

## **AVENANT N° 109**

### **A la Convention Collective Nationale de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie Française**

#### **Entre, d'une part :**

La Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie Française,

#### **Et d'autre part :**

Les organisations nationales syndicales soussignées des salariés :

Fédération Nationale agro-alimentaire et Forestière (CGT)

Fédération Générale agro-alimentaire (CFDT)

Fédération des syndicats CFTC « Commerce, Services et Force de Vente » CSFV

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

Fédération agro-alimentaire (CFE-CGC)

#### **Il est convenu ce qui suit :**

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n°109 à la Convention Collective Nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « Convention Collective ».

#### **ARTICLE 1. Dispositions relatives à la durée hebdomadaire du temps partiel**

Les parties au présent avenant sont donc convenues d'annuler les dispositions de l'article 21 et de les remplacer par :

« La durée du travail est fixée par l'employeur dans le cadre des lois et décrets en vigueur.

- A. 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 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 seconde :
  - 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 (Code du travail, art. L. 3123-14-5 nouveau),
  - 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 (Code du travail, art. L. 5132-6 et L. 5132-7 modifiés).
  
- 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 :

➤ ***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 deux 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 trois jours sauf circonstances exceptionnelles.

**B. Conformément aux dispositions du Code du travail, il est possible, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat de travail des salariés à temps partiel**

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25%.

Si l'avenant au contrat de travail a pour effet d'atteindre la durée légale du travail, les heures accomplies au-delà seront rémunérées conformément aux lois et décrets en vigueur relatifs aux heures supplémentaires.

Ce type d'avenant pourra être conclu dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

**C. Rémunération des heures complémentaires au-delà du dixième et dans la limite du tiers**

Ces heures seront rémunérées avec une majoration de 25%.

**D. Conditions de travail des salariés à temps partiel**

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.

Les salariés à temps partiel ont une égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation avec les salariés à temps complet.

## **ARTICLE 2. Dépôt et extension**

Le présent avenant établi en vertu des articles L.2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L.2231-6 du Code du Travail.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, de l'emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> décembre 2014

F.G.A./C.F.D.T.

C.S.F.V./C.F.T.C.

F.N.A.A C.F.E./C.G.C.

C.N.B.F.