

**AVENANT N° 14 Relatif à l'organisation du temps de travail**  
**Modification de l'avenant n°4 du 25 mai 2000**  
**Convention Collective Nationale de la Chocolaterie, Confiserie et**  
**Biscuiterie (Détaillants et Détaillants-Fabricants)**

**Organisation patronale**

- Confédération Nationale des Détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la Chocolaterie, Confiserie, Biscuiterie - 64, rue de Caumartin - 75009 PARIS

**Syndicats de salariés**

- La FGTA-FO, 7, passage Tenaille – 75014 PARIS

- La Fédération des Services-CFDT, Tour Essor, 14, rue Scandicci – 93508 Pantin

- La CFTC-CSFV, 251, rue du Faubourg Saint Martin – 75010 PARIS

- La Fédération Nat. Agro-alimentaire CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher – 75008 PARIS

- La FNAF-CGT, 236 rue de Paris – Case 428 – 93514 Montreuil Cdex

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie, détaillants et détaillants-fabricants ont signé le 25 mai 2000 un avenant relatif à la réduction du temps de travail à 35 heures, prenant en compte les nécessités économiques et sociales de la branche professionnelle et les textes en vigueur à l'époque.

La mise en application de ce texte et l'évolution de la réglementation depuis 2000 ont abouti à une nouvelle réflexion des signataires de l'avenant qui ont souhaité l'adapter pour une meilleure application à l'ensemble des entreprises et salariés de la branche.

Par conséquent, l'avenant du 25 mai 2000 est modifié comme suit :

**Titre 1 : Dispositions générales**

Art 1 : Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés y compris le personnel embauché en contrat à durée déterminée, les salariés sous contrat de travail temporaire, les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance, sous contrats d'apprentissage relevant du champ d'application de la convention collective de la Confiserie, chocolaterie, biscuiterie, détaillants et détaillants-fabricants.

**Titre 2 : Durée et aménagement du temps de travail**

**Art 1 : Modulation du temps de travail**

Le présent dispositif s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'ancien article L. 212-8 du code du Travail (nouveaux art L3122-9 et suivants).

Le principe de modulation permet que la durée du travail effectif hebdomadaire peut varier sur tout ou partie de l'année dans la limite du plafond annuel de 1 600 heures.

Le régime de modulation des horaires prévu par le présent avenant, est réputé suffisamment adapté pour permettre une application directe dans les entreprises, sous réserve de la consultation préalable par l'entreprise des représentants du personnel, s'ils existent, et information de l'inspection du travail.

#### Art 1.1 - Données économiques permettant le recours à la modulation

Le recours à la modulation du temps de travail répond aux variations saisonnières inhérentes à l'activité de la branche liées notamment aux fêtes locales et nationales du calendrier, en permettant de satisfaire les commandes des clients, de réduire les coûts de production et d'éviter le recours excessif à des heures supplémentaires et au chômage partiel.

#### Art 1.2 - Recours aux salariés intérimaires

Les entreprises auront recours exceptionnellement aux travailleurs intérimaires pour pallier à un besoin particulier, non prévisible et non récurrent.

#### Art 1.3 - Période et amplitude de la modulation

La période de modulation correspond à l'année civile ou à l'année de référence des congés payés.

L'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite d'un horaire hebdomadaire minimal fixé en période basse à 0 heure et d'un horaire hebdomadaire maximal en période haute fixé à 48 heures de travail effectif.

#### Art 1.4 - Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires, excluant les heures supplémentaires compensées en temps, utilisable sans avoir recours à l'autorisation de l'inspecteur du travail, est celui fixé réglementairement, soit à titre d'information, 130 heures par an.

Si l'entreprise n'applique pas de modulation, le contingent d'heures supplémentaires est celui fixé réglementairement, soit à titre d'information 220 heures à la date de signature du présent avenant.

Ce contingent d'heures supplémentaires pourra être modifié soit par accord d'entreprise soit suivant les modalités de négociations légales pour les entreprises dépourvues de délégué syndical.

Les conditions du repos compensateur légal pourront être modifiées par accord d'entreprise ou suivant les modalités de négociations légales pour les entreprises dépourvues de délégué syndical.

#### Art 1.5 - Programme indicatif des horaires

Le programme indicatif annuel de la répartition des horaires ainsi que sa modification devront être soumis pour avis au comité d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent, avant sa mise en œuvre. Par ailleurs, le chef d'entreprise devra communiquer au moins une fois par an un bilan de la modulation.

La programmation indicative sera portée à la connaissance des salariés par tout moyen (affichage, circulaire...).

Les délais suivants doivent être respectés en cas de modification de la programmation. Les salariés sont avisés au moins sept jours ouvrés à l'avance de la modification. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles et afin de tenir compte des variations d'activité et des fluctuations saisonnières propres à la branche (notamment en cas d'absentéisme exceptionnel, ou de commandes urgentes), les salariés sont avisés au plus tard 48 heures à l'avance de la modification de la programmation.

En cas d'utilisation de ce délai réduit, quel que soit sa fréquence, les salariés concernés se verront accorder un repos supplémentaire de 0,5 jour à prendre dans la période de modulation.

Ce repos sera pris d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

#### Art 1.6 - Heures supplémentaires

Pendant la période de la modulation fixée par l'employeur, les heures effectuées dans la limite maximale de 48 heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne donnent donc lieu ni à majoration de salaire, ni à repos compensateur, et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

A la fin de la période de modulation fixée par l'employeur, les heures effectuées au delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne sur la période de modulation, ouvrent droit à une majoration de salaire et/ou à repos compensateur, au choix des salariés concernés, calculés selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sauf pour les entreprises ou établissements qui remplacent la majoration des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement.

#### Art 1.7 - Chômage partiel

En cours de modulation et conformément au Code du Travail, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté, notamment lorsque la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectivement réalisées est inférieure à la moyenne hebdomadaire de 35 heures fixée au présent accord. Il intervient dans les conditions légales en vigueur.

Art 1.8 - Cas des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et dont le contrat a été rompu durant cette même période

#### Salariés entrants et sortants en cours de période

La durée moyenne de travail correspondant à 35 hebdomadaires est exceptionnellement calculée pour l'intéressé sur la partie de la période de référence pendant laquelle le salarié aura travaillé. Les heures supplémentaires seront dues au-delà de cette durée moyenne. A l'inverse, les heures non réalisées par le salarié sortant seront récupérées sur son solde de tout compte sauf dispositions légales ou conventionnelles différentes.

- En cas de rupture du contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

#### Gestion des absences

- Heures récupérables :

En cas d'absence du salarié ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation,

- La rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.
- Compteur d'heures : ces absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

- Heures non récupérables :

- Ne sont pas récupérables les absences suivantes : absences rémunérées ou indemnisées, congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de textes conventionnels ou absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident.
- Deux comptabilisations distinctes seront tenues :
  1. Rémunération : l'absence sera rémunérée sur la base de la durée moyenne hebdomadaire de 35 heures sur laquelle est fondé le lissage (7H/jour)
  2. Compteur d'heures : sera comptabilisé le nombre d'heures de travail qui auraient été effectuées au moment de l'absence

### Art 1.9 - Contrats saisonniers

Les parties rappellent que le recours aux contrats saisonniers, à durée déterminée, dans la profession, c'est-à-dire les contrats correspondant à l'exécution de travaux normalement appelés à se répéter chaque année à date à peu près fixe (voire plusieurs fois au cours d'une même année), est un fait institutionnalisé, compte tenu de la spécificité du secteur.

Le régime de modulation prévu par le présent avenant est applicable à cette catégorie de contrats.

### **Art 2 : Aménagement du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de repos**

Dans l'organisation du temps de travail, les entreprises peuvent octroyer en tout ou partie des jours de repos ou des demi-journées de repos au-delà des obligations légales en matière de repos hebdomadaire et des congés légaux et conventionnels dans la limite des quatre premières heures.

Les salariés ont droit à l'intégralité des jours ou demi-journées de repos acquis sur la période de référence fixée entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de chaque année (ou entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 mai de chaque année) dès lors qu'ils ont été présents pendant toute la période de référence, hormis les absences pour congés payés et jours fériés.

Toute absence, hors congés payés et jours fixés, réduit le nombre de jours de repos au prorata du nombre de semaines travaillées dans l'année.

Les jours de repos peuvent être répartis sur l'année dans les conditions suivantes :

- Pour la moitié des jours de repos, la ou les dates seront déterminées par l'employeur. Toutefois, la modification de ces dates ne pourra intervenir que sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles définies ci-après ou accord exprès du salarié.

Les circonstances exceptionnelles sont notamment les suivantes : surcroît d'activité, absentéisme exceptionnel, commande urgente.

- Pour l'autre moitié des jours de repos, la ou les dates précitées sont choisies par le salarié au moins 15 jours à l'avance afin de tenir compte du bon fonctionnement de l'entreprise.

Les jours de repos pourront être accolés entre eux, ou aux jours fériés, ou aux congés légaux, en accord avec le responsable hiérarchique.

À moins qu'elles ne soient versées à un compte épargne temps, ces journées ou demi-journées de repos devront être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence de leur acquisition qui pourra être l'année civile, ou au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit, ou la période de référence des congés payés.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie de son repos spécifique, une indemnité compensatrice lui sera versée pour les jours ou demi-journées de repos non pris.

Les heures effectuées entre 35 et 39 heures par semaine (ou d'une durée de travail comprise entre 35 et 39 heures définie dans l'entreprise) ne sont pas des heures supplémentaires.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées par un salarié, à la demande expresse de son responsable hiérarchique :

- au-delà de 39 heures par semaine (ou au delà d'une durée de travail comprise entre 35 et 39 heures définie dans l'entreprise);

- au-delà de 1 600 heures annuelles, après déduction des heures supplémentaires déjà rémunérées en cours d'année.

Le paiement des heures supplémentaires pourra être remplacé par un repos compensateur au choix du salarié.

La rémunération mensuelle sera indépendante du nombre de jours de repos pris dans le mois : la prise d'une journée de repos ne saurait entraîner de baisse de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

### **Art 3 : le régime du temps choisi**

Cet article est défini dans le cadre des dispositions instaurées par la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Il a pour objet de définir les conditions dans lesquelles le dispositif du temps choisi est mis en œuvre afin de permettre à chaque salarié qui le souhaite d'effectuer, en accord avec son employeur, des heures ou des jours de travail, ci-après désignés « heures ou jours choisis », au-delà de la durée du travail normalement prévue.

#### Salariés dont le temps de travail est décompté en heures

Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures ont la faculté d'effectuer, en accord avec leur employeur, des heures au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou l'établissement ou de la durée prévue par la convention de forfait annuel.

#### Salariés dont le temps de travail est décompté en jours

Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours ont la faculté, en accord avec leur employeur, de renoncer à une partie de leurs jours de repos et de travailler au-delà du nombre de jours initialement prévu par la convention de forfait.

### **Modalités d'exercice**

#### Accord écrit des parties

L'employeur peut, sur demande des salariés, faire effectuer des heures ou jours choisis, sans solliciter l'autorisation préalable de l'inspection du travail, au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou l'établissement ou de la durée prévue par les conventions de forfait annuel en heures ou en jours.

L'accord est formalisé dans un document contresigné des parties, lequel précise expressément le souhait du salarié de bénéficier, sur une période donnée et dans les limites fixées par le présent accord, du dispositif de temps choisi, d'une part, et mentionne le caractère volontaire de la réalisation de ce type d'heures ou de jours supplémentaires choisis, d'autre part.

#### Date d'établissement du document

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, l'accord matérialisé par le document est établi, au plus tard, le jour où la première heure choisie est effectuée au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou l'établissement ou de la durée prévue par la convention de forfait annuel en heures.

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours, le document est établi, au plus tard, la veille du premier jour choisi travaillé au delà de la convention de forfait annuel en jours.

La réalisation d'heures supplémentaires choisies ne peut conduire un salarié à dépasser les durée et amplitude maximales de travail prévues par les dispositions légales en vigueur à la date où lesdites heures sont effectuées.

Ainsi, à titre de rappel et sous réserve de dispositions législatives ou réglementaires à venir, l'exécution d'heures supplémentaires choisies ne doit pas avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire de travail au-delà de 48 heures au cours d'une même semaine et de 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives, d'une part, ni de porter la durée et l'amplitude maximales journalières de travail au-delà des valeurs légales, d'autre part.

### Dispositif applicable aux salariés dont le temps de travail est décompté en heures

Les heures supplémentaires choisies effectuées, en accord avec l'employeur, au-delà du contingent applicable dans l'entreprise ou l'établissement ou au-delà de la convention de forfait annuel donnent lieu à une majoration dont le taux est égal au taux appliqué aux heures supplémentaires dans l'entreprise ou l'établissement.

Il appartient à chaque entreprise qui le souhaite, relevant du champ d'application de la convention collective, de négocier les majorations de rémunération des heures supplémentaires choisies.

Ladite majoration est versée avec le salaire afférent au mois au cours duquel la ou les heures choisies sont effectuées.

## **Titre 3 : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

Le travail à temps partiel peut être mis en place aussi bien à l'initiative du chef d'entreprise ou d'établissement qu'à la demande des salariés, après consultation préalable du Comité d'entreprise ou des Délégués du Personnel s'ils existent, ou, en l'absence de représentation du personnel, après information préalable de l'Inspection du Travail.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit comporter les mentions relatives à la qualification et à la rémunération du salarié, à la durée du travail, à sa répartition ainsi que les conditions de la modification éventuelle de celle-ci, et celles relatives aux heures complémentaires.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein.

### 1) Définition

Nouvel Article L3123-1 (anciennement L212-4-2 du code du travail)

- Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :
  - 1° - A la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
  - 2° - A la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
  - 3° - A la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 600 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

### 2) Heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées dans le cadre du temps partiel hebdomadaire ou mensuel ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale ou de la durée fixée conventionnellement.

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite de 30 % de la durée du travail prévue au contrat.

Les présentes dispositions sont d'application directe.

### 3) Modulation du travail à temps partiel

La modulation du travail à temps partiel permet la variation de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat dans les conditions qui suivent.

Le présent article s'applique aux catégories de salariés suivantes : personnel lié à la vente, ouvriers et techniciens de fabrication, chauffeurs livreurs, manutentionnaires.

### *Contrat de travail*

La conclusion d'un avenant au contrat de travail, organisant les horaires sur une base annuelle, est réalisée uniquement avec des salariés volontaires, sur la base d'un accord individuel des parties.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel modulé sur l'année devra prévoir outre la définition des périodes travaillées et non travaillées, la répartition des horaires de travail sur une base hebdomadaire ou mensuelle au sein de celles-ci. En cas de modification éventuelle de cette répartition à l'intérieur des périodes travaillées, il sera respecté un délai de prévenance de 3 jours calendaires.

Dans le cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer précisément la répartition des horaires au sein des périodes travaillées et non travaillées, il sera prévu des périodes de "disponibilité" à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié moyennant un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

### *Variation de l'horaire de travail*

La durée du travail hebdomadaire ou mensuelle pourra varier d'une semaine ou d'un mois sur l'autre à condition que sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat.

La variation de la durée du contrat ne pourra pas excéder un tiers de cette durée, en plus ou moins.

La durée du travail résultant de la variation de l'horaire ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur de la durée légale hebdomadaire.

### *Modalités de décompte des heures*

La durée du travail de chaque salarié concerné sera décomptée selon les modalités suivantes :

- Quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période ou par relevé du nombre d'heures de travail effectuées.
- Chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens, du nombre d'heures de travail effectuées.

Les salariés auront accès aux informations mensuelles les concernant.

### *Durée minimale journalière et hebdomadaire*

La durée minimale journalière pendant les jours travaillés ne pourra pas être inférieure à 3 heures.

La durée minimale hebdomadaire est fixée à 3 heures.

La période de modulation est fixée à 12 mois.

Chaque salarié se verra remettre par écrit au moins 4 semaines avant le début de la période de modulation, la programmation indicative de la répartition de la durée du travail.

Le contrat de travail du salarié ne peut pas prévoir plus d'une interruption par jour ou une interruption de plus de deux heures par jour, dès lors que les nécessités d'organisation le prévoient.

### *Rémunération*

La rémunération des salariés qui travaillent à temps partiel modulé sur l'année peut être lissée sur l'année.

Les heures complémentaires et supplémentaires sont payées sur le mois considéré en fonction du nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires effectivement accomplies dans le mois.

### *Chômage partiel*

Si pour des raisons économiques, les heures effectuées par le salarié sont inférieures à la durée minimale du travail fixée au contrat, il est fait recours au chômage partiel dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

### *Rupture du contrat de travail*

En cas de rupture du contrat de travail en cours de période annuelle, les sommes

éventuellement dues à l'intéressé se calculent conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur ; lorsque la rémunération du salarié est lissée, il convient de procéder à la régularisation de la rémunération sur la base de l'horaire de travail réellement effectué.

#### **TITRE 4 : LE TRAVAIL INTERMITTENT**

Les signataires du présent accord reconnaissent la nécessité de recourir à des emplois intermittents, compte tenu de l'activité spécifique des emplois de la branche. En effet, il est rappelé que la profession a comme caractéristique majeure sa saisonnalité, notamment sur la période allant de septembre à Pâques, où se réalise l'essentiel du travail.

Dans le souci de donner à cette catégorie de personnel un statut juridique et des garanties sociales, la conclusion de contrats de travail intermittents est autorisée dans le respect du nouvel article L3123-31 (ancien article L 212-4-12 et suivants du code de travail).

##### Champ d'application.

Le présent titre s'applique aux salariés occupant l'un des emplois énumérés ci-dessous et appartenant au personnel des entreprises de la branche.

Il est rappelé que les emplois intermittents sont des emplois permanents des entreprises comportant par nature des périodes travaillées et des périodes non travaillées ;  
La possibilité de conclure ces contrats est réservée aux salariés occupant l'un des emplois suivants : Personnel lié à la vente, ouvriers et techniciens de fabrication, chauffeurs livreurs, manutentionnaires.

##### Contrat de travail

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient, conformément au nouvel article L3123-36 (ancien article L 212-4-14 du Code du Travail), des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Le salarié intermittent peut être amené à travailler pour un autre employeur pendant les périodes non travaillées sous réserve de son obligation de loyauté et du respect des durées maximales de travail autorisées.

Le contrat de travail intermittent peut être proposé à tout salarié désireux bénéficier directement d'un contrat de travail intermittent. Les parties rappellent notamment le souhait exprimé par certains salariés de bénéficier d'une variété de missions et/ou emplois différents, ce que permettent les caractéristiques du contrat de travail intermittent.

Le contrat de travail intermittent doit garantir au salarié une activité au moins égale à 300 heures de travail dans l'année.

Le contrat de travail intermittent devra être établi dans les conditions du nouvel article L3123-33 (ancien article L. 212-4-13 du Code du travail). C'est un contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat de travail doit mentionner obligatoirement les clauses suivantes :

Date d'entrée,

Fonction,

Classification et coefficient,

Lieu de l'emploi,

Conditions d'essai,

Durée minimale annuelle,

Périodes travaillées ou manifestations affectées,

Répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes,

Les éléments de la rémunération.

Il doit mentionner également l'ensemble des clauses prévues conventionnellement ou légalement pour les contrats de travail à durée indéterminée classiques.

### Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés sera fixée en fonction du nombre d'heures effectuées au cours du mois sur la base du taux horaire brut du salarié concerné.

Si les parties le souhaitent, la rémunération versée mensuellement au titulaire d'un contrat de travail intermittent peut être indépendante de l'horaire réel (lissage).

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

Les heures effectuées, au cours d'une semaine donnée, au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail par un salarié intermittent sont des heures supplémentaires

### Ancienneté

Les périodes non travaillées du fait de l'intermittence sont prises en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

## **TITRE 5 : LES CADRES, AGENTS DE MAITRISE, PERSONNEL ITINERANT**

### **Art 1 - Définition des catégories de cadres et aménagement du temps de travail**

#### a) Les cadres dirigeants

Définition

- Assumer des responsabilités impliquant une grande indépendance dans l'organisation de son propre emploi du temps ;

- Disposer d'un pouvoir décisionnaire largement autonome ;

- Percevoir l'une des rémunérations les plus élevées de l'entreprise ou de l'établissement.

Pour ces cadres, les dispositions relatives à la durée du travail, au travail de nuit, aux repos quotidien et hebdomadaire et aux jours fériés ne s'appliquent pas. Ils bénéficient en revanche des congés payés, des congés non rémunérés, des congés pour événements familiaux, du dispositif sur le compte épargne-temps.

#### b) les cadres intégrés à un atelier, un service, une équipe

il s'agit de cadres (dits « intégrés ») dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de leur atelier, de leur service ou de leur équipe. Ils bénéficient de la législation sur la durée du travail au même titre que les non-cadres.

L'employeur a la possibilité de conclure avec cette catégorie de cadres des conventions de forfait. Ces conventions sont établies en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle. La rémunération alors versée ne peut être inférieure à celle qui lui aurait été versée si ses heures de travail avaient été décomptées. Le forfait doit donc inclure le paiement majoré des heures supplémentaires.

#### c) Les cadres autonomes

Il s'agit des cadres qui ne sont ni cadres dirigeants, ni cadres intégrés.

La durée de travail de ces cadres peut être fixée par des conventions individuelles de forfait. Il peut s'agir :

- Soit d'une convention de forfait établie en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

Dans ce cas, les heures supplémentaires intégrées dans la convention de forfait ne doivent pas dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable ;

- Soit d'une convention de forfait annuel en heures ou en jour.

**Modalités d'application des forfaits en heures ;**

Le forfait annuel en heures est applicable aux cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

La durée annuelle de travail ne pourra être supérieure à 1 600 heures, plus le contingent d'heure légal pour les cadres, sans préjudice du respect des dispositions du code du travail relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié.

Ces cadres bénéficieront des 11 heures de repos quotidien, des 35 heures de repos hebdomadaires et verront leur temps de travail limité à 6 jours par semaine au maximum.

Le paiement des heures supplémentaires est inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

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.

**Modalités d'application des forfaits en jours ;**

La convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail doit figurer dans le contrat de travail du salarié ou un avenant après acceptation du cadre.

Le forfait ne pourra pas prévoir plus de 218 jours travaillés dans l'année pour un salarié bénéficiant de l'intégralité des droits légaux à congés payés.

Les jours dépassant le plafond annuel doivent être récupérés durant les trois premiers mois de l'année suivante.

Les journées et demi-journées de repos seront fixées entre l'employeur et le cadre. L'employeur pourra différer la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres en respectant un délai de prévenance de trois semaines pour les absences programmées.

Des jours de repos pourront être affectés à un compte épargne temps dans les conditions définies dans le présent accord.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail sous réserve que le cadre bénéficie des 11 heures consécutives de repos quotidien, des 35 heures de repos hebdomadaires.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Un document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées ainsi que les jours de repos hebdomadaires, les jours de congés payés, les jours fériés chômés et les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

## **Titre 6 : LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)**

**Le compte épargne temps est mis en place dans l'entreprise à l'initiative de l'employeur.**

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

Le compte épargne temps peut être mis en place par le biais du présent accord, unilatéralement par application directe, ou par accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement qui pourra y déroger mais en aucun cas dans un sens moins favorable aux salariés.

### **Salariés bénéficiaires**

Tout salarié ayant au moins 12 mois d'ancienneté peut ouvrir un compte épargne-temps.

### **Ouverture et tenue de compte**

L'ouverture d'un compte et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié. Les salariés intéressés en feront la demande écrite auprès de l'employeur, en précisant les modes d'alimentation du compte.

L'entreprise pourra externaliser la gestion des comptes épargne temps après consultation des représentants du personnel ou, à défaut, information de l'ensemble des salariés.

### **Alimentation du compte**

Chaque salarié aura la possibilité d'alimenter le compte épargne-temps par des jours de repos et/ou des éléments de salaire dont la liste est fixée ci-après.

- Alimentation du compte en jours de repos

Tout salarié peut décider de porter sur son compte :

- de tout ou partie du congé annuel légal excédant 24 jours ouvrables de congés;
- des heures de repos acquises au titre des repos compensateurs de remplacement mais également au titre des repos compensateurs obligatoires ;
- des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (RTT) ;
- des jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait jours.

- Alimentation en heures de travail à l'initiative du salarié

Le cadre autonome ou le salarié itinérant soumis à une convention de forfait en heures établie sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle peut placer sur le compte épargne temps, les heures effectuées au-delà de la durée de travail prévue par sa convention de forfait.

- Alimentation en heures de travail à l'initiative de l'employeur

En raison de la nature de l'activité, les variations d'activité peuvent conduire les salariés à travailler au-delà de la durée collective du travail. Dans ce cas, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail pourront être affectées sur le compte épargne-temps.

Les droits acquis correspondant à ces heures pourront être également utilisées collectivement par l'employeur pour faire face à des périodes de baisse d'activité.

L'entreprise pourra limiter le nombre de jours de repos affectés au CET par an après consultation des représentants du personnel ou à défaut des salariés.

## Modalités de conversion en argent des temps de repos

Les jours de congés et de repos affectés sur le compte sont convertis en argent : chaque journée de congé est convertie par le montant du salaire journalier correspondant revalorisé au moment de l'utilisation du compte.

- Alimentation du compte par des éléments de salaire

Tout salarié peut décider d'alimenter son compte épargne-temps par les éléments de salaire suivants :

- augmentation individuelle de salaire, à condition que soient respectés le SMIC et le minimum conventionnel ;
- des compléments du salaire de base (primes, gratifications, indemnités conventionnelles...);
- des sommes issues de la répartition de la réserve de participation, à l'issue de leur période d'indisponibilité ;
- des sommes versées sur le plan d'épargne d'entreprise, à l'issue de leur période d'indisponibilité ;
- de la prime d'intéressement,
- à l'issue de leur indisponibilité, des sommes que l'employeur a versées sur un plan d'épargne retraite (PER) et sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

### **Plafond**

Lorsque les droits épargnés sur le CET atteignent le plafond maximum garanti par l'AGS, le montant des droits qui excède ce plafond devra être liquidé. Le salarié devra, pour ce faire, percevoir une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits excédant le plafond

### **Utilisation du compte pour rémunérer un congé**

Nature des congés pouvant être pris

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour l'indemnisation de tout ou partie :

- d'un congé (le congé parental, le congé pour création d'entreprise, le congé sabbatique, le congé sans solde etc...)
- des heures non travaillées, lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel dans le cadre d'un congé parental, d'un congé pour enfant gravement malade, d'un temps partiel choisi par exemple etc... ;
- des temps de formation effectués en dehors du temps de travail ;
- de la cessation anticipée de l'activité des salariés âgés de plus de 50 ans, de manière progressive ou totale.

### **Rémunération du congé**

La rémunération du congé est calculée selon les modalités suivantes : Les versements sont effectués aux échéances normales de paie et sont soumis aux cotisations sociales, y compris les primes d'intéressement et les sommes issues de la participation et du PEE qui ont été converties en jours de repos.

### **Utilisation du compte pour se constituer une épargne**

Le salarié peut également utiliser les droits affectés sur le CET pour :

- alimenter un plan d'épargne d'entreprise, un plan d'épargne interentreprises ou un plan d'épargne pour la retraite collectif ;
- contribuer au financement de prestations de retraite supplémentaires lorsqu'elles

revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ;  
- ou procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse visées à l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale (rachat d'années incomplètes ou de périodes d'étude).

### **Utilisation du compte pour bénéficiaire d'une rémunération immédiate**

Le salarié peut demander l'octroi d'une rémunération immédiate en contrepartie des droits inscrits sur le CET au cours des 12 derniers mois.

### **Délai et procédure d'utilisation du CET**

Les droits acquis sur le CET devront être utilisés au plus tard cinq ans après la date de première affectation d'éléments sur le compte.

Ce délai de 5 ans peut être prolongé en cas d'absences pour congés de maternité, pour arrêt maladie de plus de 3 mois, pour congé parental. Dans ce cas, la prolongation sera de la même durée que la période d'absence.

Pour les salariés ayant atteint l'âge de 50 ans et plus, avant l'ouverture du plan ou en cours de plan, le délai d'utilisation peut se prolonger au-delà de 5 ans.

Le salarié qui souhaite utiliser les droits sur son compte épargne temps doit en faire la demande par écrit auprès de son employeur en respectant les délais de prévenance suivants :

- pour un congé indemnisé :

- 2 mois pour une durée de congé jusqu'à 30 jours ouvrables,
- 3 mois pour une durée de congé de plus de 30 jours ouvrables,

Les dates de prise de congés sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié en dehors des périodes de forte activité.

- pour une rémunération immédiate, qui concerne, pour rappel, seulement les droits acquis dans l'année : 1 mois avant la date de versement demandée,

- pour une épargne libérée : 2 mois.

### **Rupture du contrat de travail**

Lors de la rupture de son contrat le salarié perçoit une indemnité compensatrice correspondant à la conversion monétaire des droits acquis calculée conformément aux dispositions du présent titre.

### **Renonciation individuelle à l'utilisation du compte**

Le salarié pourra renoncer à utiliser son compte et demander à percevoir une indemnité compensatrice dans le cadre des dispositions légales.

Le salarié devra avertir l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge.

En cas de renonciation par le salarié à l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps.

### **Information du salarié**

Le salarié sera informé par écrit de l'état de son compte épargne-temps annuellement.

## **Titre 7 - Durée de l'accord, révision, dénonciation**

### **REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD**

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles 3 et 4 de la convention collective de confiserie, chocolaterie, biscuiterie, détaillants, détaillants-fabricants

### **DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du Travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues aux nouveaux articles L2231-6, L 2261-1, L2262-8, D2231-2 (ancien article L.132-10 du Code du travail) et fera l'objet de mesures de publicité prévues par le Code du travail.

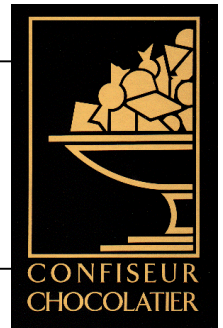
Fait à Paris 18 juin 2008, en 12 exemplaires

Suivent les signatures en page 15

---

**AVENANT N° 14 Relatif à l'organisation du temps de travail**  
**Modification de l'avenant n°4 du 25 mai 2000**  
**Convention Collective Nationale de la Chocolaterie, Confiserie et**  
**Biscuiterie (Détailants et Détailants-Fabricants)**

---



**SIGNATURES**

**Organisation patronale :**

Confédération Nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la Chocolaterie, Confiserie, Biscuiterie, 64 rue de Caumartin, 75009 Paris.

**Syndicats de salariés :**

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

Fédération CSFV Commerce – Services – Force de Vente, CFTC, 251 rue du Faubourg Saint-Martin, 75010 PARIS ;

Fédération Nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaires FNCA-CGC, 59/63, rue du Rocher, 75008 PARIS ;

Fédération des Services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 PANTIN CEDEX ;

Fédération Nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, Case 428, 93514 MONTREUIL Cedex .