération y compris les avantages en nature notamment la nourriture et le logement, excepté :

- les majorations pour heures supplémentaires et travail nocturne ;
- les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais ;
- l'avantage en nature pain.

Salaires 01-01-2025

Avenant n° 136, 27-11-2024 étendu par arrêté du 26-02-2025, JO 14-03-2025

Salaires minima horaires

Le salaire horaire minimum professionnel est :

Pour le personnel de fabrication :

Coefficient 155 : 12,26 €

Coefficient 160 : 12,38 €

Coefficient 170 : 12,63 €

Coefficient 175 : 12,76 €

Coefficient 185 : 13,15 €

Coefficient 190 : 13,27 €

Coefficient 195 : 13,38 €

Coefficient 240 : 14,42 €

Pour le personnel de vente :

Coefficient 155 : 12,26 €

Coefficient 160 : 12,38 €

Coefficient 165 : 12,51 €

Coefficient 170 : 12,63 €

Coefficient 175 : 12,76 €

Coefficient 180 : 12,88 €

Coefficient 185 : 13,15 €

Coefficient 190 : 13,27 €

Pour le personnel de services :

Coefficient 155 : 12,26 €

Coefficient 160 : 12,38 €

Coefficient 170 : 12,63 €

Rémunération minimale annuelle brute du personnel d'encadrement

Les salariés cadre 1 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 39 398 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 56 528 € étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

Salaires au 01-01-2026

Avenant n° 139 du 14-01-2026 étendu par arrêté du 10-04-2026, JO 17-04-2026

Salaires minima horaires

Le salaire horaire minimum professionnel est :

Pour le personnel de fabrication :

Coefficient 155 : 12,41 €.

Coefficient 160 : 12,53 €.

Coefficient 170 : 12,78 €.

Coefficient 175 : 12,91 €.

Coefficient 185 : 13,31 €.

Coefficient 190 : 13,43 €.

Coefficient 195 : 13,54 €.

Coefficient 240 : 14,59 €.

Pour le personnel de vente :

Coefficient 155 : 12,41 €.

Coefficient 160 : 12,53 €.

Coefficient 165 : 12,66 €.

Coefficient 170 : 12,78 €.

Coefficient 175 : 12,91 €.

Coefficient 180 : 13,03 €.

Coefficient 185 : 13,31 €.

Coefficient 190 : 13,43 €.

Pour le personnel de services :

Coefficient 155 : 12,41 €.

Coefficient 160 : 12,53 €.

Coefficient 170 : 12,78 €.

Rémunération minimale annuelle brute du personnel d'encadrement

Les salariés cadre 1 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 39871 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 57206 € étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

Accords régionaux et départementaux étendus

Bouches-du-Rhône

Bouches-du-Rhône - Accord du 20 juin 2012

Bouches-du-Rhône Avenant n° 1 du 30 octobre 2017

Prime de transport

Une indemnité forfaitaire mensuelle sera octroyée au personnel de la façon suivante quel que soit leur moyen de locomotion : 3,51 € pour tous les salariés travaillant à la fabrication, et quelle que soit la distance (domicile, lieu de travail).

Avantages en nature (pain)

L'ensemble du personnel, sans aucune ancienneté requise et sans un quota d'heures déterminées, aura droit à un restaurant ou deux baguettes minimum par journée travaillée uniquement. Dans le cas où le salarié ne prendrait pas tous les jours la quantité de son pain prévu par ledit article, celui-ci ne pourrait cumuler la quantité qu'il lui aurait été due, ni d'en demander le paiement.

L'équivalent du prix du pain pris par le salarié devra apparaître dans le montant brut du bulletin de salaire, et être assujetti aux charges sociales ; ce même montant apparaîtra également en déduction du salaire net sous forme d'avantage en nature.

Prime de fin d'année

La prime de fin d'année sera payée en plus du salaire du mois de décembre à tous les salariés ayant au minimum un an d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, sur la base de 4,5 % du salaire brut perçu entre le 1er janvier et le 31 décembre. Un acompte de 50 % minimum sur la prime de fin d'année devra être versé aux salariés entre le 15 novembre et le 15 décembre. En cas de licenciement pour raison économique, en cours d'année, d'un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté, la prime sera au prorata.

La prime de fin d'année est également due en cas de licenciement pour faute grave, selon les dispositions du code du travail (art. L. 1331-2) et les jurisprudences constantes rendues (Cour de cass. soc. du 11 février 2009 n° 7-42584).

Rémunération des apprentis

a) Pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans, la rémunération sera de :

- 28,88 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la première année d'exécution de son contrat d'apprentissage.
- 42,74 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la deuxième année d'exécution de son contrat d'apprentissage.
- 61,22 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la troisième année d'exécution de son contrat d'apprentissage.

b) Pour les apprentis âgés de 18 à 20 ans, la rémunération sera de :

- 47,36 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la première année d'exécution de son contrat d'apprentissage.
- 56,60 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la deuxième année d'exécution de son contrat d'apprentissage.
- À 75,08 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la troisième année d'exécution de son contrat d'apprentissage.

c) Pour les apprentis âgés de 20 ans et plus, la rémunération sera de :

- 62,27 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la première année d'exécution de son contrat d'apprentissage.
- 70,50 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la deuxième année d'exécution de son contrat d'apprentissage.
- 90,09 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la troisième année d'exécution de son contrat d'apprentissage.

Salaires minima

Bouches-du-Rhône - Avenant n° 20 du 21 janvier 2026 étendu par arrêté
du 2 avril 2026, JO 17 avril 2026

Personnel de fabrication

Coefficient 155	12.57 €
Coefficient 160	12.68 €
Coefficient 165	12.80 €
Coefficient 170	12.95 €
Coefficient 175	13.05 €
Coefficient 180	13.15 €
Coefficient 185	13.76 €
Coefficient 190	13.97 €
Coefficient 195	14.10 €
Coefficient 240	15.13 €

Ile-de-France

Avenant n° 61 du 22 janvier 2026 étendu par arrêté du 8 avril 2026, JO 17 avril 2026.

Salaires minima horaires

Coefficient 155	12.57 €
Coefficient 160	12.86 €
Coefficient 165	13.14 €
Coefficient 170	13.43 €
Coefficient 175	13.71 €
Coefficient 180	14.00 €
Coefficient 185	14.28 €
Coefficient 190	14.57 €
Coefficient 195	14.85 €
Coefficient 240	17.42 €

Rémunération minimale annuelle brute du personnel d'encadrement

Pour le personnel d'encadrement les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait (218 jours de travail) sont de 39 404 € pour les salariés « cadres 1 » et 56 536 € pour les salariés « cadres 2 ».

Indre-et-Loire

Avantages en nature

Il est attribué deux pains de 400 grammes et une baguette pour tous les jours du mois aux ouvriers boulangers non nourris.

Retenue pour nourriture et logement

Pour le personnel nourri et logé, la valeur des avantages en nature à retenir sur le salaire est fixé : pour la nourriture à une heure de S.M.I.C. par repas et pour le logement au tarif de la sécurité sociale.

Indemnité professionnelle

Il est accordé, aux ouvriers boulangers et aux ouvriers pâtisseries non nourris, une indemnité journalière pour frais professionnels, d'un montant égal à une fois et demie le minimum garanti.

Cette indemnité n'est pas due si le casse-croûte est fourni.

Prime d'ancienneté

Chaque salarié bénéficiera d'une prime d'ancienneté égale à la valeur d'une journée de travail par cinq années de présence continue dans l'entreprise, et versée chaque année, à l'occasion des congés annuels. Cette prime d'ancienneté correspondra au 1/24 du montant des congés résultant du calcul prévu par ce même article.

Prime de douche

Une prime de douche égale à la valeur d'une heure de S.M.I.C. est attribuée, par jour ouvré, aux ouvriers boulangers et aux ouvriers pâtisseries dans les entreprises dépourvues de douches.

Médecine du travail

Une indemnité égale à une fois et demie le S.M.I.C. sera versée au personnel pour le temps passé à la visite médicale obligatoire, lorsque celle-ci aura lieu en dehors des heures de travail.

Loire-Atlantique

Loire-Atlantique - Avenant du 17 janvier 1995

Considérant les contraintes particulières inhérentes aux métiers de boulanger et de pâtissier, il est accordé aux ouvriers boulangers et aux ouvriers pâtisseries non nourris une indemnité journalière pour frais professionnels d'un montant égal à une fois le SMIC.

Cette indemnité est due aux apprentis et ouvriers pâtisseries ni nourris ni logés.

Rhône

Accord Rhône du 25 septembre 2007

Prime de vacances

Il est institué, pour tout le personnel de boulangerie et de boulangerie-pâtisserie, une prime de vacances égale à la valeur journalière de la prime de panier, multipliée par le nombre de jours de congés dus.

Indemnité de panier de l'apprenti

L'indemnité de panier prévue à l'article 24 de la convention collective nationale sera versée aux apprentis boulangers et pâtisseries pour les jours travaillés en entreprise.

Saône-et-Loire

Saône-et-Loire - Accord du 10 décembre 1990

La prime de panier prévue à l'article 24 de la convention collective est accordée aux salariés travaillant la nuit et la journée continue.

Une prime mensuelle de remboursement de frais de transport de 6.098 € est accordée uniquement aux boulangers, pâtisseries, vendeuses qui ne sont pas logés par l'employeur et qui habitent dans un rayon au-delà de 2 kilomètres du lieu de travail.

Somme

Somme - Accord du 14 octobre 1993

Indemnité de chou blanc

500 F plus frais de déplacement (base : tarif transport en commun) + frais d'huissier.

Indemnité pour frais professionnels spéciaux

L'indemnité journalière sera payée à l'ouvrier boulanger sur la base du salaire de sa qualification soit 1 heure du salaire sur la base de sa qualification.

Cette indemnité n'est due qu'à l'ouvrier commençant avant 5 heures du matin et effectuant au moins 36 heures par semaine.

Cette indemnité n'est pas due à l'ouvrier nourri et logé. Elle ne supporte pas les charges sociales et fiscales et n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des suppléments dus au titre des jours fériés, de la prime d'ancienneté, des congés exceptionnels et de l'indemnité de congés payés.

Prime d'ancienneté

L'ouvrier boulanger bénéficiera d'une prime d'ancienneté égale à la valeur d'une journée de travail calculée suivant les mêmes modalités que les jours fériés, par 5 années de présence continue dans le même établissement.

Visites médicales

Il est alloué une indemnité aux ouvriers devant se rendre à la visite médicale, que ce soit pour les examens médicaux obligatoires ou pour les examens complémentaires.

Cette indemnité est équivalente à 1 heure de salaire de base du coefficient de sa catégorie.

Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète

QR code



Lien

www.editionsjuleslamy.fr/648-2/

Votre avis est important pour nous

Nous espérons que cette synthèse de la convention collective vous a aidé à mieux comprendre les principales règles applicables à votre entreprise.

Si cette synthèse vous a été utile, pensez à laisser un avis sur Amazon.

Merci encore pour votre soutien et votre confiance.

Jules Lamy

Liste des articles de la convention collective cités

Article 19.....	11
Article 17.....	12
Annexe : Statut du personnel d'encadrement - Article 1er	12
Article 32.....	13
Article 34.....	13
Annexe : Statut du personnel d'encadrement - Article 6	14
Article 33.....	15
Article 34.....	16
Article 31.....	21
Loire-Atlantique - Convention collective départementale	23
Accord du 27 juin 1996 Lot-et-Garonne	23
Somme - Avenant du 14 octobre 1993	23
Article 27.....	24
Article 26.....	24
Bouches-du-Rhône - Accord du 20 juin 2012	24
Calvados - Accord n° 2 du 2 mai 1996.....	25
Accord du 27 juin 1996.....	26
Avenant n° 102 du 11 juin 2012.....	26
Avenant n° 57 du 31-5-99	26
Article 21.....	28
Avenant n° 57 du 31 mai 1999 - Article 8	29
Avenant n° 57 du 31 mai 1999 - Article 8	30
Article 22.....	30
Article 28.....	31
Accord Bouches-du-Rhône du 20 juin 2012	31
Accord Calvados n° 2 du 2 mai 1996	31

Accord Ile-et-Vilaine du 24 mai 1996	31
Avenant Loire-Atlantique du 17 janvier 1995	32
Accord Lot-et-Garonne du 27 juin 1996.....	32
Avenant Vendée du 18 mars 2002	32
Article 23	32
Accord Bouches-du-Rhône du 20-6-2012	34
Accord Indre-et-Loire du 9-1-92	34
Avenant Loire-Atlantique du 17-1-95	34
Accord Saône-et-Loire du 10-12-90	35
Article 20	35
Avenant Loire-Atlantique du 17-1-95	35
Article 37	39
Article 36	41
Article 9	42
Ile de France - Avenant n° 43 du 8 juillet 2008	45
Article 24	46
Article 18	46
Article 42	46
Article 39	47
Avenant n° 79 du 19 décembre 2005.....	48
Article 10	48
Avenant n° 136, 27-11-2024 étendu par arrêté du 26-02-2025, JO 14-03-2025.....	49
Avenant n° 139 du 14-01-2026 étendu par arrêté du 10-04-2026, JO 17-04-2026.....	50
Bouches-du-Rhône - Accord du 20 juin 2012.....	51
Bouches-du-Rhône Avenant n° 1 du 30 octobre 2017	51
Bouches-du-Rhône - Avenant n° 20 du 21 janvier 2026 étendu par arrêté du 2 avril 2026, JO 17 avril 2026.....	53

Avenant n° 61 du 22 janvier 2026 étendu par arrêté du 8 avril 2026, JO 17 avril 2026..... 54

Loire-Atlantique - Avenant du 17 janvier 1995 55

Accord Rhône du 25 septembre 2007 55

Saône-et-Loire - Accord du 10 décembre 1990 56

Somme - Accord du 14 octobre 1993 56

Source : www.legifrance.gouv.fr