

2016



LA REGLEMENTATION

BOULANGERIE-PÂTISSERIE

Date de création du document : 12/01/2016



Sommaire

• Liste chronologique des textes	3
• Liste des arrêtés d'extension	4
• Signataires.....	6
Convention collective territoriale de la Boulangerie et de la Pâtisserie.....	7
• I - Dispositions générales	7
Article 1 : Champ d'application	7
Article 2 : Durée	7
Article 3 : Révision	7
Article 4 : Dénonciation.....	8
Article 5 : Interprétation de la convention collective.....	8
Article 6 : Avantages acquis	9
• II - Droit syndical	10
Article 7.....	10
Article 8.....	10
Article 9.....	10
Article 10 : Sections syndicales	10
Article 11.....	10
Article 12 : Délégués syndicaux.....	11
Article 13.....	11
Article 14 : Affichage syndical.....	11
Article 15 : Licenciement d'un délégué syndical	11
Article 16 : Congé de formation syndicale	12
• III - Délégués du personnel.....	13
Article 17.....	13
Article 18.....	13
Article 19.....	13
Article 20 : Nombre de délégués	14
Article 21 : Elections	14
Article 22 : Fonctionnement.....	14
Article 23 : Licenciement des délégués du personnel	15
• IV - Comité d'entreprise ou d'établissement	16
Article 24.....	16
Article 25.....	16
Article 26.....	16
• V - Procédure de résolution des conflits collectifs	17
Article 27.....	17
Article 28 : Tentative de conciliation sur le plan de l'entreprise	17
Article 29.....	17
Article 30.....	18
Article 31.....	18
Article 32.....	18

Article 33.....	18
• VI - Classification et rémunération.....	19
Article 34.....	19
Article 35 : Jeunes travailleurs.....	24
Article 36 : Salaire mensuel minimum professionnel.....	24
• VII - Recrutement et conditions de travail.....	25
Article 38 : Période d'essai.....	25
Article 39 : Embauchage.....	25
Article 40 : Travailleurs appelés à travailler à l'étranger.....	25
Article 41 : Régime des extra.....	25
Article 42 : Durée du travail.....	26
Article 43 : Heures supplémentaires.....	26
Article 44 : Bulletin de paie.....	27
Article 45 : Egalité de traitement entre les salariés des deux sexes.....	27
Article 46 : Egalité de traitement entre les salariés français et étrangers.....	27
Article 47 : Travail des femmes et des jeunes.....	27
Article 48 : Majorations.....	28
Article 49 : Apprentissage.....	28
Article 50 : Emploi des handicapés.....	28
Article 51 : Formation professionnelle et permanente.....	28
• VIII - Suspension du contrat de travail.....	29
Article 52 : Droit à congé payé.....	29
Article 53 : Congés particuliers.....	29
Article 54 : Année de référence - Travail effectif.....	29
Article 55 : Période légale des congés payés.....	31
Article 57 : Incidence d'un jour férié.....	33
Article 58 : Maladie pendant les congés.....	33
Article 59.....	34
Article 60.....	34
Article 61 : Congés familiaux.....	35
• IX - Hygiène et sécurité.....	36
Article 63.....	36
• X - Rupture du contrat de travail.....	37
Article 64 : Contrat à durée indéterminée.....	37
Article 65 : Préavis réciproque.....	37
Article 66 : Indemnité de licenciement.....	37
Article 67 : Départ en retraite.....	38
Article 68 : Maladies et accidents non professionnels.....	38
Article 69 : Départ au service national actif.....	38
Article 70 : Certificat de travail.....	39
Article 71.....	39

► *Liste chronologique des textes*

- Arrêté n° 3055 du 13 novembre 1984 portant extension de la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie (JONC n° 6320 du 20 novembre 1984)
- Avenant n° 1 des 4 novembre 1992 et 24 février 1993 étendu par arrêté n° 1701-T du 21 avril 1993 (JONC n° 6916 du 11 mai 1993)
- Avenant n° 2 du 29 août 1995 étendu par arrêté n° 4109-T du 16 octobre 1995 (JONC n° 7100 du 31 octobre 1995)
- Avenant n° 3 du 5 septembre 1996 étendu par arrêté n° 4437-T du 12 novembre 1996 (JONC n° 7183 du 26 novembre 1996)
- Avenant n° 4 du 3 mars 1999 étendu par arrêté n° 1957-T du 9 avril 1999 (JONC n° 7371 du 27 avril 1999)
- Avenant n° 5 du 21 septembre 2000 étendu par arrêté n° 2001-121/GNC du 18 janvier 2001 (JONC n° 7524 du 30 janvier 2001)
- Accord conclu dans le cadre de la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie du 17 janvier 2002 étendu par arrêté n° 2002-1165/GNC du 11 avril 2002 (JONC n° 7624 du 23 avril 2002)
- Avenant n° 7 du 17 août 2004 étendu par arrêté n° 2005-625/GNC du 24 mars 2005 (JONC n° 7855 du 29 mars 2005)
- Avenant n° 8 du 7 mars 2005 étendu par arrêté n° 2005-1701/GNC du 7 juillet 2005 (JONC n° 7877 du 12 juillet 2005)
- Avenant n° 9 du 14 mars 2006 étendu par arrêté n° 2006-2109/GNC du 1^{er} juin 2006 (JONC n° 7956 du 6 juin 2006).
- Avenant n° 10 du 20 février 2007 étendu par arrêté n° 2007-3075/GNC du 28 juin 2007 (JONC n° 8073 du 5 juillet 2007)
- Avenant n° 11 du 22 octobre 2007 étendu par arrêté n° 2007-6023/GNC du 28 décembre 2007 (JONC du n° 8148 du 28 décembre 2007)
- Avenant n° 12 du 30 avril 2010 étendu par arrêté n°2010-2217/GNC du 15 juin 2010 (JONC n° 8498 du 24) juin 2010).
- Avenant n° 13 du 30 avril 2010 étendu par arrêté n° 2010/2219/GNC du 15 juin 2010 (JONC n°1849 du 24 juin 2010)
- Avenant n° 14 du 26 mai 2010 étendu par arrêté n° 2010-2569/GNC du 20 juillet 2010 (JONC n°8514 du 29/07/2010)
- Avenant n° 15 du 19 janvier 2011 non étendu
- Avenant n° 16 du 9 mars 2012 étendu par arrêté n° 2012-1491/GNC du 26 juin 2012 (JONC n° 8738 du 5 janvier 2012)
- Avenant n° 17 du 18 février 2013 étendu par arrêté n° 2013-981/GNC du 16 avril 2013 (JONC n° 8899 du 25 avril 2013)
- Avenant n° 18 du 10 février 2015 étendu par arrêté n° 2015-613/GNC du 21 avril 2015 (JONC n° 9150 du 30 avril 2015)
- Avenant n° 19 du 9 décembre 2015 étendu par arrêté n° 2016-1363/GNC du 5 juillet 2016 (JONC n° 9297 du 14 juillet 2016)

► *Liste des arrêtés d'extension*

- Arrêté n° 3807-T du 4 octobre 1994 relatif à l'extension de l'accord interprofessionnel territorial réactualisé du 27 juillet 1994 (JONC n° 7021 du 25 octobre 1994)
- Arrêté n° 2006-1217/GNC du 30 mars 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 2 du 19 septembre 2005 à l'accord interprofessionnel territorial (JONC n° 7941 du 4 avril 2006)
- Arrêté n° 2006-1219/GNC du 30 mars 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 3 du 26 septembre 2005 à l'accord interprofessionnel territorial (JONC du n° 7941 du 4 avril 2006)
- Arrêté n° 2006-1221/GNC du 30 mars 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 17 octobre 2005 à l'accord interprofessionnel territorial (JONC du n° 7941 du 4 avril 2006)
- Arrêté n° 3055 du 13 novembre 1984 portant extension de la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie (JONC du 20 novembre 1984)
- Arrêté n° 1701-T du 21 avril 1993 relatif à l'extension de l'avenant n° 1 des 4 novembre 1992 et 24 février 1993 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie (JONC n° 6916 du 11 mai 1993)
- Arrêté n° 4109-T du 16 octobre 1995 relatif à l'extension de l'avenant n° 2 du 29 août 1995 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie (JONC n° 7100 du 31 octobre 1995)
- Arrêté n° 4437-T du 12 novembre 1996 relatif à l'extension de l'avenant n° 3 du 5 septembre 1996 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie (JONC n° 7183 du 26 novembre 1996)
- Arrêté n° 1957-T du 9 avril 1999 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 3 mars 1999 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie (JONC n° 7371 du 27 avril 1999)
- Arrêté n° 2001-121/GNC du 18 janvier 2001 relatif à l'extension de l'avenant n° 5 du 21 septembre 2000 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie (JONC n° 7524 du 30 janvier 2001)
- Arrêté n° 2002-1165/GNC du 11 avril 2002 relatif à l'extension de l'accord conclu dans le cadre de la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie du 17 janvier 2002 (revalorisation annuelle des salaires minimaux et des coefficients hiérarchiques) (JONC n° 7624 du 23 avril 2002)
- Arrêté n° 2005-625/GNC du 24 mars 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 7 du 17 août 2004 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7855 du 29 mars 2005)
- Arrêté n° 2005-1701/GNC du 7 juillet 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 8 du 7 mars 2005 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7877 du 12 juillet 2005)
- Arrêté n° 2006-2109/GNC du 1^{er} juin 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 9 du 14 mars 2006 à la convention collective territoriale de la « boulangerie et de la pâtisserie » (JONC n° 7956 du 6 juin 2006)

- Arrêté n° 2007-3075/GNC du 28 juin 2007 relatif à l'extension de l'avenant n° 10 du 20 février 2007 à la convention collective territoriale de la « boulangerie et de la pâtisserie » (JONC n° 8073 du 5 juillet 2007)
- Arrêté n° 2007-6023/GNC du 28 décembre 2007 relatif à l'extension de l'avenant n° 11 du 22 octobre 2007 à la convention collective territoriale de la « boulangerie et de la pâtisserie » (JONC du n° 8148 du 28 décembre 2007)
- Arrêté n° 2010-2217/GNC du 15 juin 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 12 du 30 avril 2010 à la convention collective territoriale de la "Boulangerie - Pâtisserie"(JONC n° 8499 du 24 juin 2010)
- Arrêté n° 2010-2219/GNC du 15 juin 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 13 du 30 avril 2010 à la convention collective territoriale de la « Boulangerie – Pâtisserie » (JONC n° 8499 du 24 juin 2010)
- Arrêté n° 2010-2569/GNC du 20 juillet 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 14 à l'accord professionnel de la branche « Boulangerie – Pâtisserie » (JONC n° 8514 du 29 juillet 2010)
- Arrêté n° 2012-1491/GNC du 26 juin 2012 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 16 à l'accord professionnel de la branche « Boulangerie – Pâtisserie » (JONC n° 8800 du 5 juillet 2012)
- Arrêté n° 2013-981/GNC du 16 avril 2013 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 17 du 18 février 2013 à l'accord professionnel de la branche « Boulangerie – Pâtisserie » (JONC n° 8899 du 25 avril 2013)
- Arrêté n° 2015-613/GNC du 21 avril 2015 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 18 du 10 février 2015 à l'accord professionnel de la branche « Boulangerie – Pâtisserie » (JONC n° 9150 du 30 avril 2015)
- Arrêté n° 2016-1363/GNC du 5 juillet 2016 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 19 du 9 décembre 2015 à l'accord professionnel de la branche « Boulangerie – Pâtisserie » (JONC n° 9297 du 14 juillet 2016)

► **Signataires**

Organisations professionnelles d'employeurs :

- Syndicat territorial de la boulangerie et de la Boulangerie-Pâtisserie
- Fédération des Artisans et Entreprises

Organisations syndicales de salariés :

- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de NC (USGCINC)
- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)
- Confédération Générale des Travailleurs de Nouvelle-Calédonie (CGT NC)

Convention collective territoriale de la Boulangerie et de la Pâtisserie

► I - Dispositions générales

Article 1 : Champ d'application

La présente convention collective règle sur le Territoire de Nouvelle-Calédonie et Dépendances les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises de boulangerie et pâtisserie.

Article 2 : Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3 : Révision

Chaque partie signataire peut demander que soit révisée la présente convention.

La demande de révision ne pourra être présentée qu'à l'expiration de l'année consécutive à la signature de cette convention.

La même règle s'appliquera dans le cas d'un avenant à cette convention.

Toute demande de révision devra être portée par lettre recommandée avec accusé de réception à la connaissance des autres parties contractantes. L'autre partie sera tenue de lui répondre dans un délai de 15 jours à dater de ladite demande.

Elle devra mentionner les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

Une commission paritaire devra se réunir dans un délai qui ne pourra être supérieur à trois mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et éventuellement conclure un accord sur les propositions déposées.

Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un nouvel accord modificatif, la convention collective reste en l'état.

Article 4 : Dénonciation

1. La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de trois mois.

La partie qui souhaite dénoncer la présente convention le notifie aux autres signataires par lettre recommandée.

Si la convention est dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation s'engagera à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation.

Il en est de même si la convention est dénoncée à la demande d'une des parties intéressées, dans les conditions prévues à l'article L.132.14 en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

2. La dénonciation doit donner lieu à dépôt conformément à la réglementation en vigueur.

3. La convention dénoncée continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de trois mois.

N. B : Pour l'application de cet article, se référer à l'article Lp. 334-9 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 5 : Interprétation de la convention collective

Une commission paritaire d'interprétation est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes de la présente convention et de ses avenants.

Composition

La commission est composée de :

- quatre représentants des employeurs,
- quatre représentants des travailleurs,

désignés par les organisations syndicales les plus représentatives parmi celles ayant participé à la négociation de la convention collective.

La commission élaborera son règlement intérieur de fonctionnement, les décisions devant être prises à l'unanimité des membres la composant.

Cette commission devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, adressée aux autres organisations syndicales signataires, en vue de pouvoir formuler sa réponse dans un délai maximum de un mois. Le texte en réponse sera communiqué aux organisations syndicales signataires de la convention et fera l'objet du dépôt prévu à l'article L.132.10).

N. B : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 332-5, Lp. 334-1 et R.. 334-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 6 : Avantages acquis

La présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages individuels et collectifs acquis antérieurement à la date de sa signature, soit par convention, par accord d'établissement ou par usages établis.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises.

▶ II - Droit syndical

Article 7

Les parties contractantes reconnaissent l'exercice du droit syndical dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans les entreprises conformément aux dispositions du code du travail.

Article 8

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise et ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par un employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages-intérêts.

Ces dispositions sont d'ordre public.

Article 9

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, pendant les heures de travail.

Article 10 : Sections syndicales

Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 11

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants conformément aux dispositions du code du travail.

Article 12 : Délégués syndicaux

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif qui a constitué une section syndicale, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise, conformément à l'article L.412.13 du code du travail.

La désignation de ces délégués syndicaux se fait conformément aux dispositions législatives en la matière.

N. B : Pour l'application de cet article, se référer à l'article Lp. 323-34 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 13

Chaque délégué syndical, désigné conformément aux dispositions de l'article 12 dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions :

- Dix heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés,
- Quinze heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de 150 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 14 : Affichage syndical

L'affichage syndical s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Simultanément à l'affichage, un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve du respect des dispositions relatives à la presse.

Article 15 : Licenciement d'un délégué syndical

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir que conformément à la législation en la matière.

Article 16 : Congé de formation syndicale

Les travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives sur le plan territorial, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de douze jours ouvrables par an.

Ce congé peut être pris en une ou deux fois.

La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel qu'à la demande expresse du travailleur. Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

▶ III - Délégués du personnel

Article 17

Dans les établissements où sont occupés au moins onze salariés, le personnel élit des délégués du personnel.

La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

A l'expiration du mandat annuel des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de onze salariés pendant au moins six mois.

Article 18

Les délégués du personnel ont pour mission :

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

En outre, lorsqu'un employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre structurel ou conjoncturel dans les entreprises comportant moins de 50 salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'inspection du travail.

L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent, si ce dernier le désire.

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

Article 19

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement n'a pu être constitué ou renouvelé par suite d'une carence constatée dans les formes de l'article L.433.13⁽¹⁾, les attributions économiques qui relèvent du comité d'entreprise sont exercées temporairement par les délégués du personnel.

N. B : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 342-46 à Lp. 324-49 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 20 : Nombre de délégués

Le nombre des délégués du personnel est déterminé conformément à l'article L.423.1 du code du travail et à l'article 57 de l'ordonnance 82-1114 du 23 décembre 1982⁽²⁾

N. B : Pour l'application de cet article, se référer à l'article Lp. 341-19 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 21 : Elections

Les élections des délégués du personnel ont lieu conformément aux modalités des articles L.423.2 à L. 423.18⁽³⁾.

N. B : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 341-25 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 22 : Fonctionnement

L'exercice du mandat des délégués du personnel s'effectue conformément aux articles L.424.1 à L.424.5⁽¹⁾.

Heures attribuées pour l'exercice des fonctions de délégués

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chaque délégué du personnel titulaire, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L.431.3 bénéficient, en outre, d'un crédit de vingt heures par mois.

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

Dans le cadre du crédit d'heures dont ils disposent, les délégués du personnel doivent en temps utile, tenir leur chef de service au courant des déplacements envisagés ainsi que de leur durée probable, de manière à pouvoir prendre les mesures qu'impliquerait l'absence de l'intéressé.

Les employeurs s'engagent à ne pas mettre d'entraves à l'exercice normal du mandat des délégués du personnel, les travailleurs délégués s'engagent de leur côté à ne pas porter entrave au fonctionnement des services desquels ils relèvent.

Local

Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et notamment, de se réunir.

Les modalités d'utilisation du local seront arrêtées d'accord-parties entre les délégués du personnel et le chef d'établissement.

Affichage

Les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, et aux portes d'entrée des lieux du travail.

Déplacement

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

N. B : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 341-4, Lp341-17 alinéa 1, Lp. 342-4 et Lp. 341-25 alinéa 2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 23 : Licenciement des délégués du personnel

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis au respect de la procédure des articles L.425.1 à L. 425.2.

N. B : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 351-1, Lp. 352-2, Lp. 352-3, Lp. 353-3, Lp. 353-5, Lp. 353-6 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

▶ **IV - Comité d'entreprise ou d'établissement**

Article 24

Les entreprises ou établissements employant au moins cinquante salariés doivent constituer un comité d'entreprise ou d'établissement.

Article 25

La composition, les élections, la mission, le fonctionnement du comité d'entreprise ou d'établissement, découlent des dispositions législatives et réglementaires applicables sur le Territoire.

Article 26

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre du comité d'entreprise ou d'établissement est obligatoirement soumis au respect de la procédure prévue par les articles L.436.1 à L.436.3(1)

N. B : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 351-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

▶ V - Procédure de résolution des conflits collectifs

Article 27

Pour résoudre tout différend collectif pouvant surgir entre les travailleurs et les dirigeants des entreprises des secteurs définis à l'article 1, les parties conviennent de se conformer obligatoirement à la procédure suivante :

Article 28 : Tentative de conciliation sur le plan de l'entreprise

Une tentative de conciliation du litige sera effectuée au préalable au plan de l'entreprise. Pour ce faire, le différend devra faire l'objet d'une notification à l'employeur, notification précisant les motifs du différend.

L'employeur est tenu de donner les éléments de réponse sous huit jours francs à partir de la date de réception de la demande.

Article 29

Si les réclamations collectives ne peuvent être réglées sur le plan des entreprises, elles seront soumises, par la partie la plus diligente, à la commission de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La commission paritaire de conciliation comprendra des représentants désignés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de la présente convention.

Le nombre des membres de la commission pourra varier selon l'importance du litige et le nombre d'entreprises concernées dans les limites suivantes :

- minimum : - quatre membres représentant les employeurs,
- quatre membres représentant les travailleurs,
- maximum : - six membres représentant les employeurs,
- six membres représentant les travailleurs.

La commission désignera un président chargé d'animer les débats, n'ayant pas voix prépondérante, lors de la première réunion de conciliation de chaque affaire.

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'un secteur déterminé ou une ou plusieurs catégories de personnel, seules les organisations syndicales représentatives de ce secteur ou de ces catégories pourront désigner des représentants à la commission de conciliation.

Chacun des membres de la commission de conciliation pourra se faire remplacer par une personne désignée par la même organisation.

La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et propose les termes d'une conciliation dans un délai qui ne peut excéder dix jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Sauf cas de force majeure, la non comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Article 30

Les parties contractantes s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne décider ni grève, ni mesures quelconques de sanctions à l'encontre des travailleurs pour ce qui a trait au différend soulevé.

Article 31

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ, il est signé des membres présents à la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Article 32

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents à la commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

Article 33

En cas d'échec de la procédure de conciliation instituée ci-dessus, les parties s'en remettent aux dispositions générales concernant les procédures de règlement des conflits collectifs du travail des articles L.524.1 à L.526.4 qui suivent la procédure de conciliation.

N. B : Pour l'application de cet article, se référer à l'article Lp. 372-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

▶ VI - Classification et rémunération

Article 34

Modifié par avenant n° 1 du 4 novembre 1992 et 24 février 1993

Modifié par avenant n° 12 du 30 avril 2010

Modifié par avenant n° 14 du 26 mai 2010

Classification

Remarque liminaire :

La classification tient compte du niveau de compétences. La durée maximale dans l'échelon ne présuppose pas de la durée du salarié sur cet échelon. La progression se fait en fonction des compétences mises en œuvre sur le poste de travail et non de l'ancienneté.

Le personnel des boulangeries, boulangeries-pâtisseries et pâtisseries est réparti comme suit :

- personnel de fabrication de boulangerie/ viennoiserie
- personnel de fabrication de pâtisserie
- personnel de vente
- personnel de livraison
- personnel ne rentrant pas dans les catégories pré-citées

Les définitions des catégories professionnelles des personnels sont les suivantes :

Personnel de fabrication de boulangerie/ viennoiserie :

Cat.	Ech.	Durée maximale dans échelon	Description de poste
1	1	2 ans dans l'entreprise	Aide boulanger sans CAP débutant dans le métier.
	2	1 an dans l'entreprise	Aide boulanger avec CAP ou aide boulanger sans CAP ayant deux ans d'expérience
2	1	2 ans dans l'entreprise	Boulangier qui a de l'expérience dans la boulangerie dans l'entreprise, mais qui travaille sous le contrôle effectif d'un autre

	2		(ne prend pas la responsabilité du pétrissage sauf sous contrôle d'un pétrisseur).
3	1		Boulangier confirmé capable de tenir tous les postes (pétrissage, façonnage, gestion de la pousse, scarification, cuisson au four rotatif et au four à sol) y compris pains spéciaux et viennoiseries.
	2		Boulangier confirmé capable d'occuper tous les postes de manière autonome et capable de corriger les défauts de pâte y compris pains spéciaux et viennoiseries.
4	1		Adjoint chef d'équipe : boulanger répondant aux critères du cat. 3 éch. 2 et capable d'assurer l'intérim du poste de chef d'équipe en sa qualité d'adjoint.
	2		Chef d'équipe : boulanger capable de gérer le planning et la production, de contrôler les quantités, d'aider au développement de nouveaux produits, d'animer une équipe et d'assurer les remplacements au pied levé.
5			Adjoint au responsable d'exploitation : boulanger capable de gérer le planning, les congés et d'optimiser la production, de contrôler les quantités, de développer de nouveaux produits, d'animer une équipe et d'assurer les remplacements au pied levé.

Personnel pâtissier :

Proposition partagée		Durée maximale dans échelon	Description de poste
Cat	Ech		
1	1	2 ans dans l'entreprise	Aide Pâtissier
	2	1 an dans l'entreprise	Aide Pâtissier avec CAP ou sans ayant 2 ans d'expérience dans l'entreprise
2	1	2 ans dans l'entreprise	Commis pâtissier : Pâtissier sans CAP ayant 2 ans dans l'entreprise mais qui travaille sous contrôle effectif d'un autre. Est capable d'organiser et d'effectuer un travail.
	2		
3	1		Demi-chef de partie : Pâtissier confirmé capable de tenir tous les postes. Capacité d'organiser son poste.
	2		Chef de Partie : Pâtissier confirmé capable de tenir tous les

			postes et d'organiser sa partie. Etre responsable de 2 ou 3 commis. Toujours sous contrôle d'un chef.
4	1		Sous-chef : Pâtissier confirmé capable de tenir tous les postes et capable d'assurer l'intérim de son chef (minimum 5 subordonnés)
	2		Chef d'équipe : Pâtissier capable de gérer le planning, les congés et d'optimiser la production, de contrôler les quantités, de développer de nouveaux produits, d'animer une équipe et d'assurer les remplacements au pied levé (minimum 3 subordonnés).

Personnel de vente :

Cat	Ech	Durée max. dans échelon	Description du poste
1	1	2 ans dans l'entreprise	Aide vendeur sans diplôme débutant dans le métier
	2	1 an dans l'entreprise	Aide vendeur avec diplôme (CAP/BEP) ou aide-vendeur sans diplôme ayant 2 ans d'expérience
2	1		Vendeur ayant une bonne connaissance des produits vendus, capable de conseiller le client et de prendre une commande, mais qui travaille sous le contrôle effectif de quelqu'un d'autre.
	2		Vendeur répondant aux critères de l'échelon précédent et capable de travailler de manière autonome.
3	1		Vendeur confirmé : vendeur répondant aux critères de l'échelon précédent et capable de gérer la gestion des achats de fourniture du magasin.
	2		Vendeur confirmé : vendeur répondant aux critères de l'échelon précédent capable de faire les arrêtés de caisse.
4			Chef d'équipe : vendeur capable de tenir seul le magasin, de gérer le planning / les congés / l'approvisionnement, d'animer une équipe et d'assurer les remplacements au pied levé.

Personnel de livraison :

Cat	Ech	Durée max. dans échelon	Description du poste
1	1	2 ans dans l'entreprise	Livreur débutant n'ayant jamais occupé de poste de livreur.
	2	1 an dans l'entreprise	Livreur débutant ayant déjà occupé un poste de livreur justifiant d'une expérience d'un minimum de 6 mois
2	1		Livreur gérant les volumes de pain en fonction des besoins des clients, affecté principalement sur une tournée de livraison.
	2		Livreur confirmé gérant les volumes de pain en fonction des besoins des clients, pouvant être affecté sur plusieurs tournée (+minimum 4).
3	1		Livreur expérimenté gérant les volumes de pain en fonction des besoins des clients, pouvant être affecté sur toutes les tournées et capable d'optimiser la tournée et de gérer les priorités.
	2		Adjoint chef d'équipe : livreur répondant aux critères de l'échelon précédent et capable d'assurer l'intérim du poste de chef d'équipe en sa qualité d'adjoint.
4			Chef d'équipe : livreur capable de gérer le planning, les congés, de contrôler les quantités, d'optimiser et de développer les tournées, d'animer une équipe et d'assurer les remplacements au pied levé.

Personnel non boulanger (personnel ne rentrant pas dans les catégories pré-citées)

Catégorie 1 :

Cat. 1 ech. 1 : (2 ans maximum dans l'entreprise) :

Exécute, sans connaissance professionnelle particulière les travaux simples qui lui sont commandés (notamment manutention, nettoyage...).

Cat. 1 ech. 2 :

Employé ayant 2 ans d'expérience dans l'entreprise qui en application des consignes reçues, exécute des travaux variés qui exigent si besoin une prise d'initiative et une attention soutenue.

Un niveau CAP ou BEP ou équivalent notamment par expérience acquise par plusieurs années de pratique professionnelle est requis pour ce type de poste.

Catégorie 2 :

Cat. 2 ech. 1 : (2 ans maximum dans l'échelon)

En fonction d'instructions permanentes, exécute des tâches complexes ou un ensemble de tâches simples se combinant entre elles.

Ce type de poste correspond à un emploi nécessitant un CAP/BEP ou équivalent notamment par expérience acquise par plusieurs années de pratique professionnelle.

Cat. 2 ech. 2 :

Assure tous les travaux seul ou en équipe en déterminant lui-même ses modes opératoires.

Ce type de poste requiert un niveau BAC ou équivalent notamment par expérience acquise par plusieurs années de pratique professionnelle.

Cat. 2 ech. 3 :

Activité caractérisée par l'exécution de tâches très qualifiées nécessitant une très grande variété de connaissance dans une spécialité donnée lorsque le travail est à effectuer avec des appareillages, ceux-ci doivent être d'utilisation complexe.

Cet échelon correspond à des emplois requérant un BAC ou équivalent notamment par expérience acquise par plusieurs années de pratique professionnelle.

Catégorie 3 :

Cat. 3 ech. 1 :

En plus des travaux énoncés à la Cat. 2 ech. 3, assure la qualité des travaux ou des produits ou des résultats en résolvant les anomalies qui peuvent apparaître. Seconde éventuellement le chef d'équipe quand il y a lieu (minimum 5 personnes).

Un niveau BTS ou équivalent notamment par expérience acquise par plusieurs années de pratique professionnelle est requis pour occuper ce type de poste

Cat. 3 ech. 2 :

Chef d'équipe (mini 3 subordonnés) capable d'adapter des modes opératoires et d'organiser son travail et celui de son équipe, responsable de la réalisation des travaux confiés et de leur contrôle. Capable de gérer un planning et les congés, d'animer une équipe et d'assurer les remplacements au pied levé.

Cet échelon correspond aux emplois requérant un niveau BTS ou équivalent notamment par expérience acquise par plusieurs années de pratique professionnelle.

Article 35 : Jeunes travailleurs

Jeunes travailleurs non apprentis sous contrat. De 16 à 17 ans, le salaire sera de 80 % de celui de 1ère catégorie, coefficient 100 défini à l'article 34. De 17 à 18 ans, le salaire sera de 90 % de celui de la même catégorie.

Article 36 : Salaire mensuel minimum professionnel

Le salaire mensuel minimum professionnel est fixé en multipliant la valeur du point par l'indice de qualification.

La valeur du point est fixée à 914 francs à compter du 1^{er} janvier 2016

*** Avenant n° 19 du 9 décembre 2015, à l'Accord Professionnel de la branche « BOULANGERIE – PÂTISSERIE »**

Article 37 : Paiement au mois

La rémunération des salariés doit être, à partir du 13 janvier 1982, indépendante, pour un horaire effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Les rémunérations mensuelles effectives et, éventuellement, minimales, sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de trente-neuf heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations. De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération mensuelle.

▶ VII - Recrutement et conditions de travail

Article 38 : Période d'essai

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai dont la durée est de trente jours pour le personnel ouvrier et maîtrise et de trois mois pour les cadres.

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 cinq jours de travail, il aura le droit, dans l'hypothèse où une rupture intervient du fait de l'employeur avant qu'il ait effectué un 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.

Article 39 : Embauchage

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

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

Article 40 : Travailleurs appelés à travailler à l'étranger

Les salariés qui sont reconnus détachés à l'étranger dans le cadre de leur travail continuent à voir leurs droits et obligations maintenus pendant la durée du détachement et à bénéficier de la couverture sociale sur le Territoire.

Article 41 : Régime des extra

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 huitième heure et de 50 % à partir de la neuvième heure et au-dessus si la durée hebdomadaire de travail s'étend sur six jours.

L'indemnité de congés payés d'un salarié engagé en qualité d'extra est de 11 % du montant de son salaire brut.

Article 42 : Durée du travail

La durée du travail est régie conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur sur le Territoire de Nouvelle-Calédonie.

Durée hebdomadaire du travail

Sauf dérogations prévues par les règlements d'application des prescriptions législatives en la matière, ou pour raisons de force majeure, la durée normale du travail est fixée à 39 heures par semaine.

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations.

La durée du travail s'entend du travail effectif à l'exclusion, notamment du temps nécessaire à l'habillage, au casse-croûte, aux périodes d'inaction dans les activités économiques définies par voie réglementaire.

Répartition des horaires de travail

1. L'horaire de travail est réparti librement par l'employeur sur tous les jours ouvrables pour les travailleurs du régime général et sur tous les jours de la semaine pour les travailleurs des services continus ou des travailleurs relevant de secteurs d'activité travaillant habituellement le dimanche.

Le comité d'entreprise, lorsqu'il existe, doit être consulté pour toute modification de l'horaire collectif de travail.

Les horaires de travail peuvent être répartis sur toutes les heures du jour et de la nuit sauf dispositions légales réglementaires contraires.

2. Par jour ouvrable, il faut comprendre chaque jour de la semaine, à l'exception :

- du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire qui le remplace dans la semaine,
- et des jours fériés habituellement chômés dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 43 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont payées à un tarif majoré dans les conditions suivantes :

- 25 % de majoration pour les huit premières heures supplémentaires,
- 50 % de majoration pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Les majorations pour heures supplémentaires sont calculées à partir d'un salaire horaire de base fixé au 169^{ème} du salaire mensuel pour une durée hebdomadaire de 39 heures.

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectué de plein droit est de 130 heures par personne. Des accords particuliers étendus à un secteur d'activité déterminé peuvent prévoir un contingent supérieur à celui-ci.

Au-delà de ce contingent, en cas de circonstances exceptionnelles, des heures supplémentaires peuvent être autorisées par l'autorité compétente dans les conditions fixées par les règlements d'application relatifs à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

Sauf dérogations exceptionnelles accordées par l'autorité compétente, la durée maximum moyenne du travail sur 12 semaines consécutives ne peut dépasser 46 heures, avec une durée maximum hebdomadaire de 48 heures.

Article 44 : Bulletin de paie

Tout salarié reçoit avec son salaire un bulletin de paie qui doit lui être remis dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Ce bulletin devra obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- le nom et l'adresse de l'employeur,
- les nom et prénom du travailleur, son emploi et son coefficient hiérarchique,
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément le cas échéant les heures supplémentaires et leur taux de majoration,
- la nature et le montant des primes,
- le montant de la rémunération brute,
- la nature et le montant des diverses déductions,
- le montant de la rémunération nette,
- la date du paiement.

Article 45 : Egalité de traitement entre les salariés des deux sexes

Les employeurs sont tenus d'assurer l'égalité de traitement entre les salariés des deux sexes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. L'égalité de traitement s'applique notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

Article 46 : Egalité de traitement entre les salariés français et étrangers

Les employeurs sont tenus d'assurer l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi.

Article 47 : Travail des femmes et des jeunes

Les conditions de travail des femmes et des jeunes de moins de dix-huit ans sont réglées conformément aux dispositions des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 48 : Majorations

Si le travail en équipes successives comporte habituellement un travail de nuit effectué entre 22 heures et 5 heures et à la condition que le nombre d'heures de nuit soit au moins égal à 6, il est attribué une majoration d'incommodité égale à 15 % du salaire de base au personnel en poste de nuit. Si le personnel passe successivement de postes de jour en postes de nuit, cette prime peut être étalée de façon égale, sur chacun des postes.

Article 49 : Apprentissage

Les parties signataires reconnaissent l'importance essentielle de l'apprentissage qui est le mode de formation le plus susceptible de garantir la valeur professionnelle des futurs boulangers, pâtisseries et vendeurs.

Le salaire minimum de l'apprenti est celui fixé par les arrêtés d'application du code du travail.

Article 50 : Emploi des handicapés

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des handicapés.

Les employeurs sont aussi tenus d'appliquer les dispositions concernant les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession, notamment par application de l'obligation d'emploi prévue à l'article L.323-9⁽¹⁾.

N. B : Pour l'application de cet article, se référer à l'article Lp. 473-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 51 : Formation professionnelle et permanente

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à la formation professionnelle et permanente.

▶ VIII - Suspension du contrat de travail

1. Les congés payés

Article 52 : Droit à congé payé

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

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Article 53 : Congés particuliers

Jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans

Les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au premier janvier de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables. S'ils en réclament le bénéfice, seuls donnent lieu à indemnisation les jours de congé qu'ils ont acquis à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Femmes âgées de moins de 21 ans

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au premier janvier de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Si le congé légal n'excède pas six jours, le congé supplémentaire est réduit à un jour.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au premier janvier de l'année en cours.

Article 54 : Année de référence - Travail effectif

1. L'année de référence ouvrant droit au congé annuel commence le premier janvier.
2. Pour la détermination du droit aux congés payés, sont considérées comme mois de travail effectif, les périodes équivalentes à quatre semaines ou 24 jours de travail.
3. Cas des nouveaux embauchés : pour les travailleurs embauchés en cours de mois et/ou en cours d'année, le droit à congé est également acquis au terme de l'année de référence en cours au moment de l'embauche et définie au premier alinéa ci-dessus. Il est calculé à raison

de 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail accompli de date à date à partir de son embauche.

4. L'horaire de travail pratiqué pendant le mois de travail effectif est sans incidence sur les droits du salarié en matière de congé. Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits au congé que les salariés à temps plein sous réserve d'avoir accompli les minima mensuels prévus aux alinéas précédents.

5. Définition du travail effectif : Sont assimilés à du travail effectif pour la détermination des congés payés :

- les périodes de congé payé de l'année précédente.

Le cas échéant :

- les congés exceptionnels pour événements familiaux,
- les « repos compensateurs » éventuellement accordés en compensation de l'accomplissement des heures supplémentaires (Art. 43),
- les périodes de repos maternité prévues aux articles L. 122-25 à L.122-30 du code du travail,
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
- les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque,
- les périodes de congé non rémunéré d'éducation ouvrière ou de formation syndicale,
- les périodes de congé formation prises en application des prescriptions législatives en matière de formation continue ou de formation des cadres et d'animateurs de la jeunesse,
- les absences autorisées pour les candidats à certaines fonctions électives ou pour participation à des jurys d'examen,
- les périodes de maladie dans la limite de trois semaines par période de référence.

Toutes les autres interruptions suspensives du contrat de travail sont exclues des périodes assimilées à du travail effectif.

N. B : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 126-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 55 : Période légale des congés payés

1. Les périodes de congé payé doivent obligatoirement correspondre à des périodes de repos. Aucun travail rétribué ne peut être accompli durant ces périodes.

L'année de référence commençant le 1^{er} janvier, les congés peuvent être pris à partir du 1^{er} décembre et peuvent être étalés tout au long de l'année qui suit celle ouvrant droit aux congés payés.

Il doit être accordé au minimum, à chaque travailleur ayant acquis du congé, un repos d'une durée continue de 12 jours ouvrables chaque année sous réserve des dispositions indiquées au paragraphe 3 ci-après, relatif à l'autorisation exceptionnelle de cumul de congés payés.

En principe, la durée des congés annuels pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

2. Durée - fractionnement du congé :

Le congé payé légal ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

Le congé payé légal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Les jours restant dus peuvent être accordés d'accord-parties en une ou plusieurs fois en fonction des possibilités du service auquel appartient l'agent.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables sous réserve des dispositions relatives à l'autorisation de cumul (paragraphe 3) et d'accord individuel autorisé par l'employeur sur demande motivée du travailleur concerné.

Compte tenu du fait que les périodes de congé payé sont arrêtées d'accord-parties, que les congés payés peuvent être pris tout au long de l'année civile suivant celle d'acquisition, qu'ils peuvent être fractionnés par journée, pour la partie supérieure à 12 jours ouvrables, en contrepartie, l'étalement du congé ne peut en aucun cas générer les jours supplémentaires visés au 3^{ème} alinéa de l'article L.223-8.

3. Autorisation exceptionnelle de cumul de congés payés :

Afin de tenir compte des conditions géographiques et climatiques du Territoire de Nouvelle-Calédonie, il est admis que la jouissance du congé puisse être reportée dans la limite de trois années et sous réserve du respect des prescriptions suivantes :

- la demande doit être formulée par écrit par le travailleur et être effectuée antérieurement à l'ouverture du droit au congé,
- l'accord des parties doit être stipulé clairement par écrit,
- un minimum de congé annuel d'une durée de 6 jours ouvrables continus doit obligatoirement être pris chaque année sous peine d'être perdu s'il n'est pas pris au cours de l'année qui suit celle d'acquisition.

4. Information des travailleurs :

Les congés payés se prennent d'accord-parties en fonction des possibilités de fonctionnement des différents services des entreprises et compte tenu de la situation des bénéficiaires.

Lorsqu'une entreprise souhaite utiliser la faculté de fermeture annuelle pour congé payé, elle ne peut fermer plus de quatre semaines de suite. La période est arrêtée par le chef d'entreprise après avis, s'ils existent, du comité d'établissement ou des délégués du personnel et doit être communiquée aux salariés au minimum deux mois avant leur départ et affichée dans les lieux de travail.

N. B : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 241-16 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 56 : Indemnité de congé payé

Elle se calcule au prorata du nombre de jours de congé pris compte tenu du fait que, de la double règle exposée ci-après, c'est la règle la plus favorable au salarié qu'il convient d'adopter :

1. Règle du maintien du salaire :

Pendant la durée de son congé, le travailleur doit percevoir une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant sa période de congé.

En ce qui concerne l'horaire de travail à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de congé payé, il s'agit de l'horaire effectivement pratiqué dans l'établissement lors du congé du travailleur sauf si cet horaire a dû être exceptionnellement modifié du fait de l'absence du ou des travailleurs pour congé payé auquel cas l'indemnité sera calculée en fonction de l'horaire habituel de travail dans l'établissement.

Lorsque l'établissement ferme pendant la période de congé, l'horaire à prendre en considération est celui de la période de travail précédant le congé.

En aucun cas, cette règle ne saurait avoir pour effet de permettre à un salarié payé au mois de recevoir davantage au cours du mois pendant lequel il prend ses congés que si ce mois avait été intégralement travaillé.

2. Règle de la rémunération moyenne:

L'indemnité afférente au congé ne peut être inférieure au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Par rémunération totale on entend inclure dans l'assiette servant au calcul de l'indemnité, les éléments suivants :

- salaire de base y compris la rétribution majorée des heures supplémentaires, correspondant aux périodes de travail effectif,
- les primes, gratifications, éléments accessoires du salaire, à l'exclusion :
 - des éléments qui correspondent à des remboursements de frais,
 - des primes tendant à la compensation d'un risque ou d'un inconvénient exceptionnel qui disparaît pendant le congé,

- des primes et gratifications exceptionnelles et bénévoles qui ne constituent pas un droit pour le salarié,
 - des primes et gratifications qui ne sont pas affectées par la prise de congé annuel (prime de fin d'année, d'intéressement, de résultat, ...)
 - des avantages en nature.
- l'indemnité de congé payé versée l'année précédente ainsi que les indemnités correspondant au repos compensateur au titre des heures supplémentaires,
 - les salaires reconstitués pour les périodes d'absence que la loi assimile à un temps de travail effectif pour le calcul du congé.

3. Lorsque le congé est fractionné, ou bien lorsque, au moment où le congé est accordé, certains éléments de calcul font défaut, le salaire est maintenu comme si l'intéressé avait travaillé. Une rectification unique interviendra ensuite, s'il y a lieu, lorsque seront épuisés les droits à congé de la période de référence considérée ou lorsque tous les éléments de calcul seront connus.

4. Avantages en nature :

A l'indemnité proprement dite s'ajoute, le cas échéant, la valeur des avantages en nature, logement, nourriture notamment, qui ne sont pas maintenus au salarié pendant son congé.

Article 57 : Incidence d'un jour férié

Tout jour légalement férié, chômé par les entreprises, situé dans une période de congé, ne peut être compté comme jour ouvrable.

En conséquence :

- soit il prolonge les congés d'une journée,
- soit il n'est pas décompté des droits acquis par les travailleurs.

En revanche, si le jour férié tombe un jour non habituellement travaillé par les entreprises, il n'a aucune incidence sur le cours du congé payé.

Article 58 : Maladie pendant les congés

Deux cas sont à envisager :

1. Le travailleur tombe malade avant son départ en congé alors que l'ordre des départs était connu d'avance (cas d'un planning établi et affiché dans l'entreprise ou de la fermeture d'entreprise).

Dans ce cas, l'intéressé ne peut exiger, à son rétablissement, de prendre effectivement les jours de congé auxquels il a droit.

Il conserve le droit de prendre effectivement son congé à une date ultérieure à fixer en accord avec le chef d'entreprise.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de prise de congé sans planning établi d'avance.

2. Le travailleur tombe malade au cours de son congé :

La maladie ne modifie pas le cours du congé. Le congé ne peut être ni prolongé, ni différé, ni donner lieu à une indemnisation supplémentaire du fait de l'employeur.

Article 59

Le travailleur dont le contrat de travail cesse alors qu'il n'a pu bénéficier de la totalité du congé auquel il a droit, doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions de l'article 56.

En revanche, la faute lourde reconnue par les tribunaux supprime le droit à indemnité compensatrice.

3. Jours fériés

Article 60

Les fêtes légales ci-après sont des jours fériés :

- le 1^{er} janvier,
- le lundi de Pâques,
- le 1^{er} mai,
- le 8 mai,
- l'Ascension,
- le lundi de Pentecôte,
- le 14 juillet,
- l'Assomption,
- le 24 septembre sous réserve qu'il soit déclaré férié par décision locale,
- la Toussaint,
- le 11 novembre,
- le jour de Noël.

Les jours fériés ne sont pas nécessairement chômés sous réserve des dispositions de l'article L.222.5 et suivants du code du travail relatifs au 1^{er} mai. S'ils sont chômés, ils peuvent donner lieu à récupération.

Le chômage éventuel des jours fériés n'emporte pas de réduction des salaires mensuels ou forfaitisés lorsque les conditions suivantes sont remplies par le travailleur :

- 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise,
- 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié considéré,
- présence au travail, sauf autorisation d'absence préalablement accordée, le dernier jour ouvré précédant et le premier jour ouvré suivant le jour férié.

Le salaire maintenu est le salaire habituellement perçu par l'intéressé sur la base de son horaire normal de travail.

Les salariés qui ont travaillé un jour férié chômé percevront un supplément de rémunération égal à la paie normale des heures effectuées au cours de la journée.

N. B : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 232-3 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

4. Autres absences

Article 61 : Congés familiaux

Une autorisation d'absence exceptionnelle sera accordée aux travailleurs ayant trois mois d'ancienneté à l'occasion de certains événements et dans les conditions ci-après :

- mariage du salarié : 4 jours
- naissance d'un enfant : 2 jours
- mariage d'un enfant : 1 jour
- décès du conjoint ou d'un enfant : 2 jours
- décès du père, mère, frère ou sœur : 1 jour

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause, ils sont indemnisés sur la base de l'horaire habituel de l'intéressé et seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 62 : Autorisations d'absences

Fête des ignames : 1 jour pris conformément à l'article 32 de l'ordonnance 82-1114⁽¹⁾.

En outre, des autorisations d'absence, dans une limite de 5 jours et à l'occasion d'événements à caractère familial, coutumier ou culturel, pourront être accordées dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur conformément à l'article 32 de l'ordonnance 82-1114.

► IX - Hygiène et sécurité

Article 63

Les parties signataires affirment leur volonté de toute mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans leurs entreprises.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et la sécurité dans le travail.

► X - Rupture du contrat de travail

Article 64 : Contrat à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à l'initiative du travailleur ou de l'employeur sous réserve du respect :

- d'un délai de préavis réciproque conformément à l'article ci-après,
- de la procédure de licenciement instituée aux articles L.122-14, L.122-14-1 à L.122-14-11,
- éventuellement, d'une indemnité de licenciement conformément à l'article ci-après.

N. B : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 122-4 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 65 : Préavis réciproque

Dans le cas de démission ou de licenciement pour motif autre qu'une faute grave commise par le travailleur, le délai-congé est de :

- quinze jours pour un travailleur ayant une ancienneté continue de moins de six mois,
- un mois pour un travailleur ayant une ancienneté continue comprise entre six mois et moins de deux ans,
- deux mois pour un travailleur ayant une ancienneté continue de deux ans et plus.

Pendant la durée de son préavis, le travailleur licencié dispose au choix d'une heure par jour ou d'une journée par semaine pour la recherche d'un emploi.

L'inobservation du délai-congé par l'une ou l'autre des parties ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice distincte de l'indemnité de licenciement. De plus, elle ne peut avoir pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

De même, si un employeur dispense un travailleur de l'exécution du travail pendant la période de préavis, ce fait ne peut entraîner la diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Article 66 : Indemnité de licenciement

Lorsque le travailleur compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, il a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement calculée sur la base de 1/10ème de mois par année de service plus 1/15ème de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou

gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

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

Article 67 : Départ en retraite

Les salariés quittant volontairement ou non l'entreprise à partir de l'âge normal auquel ils peuvent faire valoir leurs droits à la retraite CAFAT sans abattement auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement à :

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

Cette indemnité ne peut se cumuler avec toute autre indemnité de même nature.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire défini à l'avant dernier alinéa de l'article 66.

Article 68 : Maladies et accidents non professionnels

Les absences justifiées par l'incapacité résultant d'une maladie ou d'accident ne constituent pas une rupture du contrat de travail dans la mesure où, sauf en cas de force majeure :

- elles sont notifiées par le travailleur dans les 48 heures,
- elles sont dûment constatées par certificat médical,
- elles sont prises en charge par l'organisme local de sécurité sociale (CAFAT),
- le travailleur concerné est soigné sur le Territoire de Nouvelle-Calédonie ou en tout autre lieu autorisé par la CAFAT.

Pendant la durée de sa maladie, après deux ans d'ancienneté, le travailleur aura droit à une garantie de ressource calculée sur les bases suivantes :

- pendant la durée du premier mois, il recevra 100 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler,
- pendant le mois suivant, il recevra 50 % de cette même rémunération.

Ces temps sont augmentés de 10 jours par période supplémentaire entière de 5 ans d'ancienneté sans que chacun d'eux ne puisse dépasser 3 mois.

Article 69 : Départ au service national actif

Le départ au service national actif rompt le contrat de travail.

Si l'intéressé désire reprendre son emploi, lorsqu'il connaît sa date de libération du service national actif, et, au plus tard dans le mois suivant celle-ci, il doit en avertir son ancien employeur.

Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi est réintégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi occupé par lui ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien ait été supprimé. Dans ce cas, la réintégration doit avoir lieu dans le mois suivant la date à laquelle l'employeur a été avisé par le salarié de l'intention de celui-ci de reprendre son emploi.

Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Si la réintégration n'est pas possible, l'intéressé conserve un droit de priorité d'emploi durant une année à dater de la libération.

Article 70 : Certificat de travail

Au moment où il cesse de faire partie du personnel, il doit être remis à tout salarié, en main propre, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- nom et adresse de l'établissement, avec cachet de la maison,
- nom et prénom de l'intéressé,
- dates d'entrée et de sortie du salarié,
- la nature du ou des emplois qu'il a occupé, ainsi que les dates s'y rapportant.

Article 71

Un exemplaire de la présente convention collective sera tenu à disposition des salariés au siège de l'entreprise.

Fait à Nouméa, le 28 juin 1984.

Représentants des employeurs :

- Syndicat Territorial de la Boulangerie
et de la Boulangerie-Pâtisserie
- Fédération des Artisans et Entreprises

Représentants des salariés :

- U.S.O.E.N.C.
- U.S.G.C.I.N.C.
- C.G.T.N.C.

Arrêté n° 3055 du 13 novembre 1984 portant extension de la convention collective territoriale de la Boulangerie et de la Pâtisserie

Article 1

Les dispositions de la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie, conclue le 28 juin 1984 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension est faite pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le présent arrêté sera enregistré et publié au Journal officiel du Territoire et communiqué partout où besoin sera.

Avenant n° 1 à la convention collective de la Boulangerie et de la Pâtisserie

L'article 34 de la convention collective est abrogé et remplacé par les termes suivants:

Article 34

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

- Personnel de fabrication boulangerie
- Personnel de fabrication pâtisserie
- Personnel de vente
- Personnel de livraison

Les définitions des catégories professionnelles des personnels précités sont les suivantes:

PERSONNEL DE FABRICATION BOULANGERIE

1^{ère} catégorie - 1^{er} échelon :

- employé à la fabrication du pain ayant plus de 18 ans, débutant dans la profession sans passer par l'apprentissage. 6 mois maximum dans cet échelon.

1^{ère} catégorie - 2^{ème} échelon :

- employé à la fabrication du pain ayant 6 mois d'activité dans l'échelon précédent. 6 mois maximum dans cet échelon.

2^{ème} catégorie - 1^{er} échelon :

- employé à la fabrication du pain ayant plus de 18 ans, ayant plus d'un an de pratique continue du métier, et sachant utiliser les machines. 6 mois maximum dans cet échelon.

2^{ème} catégorie - 2^{ème} échelon :

- employé ayant 6 mois d'activité dans l'échelon précédent. 6 mois dans cet échelon.

2^{ème} catégorie - 3^{ème} échelon :

- employé ayant 6 mois d'activité dans l'échelon précédent, ou personne issue de l'apprentissage et n'ayant obtenu que la partie pratique du C.A.P.

3^{ème} catégorie - 1^{er} échelon :

- jeune ouvrier issu de l'apprentissage et titulaire du C.A.P.
- salarié de la 2^{ème} catégorie 3^{ème} échelon capable de tenir tous les postes y compris fabrication des pains spéciaux et viennois. Sous la responsabilité d'un ouvrier plus qualifié ou du chef d'entreprise.

3^{ème} catégorie - 2^{ème} échelon :

- jeune ouvrier ayant un an de pratique après obtention du C.A.P.
- ouvrier sans C.A.P. ayant plus de 5 ans de pratique du métier et capable de tenir tous les postes y compris de viennoiserie et pains spéciaux.
- salarié de 2^{ème} catégorie 3^{ème} échelon n'étant pas susceptible de tenir tous les postes après 3 ans dans cette catégorie.

3^{ème} catégorie - 3^{ème} échelon :

- ouvrier avec C.A.P. après 6 mois en 2^{ème} échelon.
- ouvrier sans C.A.P. apte à tous les postes y compris viennoiserie après un an au 2^{ème} échelon.
- ouvrier n'étant pas susceptible de tenir tous les postes et ayant exercé 3 ans en 3^{ème} catégorie 2^{ème} échelon.

3^{ème} catégorie - 4^{ème} échelon :

- ouvrier sans C.A.P. apte à tenir tous les postes y compris viennoiserie et pain spéciaux sous le contrôle d'un ouvrier plus qualifié, ayant exercé 3 ans au 3^{ème} échelon.
- ouvrier n'étant pas susceptible de tenir tous les postes et ayant exercé 5 ans en 3^{ème} catégorie 3^{ème} échelon.

4^{ème} catégorie - 1^{er} échelon :

- ouvrier qualifié capable de travailler seul à tous les postes y compris viennoiserie et pain spéciaux avec ou sans CAP.

4^{ème} catégorie - 2^{ème} échelon :

- ouvrier qualifié mettant en pratique effectivement alternativement ou simultanément ses compétences concernant les deux fabrications : boulangerie et pâtisserie.

4^{ème} catégorie - 3^{ème} échelon :

- ouvrier hautement qualifié pouvant seconder le chef d'entreprise ou le chef de fabrication et coordonner le travail d'autres ouvriers en l'absence de ces responsables.

5^{ème} catégorie :

- ouvrier hautement qualifié responsable de la fabrication, de la formation du personnel, de la gestion des stocks, de l'entretien et du matériel, adjoint au chef d'entreprise.

6^{ème} catégorie :

- ouvrier hautement qualifié justifiant de 5 ans d'exercice en 5^{ème} catégorie dans la même entreprise.

7^{ème} catégorie :

- ouvrier hautement qualifié justifiant de 5 ans d'exercice en 6^{ème} catégorie dans la même entreprise.

FABRICATION PATISSERIE

1^{ère} catégorie - 1^{er} échelon :

- employé à la fabrication de la pâtisserie ayant plus de 18 ans débutant dans la profession sans passer par l'apprentissage. 6 mois maximum dans cet échelon.

1^{ère} catégorie - 2^{ème} échelon:

- ouvrier employé à la fabrication de la pâtisserie ayant 6 mois d'activité et sachant réaliser le fonçage des tartes, leur garniture et le garnissage de la pâte à choux. 6 mois dans cet échelon.

2^{ème} catégorie - 1^{er} échelon :

- employé ayant plus d'un an d'exercice du métier et sachant réaliser une partie de la fabrication classique sous la surveillance d'un ouvrier plus qualifié. 6 mois dans cet échelon.

2^{ème} catégorie - 2^{ème} échelon :

- salarié ayant exercé 6 mois dans l'échelon précédent. 6 mois dans cet échelon.

2^{ème} catégorie - 3^{ème} échelon :

- salarié justifiant de 6 mois d'exercice en 2^{ème} catégorie 2^{ème} échelon
- salarié issu de l'apprentissage et n'ayant obtenu que la partie pratique du C.A.P.

3^{ème} catégorie - 1^{er} échelon :

- jeune ouvrier issu de l'apprentissage et titulaire du C.A.P.
- salarié de la 2^{ème} catégorie 3^{ème} échelon capable de réaliser une partie de la fabrication sous le contrôle d'un ouvrier plus qualifié ou du chef d'entreprise.

3^{ème} catégorie - 2^{ème} échelon :

- jeune ouvrier ayant un an de pratique après l'obtention du C.A.P.
- ouvrier sans C.A.P. ayant plus de 5 ans de pratique du métier et capable de tenir tous les postes y compris glaces, chocolat, confiserie sous la responsabilité d'un ouvrier plus qualifié ou du chef d'entreprise.

3^{ème} catégorie - 3^{ème} échelon :

- ouvrier avec C.A.P. après 6 mois en 2^{ème} échelon.
- ouvrier n'étant pas susceptible de tenir tous les postes et ayant exercé 3 ans en 3^{ème} catégorie 1^{er} échelon.

3^{ème} catégorie - 4^{ème} échelon :

- ouvrier avec ou sans C.A.P. capable de tenir tous les postes y compris chocolat, glaces, confiserie sous le contrôle d'un ouvrier plus qualifié ou du chef d'entreprise.
- ouvrier n'étant pas en mesure de travailler à tous les postes capable de réaliser seul une partie de la fabrication et ayant exercé plus de 3 ans en 3^{ème} catégorie 3^{ème} échelon.

4^{ème} catégorie - 1^{er} échelon :

- pâtissier-chocolatier-confiseur-glacier qualifié capable de réaliser seul l'ensemble de la fabrication.

4^{ème} catégorie - 2^{ème} échelon :

- ouvrier qualifié mettant en pratique effectivement alternativement ou simultanément ses compétences concernant les deux fabrications : boulangerie et pâtisserie.

4^{ème} catégorie - 3^{ème} échelon :

- ouvrier hautement qualifié pouvant seconder le chef d'entreprise ou le chef de fabrication et coordonner le travail d'autres ouvriers en l'absence de ces responsables.

5^{ème} catégorie :

- ouvrier hautement qualifié responsable de la fabrication, de la formation du personnel, de la gestion des stocks, de l'entretien et du matériel, adjoint au chef d'entreprise.

6^{ème} catégorie :

- ouvrier hautement qualifié justifiant de 5 ans d'exercice en 5^{ème} catégorie dans la même entreprise.

7^{ème} catégorie :

- ouvrier hautement qualifié, justifiant de 5 ans d'exercice en 6^{ème} catégorie dans la même entreprise.

PERSONNEL DE VENTE

1^{ère} catégorie - 1^{er} échelon :

- vendeuse débutante dans la profession. 6 mois dans cette catégorie.

1^{ère} catégorie - 2^{ème} échelon :

- vendeuse débutante ayant 6 mois d'expérience dans le métier.

2^{ème} catégorie - 1^{er} échelon :

- vendeuse ayant plus d'un an d'expérience dans le métier. 6 mois dans cet échelon.

2^{ème} catégorie - 2^{ème} échelon :

- vendeuse ayant plus de 18 mois d'expérience en boulangerie pâtisserie.

3^{ème} catégorie - 1^{er} échelon :

- vendeuse qualifiée dans le métier, connaissant bien les produits vendus (composition, arguments de vente).

- vendeuse sortant de l'apprentissage et ayant obtenu un diplôme de fin d'apprentissage.

3^{ème} catégorie - 2^{ème} échelon :

- vendeuse qualifiée répondant aux critères de l'échelon précédent et capable de conseiller le client dans ses choix et de prendre une commande ferme.

4^{ème} catégorie - 1^{er} échelon :

- vendeuse qualifiée et expérimentée en boulangerie et pâtisserie capable de tenir seule le magasin en l'absence du ou de la responsable.

4^{ème} catégorie - 2^{ème} échelon :

- vendeuse qualifiée après 2 ans d'expérience à l'échelon précédent dans la même entreprise et donnant pleine satisfaction.

5^{ème} catégorie :

- vendeuse qualifiée et expérimentée gérante d'un magasin de vente ayant plusieurs vendeuses sous son autorité.

Pour les 1^{ère} et 2^{ème} catégories, la responsabilité de caisse entraînera une prime de sujétion de 15 points du coefficient 100.

PERSONNEL DE LIVRAISON

1^{ère} catégorie - 1^{er} échelon :

- Chauffeur livreur vendeur débutant. 6 mois dans cette catégorie.

2^{ème} catégorie - 1^{er} échelon :

- Chauffeur livreur vendeur, plus de 6 mois d'expérience dans le métier. 1 an dans cet échelon.

2^{ème} catégorie - 2^{ème} échelon :

- Chauffeur livreur vendeur, plus de 1 an d'expérience dans le métier.

3^{ème} catégorie :

- Chauffeur livreur vendeur reconnu apte aux techniques de vente en dépôt de pain et pâtisserie.

4^{ème} catégorie :

- **Chauffeur livreur vendeur qualifié, ayant plus de 5 ans d'expérience en 3^{ème} catégorie.**

Grille indiciaire

Catégorie	Echelon	Indice
1 ^{ère}	1 ^{er}	100
	2 ^{ème}	105
2 ^{ème}	1 ^{er}	115
	2 ^{ème}	125
	3 ^{ème}	130
3 ^{ème}	1 ^{er}	135
	2 ^{ème}	145
	3 ^{ème}	150
	4 ^{ème}	155
4 ^{ème}	1 ^{er}	170
	2 ^{ème}	180
	3 ^{ème}	190
5 ^{ème}	1 ^{er}	220
6 ^{ème}	1 ^{er}	240
7 ^{ème}	1 ^{er}	260

Article 35

inchangé.

Article 36

abrogé et changé comme suit :

- Le présent avenant donnera lieu, éventuellement, à une redistribution des catégories dans l'entreprise.
- Le salaire mensuel minimum professionnel est fixé en multipliant la valeur du point par l'indice de qualification.
- La valeur du point est fixée à 700 Francs.
- Les parties sont convenues de se rencontrer en octobre 1993.
- Ces dispositions sont applicables à compter du 1^{er} novembre 1992
- Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Nouméa le 4 novembre 1992 et le 24 février 1993.

Représentants des employeurs :

- Syndicat Territorial de la Boulangerie
et de la Boulangerie-Pâtisserie
- Association Syndicale des Pâtissiers-Confiseurs
de Nouvelle-Calédonie
- Fédération des Métiers et Entreprises

Représentants des salariés :

- U.S.G.C.I.N.C.
- USOENC
- U.S.T.K.E.
- U.T.F.O.

Arrêté n° 1701 -T du 21 avril 1993 relatif à l'extension de l'avenant n° 1 des 4 novembre 1992 et 24 février 1993 à la convention collective de la boulangerie et de la pâtisserie

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 1 des 4 novembre 1992 et 24 février 1993 à la convention collective de la boulangerie et de la pâtisserie conclue le 28 juin 1984 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension est faite pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

Avenant salarial n° 2 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie
--

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 36 de la convention collective de la boulangerie et de la pâtisserie signée le 28 juin 1984, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

720 F à compter du 1^{er} septembre 1995

Article 2

Les parties signataires sont convenues de se rencontrer au mois de mars 1996 au plus tard pour reborder le niveau des salaires et la prise en compte de l'ancienneté.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant salarial à l'ensemble de la profession.

Fait à Nouméa, le 29 août 1995.

Représentants des employeurs :

- Syndicat Territorial de la Boulangerie et de la Boulangerie-Pâtisserie
- Association Syndicale des Pâtisseries-Confiseurs de Nouvelle-Calédonie
- Fédération des Métiers et Entreprises

Représentants des salariés :

- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de Nouvelle-Calédonie (USGCINC)
- Union des Syndicats des Travailleurs Kanaks et des Exploités (USTKE)
- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

Arrêté n° 4109 - T du 16 octobre 1995 relatif à l'extension de l'avenant n° 2 du 29 août 1995 à la convention collective de la boulangerie et de la pâtisserie

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 2 du 29 août 1995 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie signée le 28 juin 1984 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Avenant n° 3 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie

Article 1

Il est institué une prime d'ancienneté dont le taux et les conditions d'attribution sont fixés par les dispositions ci-après.

Article 2

A compter du 1^{er} janvier 1997, les ouvriers et employés bénéficieront chaque mois d'une majoration du salaire de base conventionnel de leurs catégories et échelon ainsi calculée :

- 1 % après 3 ans de présence dans l'entreprise
- puis 1 % par année au-delà, dans la limite maximale du taux de 15 %.

Article 3

La durée de service sera décomptée à partir du premier jour du mois d'embauche des ouvriers et employés.

Article 4

La prime d'ancienneté est versée mensuellement ; elle figure à part sur le bulletin de salaire. Elle suit les variations de la valeur du point. Son taux s'applique sur le salaire mensuel de base conventionnel de l'échelon d'emploi du salarié.

Article 5

Dans les entreprises où n'existe pas à la date de signature de l'accord une prime d'ancienneté, son application progressive se fera dans les conditions suivantes :

Ancienneté du personnel *	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17 et plus
1 ^{ère} année d'application	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
2 ^{ème} année d'application		2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	6	6
3 ^{ème} année d'application			3	3	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
4 ^{ème} année				4	4	5	6	7	8	9	9	10	11	12	12

d'application																
5 ^{ème} année d'application					5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	

* au premier jour du mois d'embauche

N.B. : Ce tableau se lit en diagonale. Chaque année, les salariés acquièrent une année supplémentaire d'ancienneté.

Ex: Au 1^{er} janvier 1997, un salarié ayant 4 ans d'ancienneté percevra 1 % ; au 1^{er} janvier 1998 : 2% et ainsi de suite jusqu'à 6 % la cinquième année.

- Au 1^{er} janvier 1997, un salarié ayant 14 ans d'ancienneté percevra 3 % ; 5 % au 1^{er} janvier 1998 ; 9 % au 1^{er} janvier 1999 ; 12 % au 1^{er} janvier 2000 et 15% au 1^{er} janvier 2001.

Article 6

Les salariés qui bénéficient déjà au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise d'une prime d'ancienneté conservent leur avantage personnel.

Article 7

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à l'ensemble de la profession.

Fait à Nouméa, le 5 septembre 1996.

Représentants des employeurs :

- Syndicat Territorial de la Boulangerie et de la Boulangerie-Pâtisserie

- Association Syndicale des Pâtisseries-Confiseurs de N-C

- Fédération des Métiers et Entreprises de N-C

Représentants des salariés :

- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de N-C (USGCINC)

- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de N-C (USOENC)

- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

Arrêté n° 4437-T du 12 novembre 1996 relatif à l'extension de l'avenant n° 3 du 5 septembre 1996 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 3 du 5 septembre 1996 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie conclue le 28 juin 1984 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Avenant n° 4 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 36 de la convention collective de la boulangerie et de la pâtisserie signée le 28 juin 1984, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

- **734 F à compter du 1^{er} mars 1999.**

Article 2

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques de la catégorie 1 de la façon suivante :

Filières	Catégories	Echelons	Anciens coefficients hiérarchiques	Nouveaux coefficients hiérarchiques
Fabrication	1	1	100	107
		2	105	110
Personnel vente	1	1	100	107
		2	105	110
Personnel livraison	1	1	100	107

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant salarial à l'ensemble de la profession.

Fait à Nouméa, le 3 mars 1999.

Représentants des employeurs :

- Syndicat Territorial de la Boulangerie et de la Boulangerie-Pâtisserie

Représentants des salariés :

- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de N-C (USGCINC)

- Association Syndicale des Pâtissiers-
Confiseurs de N-C

- Union des Syndicats des Travailleurs Kanaks
et des Exploités (USTKE)

- Fédération des Métiers et Entreprises de
N-C

- Union Syndicale des Ouvriers et Employés
de N-C (USOENC)

- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

Arrêté n° 1957 - T du 9 avril 1999 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 3 mars 1999 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 4 du 3 mars 1999 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie signé le 28 juin 1984 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Avenant n° 5 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 36 de la convention collective de la boulangerie et de la pâtisserie signée le 28 juin 1984, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

740 F à compter du 1^{er} octobre 2000

Article 2

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques de la catégorie 1 de la façon suivante :

Filières	Catégories	Echelons	Anciens coefficients hiérarchiques	Nouveaux coefficients hiérarchiques
Fabrication	1	1	107	112
		2	110	117
	2	1	115	122
Personnel vente	1	1	107	112
		2	110	117
	2	1	115	122
Personnel livraison	1	1	107	112
		2	115	122

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant salarial à l'ensemble de la profession.

Fait à Nouméa le 21 septembre 2000.

Représentants des employeurs :

- Association Syndicale des Pâtisseries-
Confiseurs de N-C

- Fédération des Métiers et Entreprises
de N-C

Représentants des salariés :

- Union des Secteurs Généraux Commerce et
Industrie de N-C (USGCINC)

- Union des Syndicats des Travailleurs Kanaks et
des Exploités (USTKE)

- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de N-
C (USOENC)

- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)

Arrêté n° 2001-121/GNC du 18 janvier 2001 relatif à l'extension de l'avenant n° 5 du 21 septembre 2000 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie.

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 5 du 21 septembre 2000 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie conclue le 28 juin 1984 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au délégué du Gouvernement, haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Accord conclu dans le cadre de la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie

A la demande des organisations syndicales de salariés, les parties sont convenues de se rencontrer dès le 4 mars 2002 pour ouvrir une négociation afin de réviser les classifications des emplois et les coefficients hiérarchiques définis à l'article 34 de la convention collective.

A titre transitoire, les parties sont convenues d'appliquer les dispositions suivantes en matière de salaire à compter du 1^{er} janvier 2002. La valeur du point passe à **742 F.**

Les coefficients hiérarchiques sont fixés de la manière suivante :

Filières	Catégories	Echelons	Anciens coefficients hiérarchiques	Nouveaux coefficients hiérarchiques
Fabrication	I	1	112	135
		2	117	138
	II	1	122	140
		2	125	142
		3	130	144
	III	1	135	146
		2	145	149
		3	150	151
	Personnel vente	I	1	112
2			117	138
II		1	122	140
		2	125	142
III		1	130	144
		2	145	149

Personnel livraison	I	1	112	135
		2	117	138
	II	1	122	140
		2	125	142
	III		135	146

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à l'ensemble de la profession.

Fait à Nouméa, le 17 janvier 2002.

Représentants des employeurs :

- Syndicat Territorial de la Boulangerie et de la Boulangerie-Pâtisserie

- Association Syndicale des Pâtissiers-Confiseurs de NC

- Fédération des Métiers et Entreprises de NC

Représentants des salariés :

- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)

- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)

Arrêté n° 2002-1165/GNC du 11 avril 2002 relatif à l'extension de l'accord conclu dans le cadre de la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie du 17 janvier 2002 (revalorisation annuelle des salaires minimaux et des coefficients hiérarchiques)

Article 1

Les dispositions de l'accord conclu dans le cadre de la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie du 17 janvier 2002 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au délégué du Gouvernement, haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Avenant salarial n° 7 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 35 de la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie signée le 28 juin 1984, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

• **748 F à compter du 1^{er} janvier 2005**

Article 2

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour revaloriser certains coefficients hiérarchiques de la façon suivante :

Filières	Catégories	Echelons	Anciens coefficients hiérarchiques	Nouveaux coefficients hiérarchiques
Fabrication	I	1	135	140
		2	138	142
	II	1	140	144
		2	142	146
		3	144	149
	III	1	146	151
		2	149	155
		3	151	165
		4	155	175
	IV	1	170	185
		2	180	195
		3	190	205

Personnel vente	I	1	135	140
		2	138	142
	II	1	140	144
		2	142	146
	III	1	144	149
		2	149	155
	IV	1	170	185
		2	180	195
Personnel livraison	I	1	135	140
		2	138	142
	II	1	140	144
		2	142	146
	III	1	146	151
		2	170	185
	IV	1	180	195

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant salarial à l'ensemble de la profession.

Fait à Nouméa, le 17 août 2004.

Représentants des employeurs :

- Fédération des Métiers et Entreprises de Nouvelle-Calédonie

- Syndicat Territorial de la Boulangerie et de la Boulangerie-Pâtisserie

- Association Syndicale des Pâtisseries-Confiseurs de N-C

Représentants des salariés :

- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de Nouvelle-Calédonie (USGCINC)

- Union des Syndicats des Travailleurs Kanaks et des Exploités (USTKE)

- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)

- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)

**Arrêté n° 2005-625/GNC du 24 mars 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 7
du 17 août 2004 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la
pâtisserie (revalorisation annuelle des salaires minimaux)**

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 7 du 17 août 2004 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie signée le 28 juin 1984 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Avenant salarial n° 8 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 35 de la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie signée le 28 juin 1984, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

752 F à compter du 1^{er} mars 2005

Article 2

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour revaloriser certains coefficients hiérarchiques de la façon suivante :

Filières	Catégorie	Echelons	Anciens coefficients hiérarchiques	Nouveaux coefficients hiérarchiques
Fabrication	I	1	140	147
		2	142	149
	II	1	144	151
		2	146	153
		3	149	155
	III	1	151	157
		2	155	159
		3	165	165
		4	175	175
	IV	1	185	185
		2	195	195
		3	205	205

Personnel de vente	I	1	140	147
		2	142	149
	II	1	144	151
		2	146	153
	III	1	149	155
		2	155	157
	IV	1	185	185
		2	195	195

Filières	Catégorie	Echelon	Anciens coefficients hiérarchiques	Nouveaux coefficients hiérarchiques
Personnel de livraison	I	1	140	147
		2	142	149
	II	1	144	151
		2	146	153
	III	1	151	155
		2	185	185
	IV	1	195	195

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant salarial à l'ensemble de la profession.

Fait à Nouméa, le 7 mars 2005.

Représentants des employeurs :

- Fédération des Métiers et Entreprises de Nouvelle-Calédonie

- Syndicat Territorial de la Boulangerie et de la Boulangerie-Pâtisserie

- Association Syndicale des Pâtisseries-Confiseurs NC

Représentants des salariés :

- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de Nouvelle-Calédonie (USGCINC)

- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)

- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

**Arrêté n° 2005-1701/GNC du 7 juillet 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 8
du 7 mars 2005 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la
pâtisserie (revalorisation annuelle des salaires minimaux)**

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 8 du 7 mars 2005 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie signée le 28 juin 1984 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Avenant salarial n° 9 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 35 de la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie signée le 28 juin 1984, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

766 F à compter du 1^{er} avril 2006

Article 2

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour revaloriser certains coefficients hiérarchiques de la façon suivante :

Filières	Catégorie	Echelons	Anciens coefficients hiérarchiques	Nouveaux coefficients hiérarchiques
Fabrication	I	1	147	SMG
		2	149	152
	II	1	151	154
		2	153	156
		3	155	158
	III	1	157	160
		2	159	162
		3	165	167
		4	175	175
	IV	1	185	185
		2	195	195
		3	205	205

Personnel de vente	I	1	147	SMG
		2	149	152
	II	1	151	154
		2	153	156
	III	1	155	158
		2	157	160
	IV	1	185	185
		2	195	195

Filières	Catégorie	Echelon	Anciens coefficients hiérarchiques	Nouveaux coefficients hiérarchiques
Personnel de livraison	I	1	147	SMG
		2	149	152
	II	1	151	154
		2	153	156
	III	1	155	158
		2	185	185
	IV	1	195	195

Article 3

Le présent avenant salarial enterra en vigueur le 1^{er} avril 2006 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988.

Fait à Nouméa, le 14 mars 2006.

Représentants des employeurs :

- Fédération des Métiers et Artisanat (FEMA)
- Syndicat Territorial de la Boulangerie et de la Boulangerie-Pâtisserie (STBP)
- Association Syndicale des Pâtissiers-Confiseurs NC (ASPC)

Représentants des salariés :

- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)
- Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière NC (CGT-FONC)
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)

Arrêté n° 2006-2109/GNC du 1^{er} juin 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 9 du 14 mars 2006 à la convention collective territoriale de la « boulangerie et de la pâtisserie »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 9 à la convention collective territoriale de la « boulangerie et de la pâtisserie » signé le 14 mars 2006 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Avenant salarial n° 10 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 35 de la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie signée le 28 juin 1984, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

773 F à compter du 20 février 2007

Article 2

Les parties signataires se sont accordées pour revaloriser certains coefficients hiérarchiques de la façon suivante :

Filières	Catégorie	Echelons	Anciens coefficients hiérarchiques	Nouveaux coefficients hiérarchiques
Fabrication	I	1	SMG	
		2	152	
	II	1	156	120 588
		2	157	121 361
		3	158	122 134
	III	1	160	123 680
		2	162	125 226
		3	167	129 091
		4	175	135 275
	IV	1	185	143 005
		2	195	150 735
		3	205	158 465

Personnel de vente	I	1	SMG	SMG
		2	152	SMG
	II	1	156	120 588
		2	157	121 361
	III	1	158	122 134
		2	160	123 680
	IV	1	185	143 005
		2	195	150 735

Filières	Catégorie	Echelon	Anciens coefficients hiérarchiques	Nouveaux coefficients hiérarchiques
Personnel de livraison	I	1	SMG	SMG
		2	152	SMG
	II	1	156	120 588
		2	157	121 361
	III	1	158	122 134
		2	185	143 005
	IV	1	195	150 735

Article 3

Modification de l'article 60 de la convention collective : les parties signataires conviennent que les jours fériés, chômés et payés pour le premier semestre 2007 sont les suivants :

- lundi de pâque
- 1^{er} mai
- lundi de pentecôte

Article 4

Les parties signataires s'engagent à ce que la présente grille soit renégocié courant juillet 2007.

Article 5

Le présent avenant salarial entrera en vigueur le 20 février 2007 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988.

Fait à Nouméa, le 20 février 2007.

Représentants des employeurs :

- Fédération des Métiers et Artisanat (FEMA)
- Syndicat Territorial de la Boulangerie et de la Boulangerie-Pâtisserie (STBP)
- Association Syndicale des Pâtissiers-Confiseurs NC (ASPC)

Représentants des salariés :

- Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière NC (CGT-FONC)

Arrêté n° 2007-3075/GNC du 28 juin 2007 relatif à l'extension de l'avenant n° 10 du 20 février 2007 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 10 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie signé le 20 février 2007 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Avenant salarial n° 11 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 35 de la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie signée le 28 juin 1984, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

783 F à compter du 1^{er} novembre 2007

Article 2

Les parties signataires se sont accordées pour revaloriser certains coefficients hiérarchiques de la façon suivante :

Filières	Catégorie	Echelons	Anciens coefficients hiérarchiques	Nouveaux coefficients hiérarchiques
Fabrication	I	1	156	122 148
		2	156	122 148
	II	1	157	122 931
		2	158	123 714
		3	159	124 497
	III	1	161	126 063
		2	163	127 629
		3	168	131 544
		4	176	137 808
	IV	1	186	145 638
		2	196	153 468
		3	206	161 298

Personnel de vente	I	1	156	122 148
		2	156	122 148
	II	1	157	122 931
		2	158	123 714
	III	1	159	124 497
		2	161	126 063
	IV	1	186	145 638
		2	196	153 468

Filières	Catégorie	Echelon	Anciens coefficients hiérarchiques	Nouveaux coefficients hiérarchiques
Personnel de livraison	I	1	156	122 148
		2	156	122 148
	II	1	157	122 931
		2	158	123 714
	III	1	159	124 497
		2	186	145 638
	IV	1	196	153 468

Article 3

Les parties signataires s'engagent à ce que la grille de classification soit renégociée avec un calendrier à échéance au plus tard fin septembre 2008. Une étude de branche est demandée dès à présent auprès des organismes compétents. Dès que les résultats de cette étude seront disponibles, les négociations pourront commencer, au plus tard au mois de mars 2008.

Article 4

Les parties signataires s'engagent à ce que la présente grille de salaire soit renégociée au plus tard fin septembre 2008 pour application au 1^{er} janvier 2009.

Article 5

Les parties signataires conviennent de plus de modifier l'article 60 de la convention collective, relatif aux jours fériés. Pour l'année 2008 les jours fériés suivants seront payés et chômés :

- 1^{er} janvier
- Lundi de Pâques
- 1^{er} mai
- Lundi de pentecôte

Article 6

Le présent avenant salarial entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2007 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988.

Fait à Nouméa, le 22 octobre 2007.

Représentants des employeurs :

- Fédération des Métiers et Artisanat (FEMA)
- Syndicat Territorial de la Boulangerie et de la Boulangerie-Pâtisserie (STBP)
- Mouvement des entreprises de France (MEDEF-NC)
- Association Syndicale des Pâtissiers-Confiseurs NC (ASPC)

Représentants des salariés :

- Union des Syndicats des Travailleurs Kanaks et des Exploités (USTKE)
- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)

**Arrêté n° 2007-6023/GNC du 28 décembre 2007 relatif à l'extension de l'avenant n° 11
du 22 octobre 2007 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la
pâtisserie**

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 11 à la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie signé le 22 octobre 2007 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

**Avenant n° 12 à l'Accord Professionnel de la branche « boulangerie - pâtisserie » du
30 avril 2010**

Article 1 : Classification des emplois

Afin de tenir compte de l'évolution des métiers dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie, les partenaires sociaux ont décidé de remplacer les dispositions de l'article 34 de l'accord professionnel de la branche «**BOULANGERIE - PÂTISSERIE**» relatives à la classification des emplois.

Remarque liminaire :

La classification tient compte du niveau de compétences. La durée maximale dans l'échelon ne présuppose pas de la durée du salarié sur cet échelon. La progression se fait en fonction des compétences mises en œuvre sur le poste de travail et non de l'ancienneté.

Le personnel des boulangeries, boulangeries-pâtisseries et pâtisseries est réparti comme suit :

- personnel de fabrication de boulangerie/ viennoiserie
- personnel de fabrication de pâtisserie
- personnel de vente
- personnel de livraison
- personnel ne rentrant pas dans les catégories pré-citées

Les définitions des catégories professionnelles des personnels sont les suivantes :

Personnel de fabrication de boulangerie/ viennoiserie :

Cat.	Ech.	Durée maximale dans échelon	Description de poste
1	1	2 ans dans l'entreprise	Aide boulanger sans CAP débutant dans le métier.
	2	1 an dans l'entreprise	Aide boulanger avec CAP ou aide boulanger sans CAP ayant deux ans d'expérience
2	1	2 ans dans l'entreprise	Boulangier qui a de l'expérience dans la boulangerie dans l'entreprise, mais qui travaille sous le contrôle effectif d'un autre (ne prend pas la responsabilité du pétrissage sauf sous contrôle d'un pétrisseur).
	2		

3	1	Boulangier confirmé capable de tenir tous les postes (pétrissage, façonnage, gestion de la pousse, scarification, cuisson au four rotatif et au four à sol) y compris pains spéciaux et viennoiseries.
	2	Boulangier confirmé capable d'occuper tous les postes de manière autonome et capable de corriger les défauts de pâte y compris pains spéciaux et viennoiseries.
4	1	Adjoint chef d'équipe : boulanger répondant aux critères du cat. 3 éch. 2 et capable d'assurer l'intérim du poste de chef d'équipe en sa qualité d'adjoint.
	2	Chef d'équipe : boulanger capable de gérer le planning et la production, de contrôler les quantités, d'aider au développement de nouveaux produits, d'animer une équipe et d'assurer les remplacements au pied levé.
5		Adjoint au responsable d'exploitation : boulanger capable de gérer le planning, les congés et d'optimiser la production, de contrôler les quantités, de développer de nouveaux produits, d'animer une équipe et d'assurer les remplacements au pied levé.

Personnel de livraison :

Cat	Ech	Durée max. dans échelon	Description du poste
1	1	2 ans dans l'entreprise	Livreur débutant n'ayant jamais occupé de poste de livreur.
	2	1 an dans l'entreprise	Livreur débutant ayant déjà occupé un poste de livreur justifiant d'une expérience d'un minimum de 6 mois
2	1		Livreur gérant les volumes de pain en fonction des besoins des clients, affecté principalement sur une tournée de livraison.
	2		Livreur confirmé gérant les volumes de pain en fonction des besoins des clients, pouvant être affecté sur plusieurs tournée (+minimum 4).

3	1	Livreur expérimenté gérant les volumes de pain en fonction des besoins des clients, pouvant être affecté sur toutes les tournées et capable d'optimiser la tournée et de gérer les priorités.
	2	Adjoint chef d'équipe : livreur répondant aux critères de l'échelon précédent et capable d'assurer l'intérim du poste de chef d'équipe en sa qualité d'adjoint.
4		Chef d'équipe : livreur capable de gérer le planning, les congés, de contrôler les quantités, d'optimiser et de développer les tournées, d'animer une équipe et d'assurer les remplacements au pied levé.

Personnel de vente :

Cat	Ech	Durée max. dans échelon	Description du poste
1	1	2 ans dans l'entreprise	Aide vendeur sans diplôme débutant dans le métier
	2	1 an dans l'entreprise	Aide vendeur avec diplôme (CAP/BEP) ou aide-vendeur sans diplôme ayant 2 ans d'expérience
2	1		Vendeur ayant une bonne connaissance des produits vendus, capable de conseiller le client et de prendre une commande, mais qui travaille sous le contrôle effectif de quelqu'un d'autre.
	2		Vendeur répondant aux critères de l'échelon précédent et capable de travailler de manière autonome.
3	1		Vendeur confirmé : vendeur répondant aux critères de l'échelon précédent et capable de gérer la gestion des achats de fourniture du magasin.
	2		Vendeur confirmé : vendeur répondant aux critères de l'échelon précédent capable de faire les arrêtés de caisse.
4			Chef d'équipe : vendeur capable de tenir seul le magasin, de gérer le planning / les congés / l'approvisionnement, d'animer une équipe et d'assurer les remplacements au pied levé.

Article 2 : Mise en œuvre de la classification

La mise en œuvre pratique de cette classification nécessite de vérifier les compétences exercées par le salarié sur son poste de travail.

Les salariés seront reclassés sur la base des 5 critères classants retenus par les partenaires sociaux :

1. le niveau de qualification (diplôme requis) en entrée de grille
2. la durée maximale dans l'échelon
3. les compétences exercées sur le poste de travail au regard des définitions de poste précisées par les nouvelles grilles de classification y compris la polyvalence
4. l'autonomie
5. l'encadrement

Dans l'hypothèse où la mise en œuvre du présent accord devrait entraîner une modification du niveau de classification antérieur, la nouvelle position devra être communiquée par écrit au salarié 15 jours avant son entrée en vigueur.

Si l'emploi exercé par chaque salarié doit être classé par référence au présent avenant, par contre aucune baisse de rémunération ne pourra intervenir du seul fait de la modification du niveau de classification.

Article 3 : Clauses de rendez-vous

Les parties conviennent de se revoir avant la fin du mois de mai 2010 pour travailler et finaliser les grilles de classification relatives au personnel de fabrication pâtisserie et au personnel ne rentrant pas dans l'une ou l'autre des classifications définies à l'article 1 du présent avenant.

Article 4 : Extension

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du 1^{er} mai 2010.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et Lp. 334-13 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Nouméa, le 30 avril 2010

Suivent les signataires :

Représentants des employeurs :

- UPA

- STBP

Représentants des salariés :

- USTKE

- USOENC

- MEDEF-NC

- CGT/FONC

- CGPME

- UT CFECGC

- SLUA

Arrêté n°2010-2217/GNC du 15 juin 2010 relatif à l'extension de l'avenant n°12 du 30 avril 2010 à la convention collective territoriale de la « Boulangerie – Pâtisserie »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 12 à la convention collective territoriale de la "boulangerie et de la pâtisserie" signé le 30 avril 2010 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

Avenant salarial n° 13 à l'Accord Professionnel de la branche « boulangerie - pâtisserie » du 30 avril 2010

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 36 de l'accord professionnel de la branche « BOULANGERIE - PÂTISSERIE » signé le 28 juin 1984, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

847 Francs à compter du 1^{er} mai 2010.

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « BOULANGERIE - PÂTISSERIE » des niveaux et échelons suivants comme suit :

Personnel de fabrication de boulangerie/ viennoiserie :

Cat	Echelon	Indice hiérarchique
1	1	156
	2	160
2	1	162
	2	167
3	1	182
	2	190
4	1	194
	2	212
5		224

Personnel de livraison :

Cat	Echelon	Indice hiérarchique
1	1	156
	2	160
2	1	162
	2	167
3	1	182
	2	190
4		194

Personnel de vente :

Cat	Echelon	Indice hiérarchique
1	1	156
	2	160
2	1	162
	2	167
3	1	182
	2	190
4		194

Article 3 : Nouvelles grilles

En conséquence de ce qui précède, les nouvelles grilles sont les suivantes :

Valeur de point : 847F

Personnel de fabrication de boulangerie/ viennoiserie :

Cat	Echelon	Indice hiérarchique	Salaire minimum conventionnel
1	1	156	132 132
	2	160	135 520
2	1	162	137 214
	2	167	141 449
3	1	182	154 154
	2	190	160 930
4	1	194	164 318
	2	212	179 564
5		224	189 728

Personnel de livraison :

Cat	Echelon	Indice hiérarchique	Salaire minimum conventionnel
1	1	156	132 132
	2	160	135 520
2	1	162	137 214

	2	167	141 449
3	1	182	154 154
	2	190	160 930
4		194	164 318

Personnel de vente :

Cat	Echelon	Indice hiérarchique	Salaire minimum conventionnel
1	1	156	132 132
	2	160	135 520
2	1	162	137 214
	2	167	141 449
3	1	182	154 154
	2	190	160 930
4		194	164 318

Article 4 : Jours fériés

Les parties signataires conviennent de modifier l'article 60 de la convention collective relatif aux jours fériés.

Pour l'année 2010, les jours fériés suivants seront payés et chômés :

- 1^{er} mai
- 1^{er} janvier
- Deux jours variables fixés d'un commun accord dans chaque entreprise relevant de la convention.

Article 4 : Extension

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du 1er mai 2010.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et Lp. 334-13 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Nouméa, le 30 avril 2010

Représentants des employeurs :

- UPA
- STBP
- MEDEF-NC
- CGPME

Représentants des salariés :

- USTKE
- USOENC
- CGT/FONC
- UT CFECGC
- SLUA

Arrêté n°2010-2219/GNC du 15 juin 2010 relatif à l'extension de l'avenant n°13 du 30 avril 2010 à la convention collective territoriale de la « Boulangerie – Pâtisserie »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 13 à la convention collective territoriale de la "boulangerie et de la pâtisserie" signé le 30 avril 2010 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Article 1 : Classification des emplois

Afin de tenir compte de l'évolution des métiers dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie, les partenaires sociaux ont décidé de remplacer les dispositions de l'article 34 de l'accord professionnel de la branche «**BOULANGERIE - PÂTISSERIE**» relatives à la classification des emplois du personnel non-boulangier et personnel pâtissier.

Remarque liminaire :

La classification tient compte du niveau de compétences. La durée maximale dans l'échelon ne présuppose pas de la durée du salarié sur cet échelon. La progression se fait en fonction des compétences mises en œuvre sur le poste de travail et non de l'ancienneté.

Le personnel des boulangeries, boulangeries-pâtisseries et pâtisseries est réparti comme suit :

- personnel de fabrication de boulangerie/ viennoiserie
- personnel de fabrication de pâtisserie
- personnel de vente
- personnel de livraison
- personnel ne rentrant pas dans les catégories pré-citées

Les définitions des catégories professionnelles des personnels sont les suivantes :

Personnel non boulangier (*personnel ne rentrant pas dans les catégories pré-citées*)

Catégorie 1 :

Cat. 1 ech. 1 : (2 ans maximum dans l'entreprise) :

Exécute, sans connaissance professionnelle particulière les travaux simples qui lui sont commandés (notamment manutention, nettoyage...).

Cat. 1 ech. 2 :

Employé ayant 2 ans d'expérience dans l'entreprise qui en application des consignes reçues, exécute des travaux variés qui exigent si besoin une prise d'initiative et une attention soutenue.

Un niveau CAP ou BEP ou équivalent notamment par expérience acquise par plusieurs années de pratique professionnelle est requis pour ce type de poste.

Catégorie 2 :

Cat. 2 ech. 1 : (2 ans maximum dans l'échelon)

En fonction d'instructions permanentes, exécute des tâches complexes ou un ensemble de tâches simples se combinant entre elles.

Ce type de poste correspond à un emploi nécessitant un CAP/BEP ou équivalent notamment par expérience acquise par plusieurs années de pratique professionnelle.

Cat. 2 ech. 2 :

Assure tous les travaux seul ou en équipe en déterminant lui-même ses modes opératoires.

Ce type de poste requiert un niveau BAC ou équivalent notamment par expérience acquise par plusieurs années de pratique professionnelle.

Cat. 2 ech. 3 :

Activité caractérisée par l'exécution de tâches très qualifiées nécessitant une très grande variété de connaissance dans une spécialité donnée lorsque le travail est à effectuer avec des appareillages, ceux-ci doivent être d'utilisation complexe.

Cet échelon correspond à des emplois requérant un BAC ou équivalent notamment par expérience acquise par plusieurs années de pratique professionnelle.

Catégorie 3 :

Cat. 3 ech. 1 :

En plus des travaux énoncés à la Cat. 2 ech. 3, assure la qualité des travaux ou des produits ou des résultats en résolvant les anomalies qui peuvent apparaître. Seconde éventuellement le chef d'équipe quand il y a lieu (minimum 5 personnes).

Un niveau BTS ou équivalent notamment par expérience acquise par plusieurs années de pratique professionnelle est requis pour occuper ce type de poste

Cat. 3 ech. 2 :

Chef d'équipe (mini 3 subordonnés) capable d'adapter des modes opératoires et d'organiser son travail et celui de son équipe, responsable de la réalisation des travaux confiés et de leur contrôle. Capable de gérer un planning et les congés, d'animer une équipe et d'assurer les remplacements au pied levé.

Cet échelon correspond aux emplois requérant un niveau BTS ou équivalent notamment par expérience acquise par plusieurs années de pratique professionnelle.

Personnel pâtissier :

Proposition partagée		Durée maximale dans échelon	Description de poste
Cat	Ech		
1	1	2 ans dans l'entreprise	Aide Pâtissier
	2	1 an dans l'entreprise	Aide Pâtissier avec CAP ou sans ayant 2 ans d'expérience dans l'entreprise
2	1	2 ans dans l'entreprise	Commis pâtissier : Pâtissier sans CAP ayant 2 ans dans l'entreprise mais qui travaille sous contrôle effectif d'un autre. Est capable d'organiser et d'effectuer un travail.
	2		
3	1		Demi-chef de partie : Pâtissier confirmé capable de tenir tous les postes. Capacité d'organiser son poste.
	2		Chef de Partie : Pâtissier confirmé capable de tenir tous les postes et d'organiser sa partie. Etre responsable de 2 ou 3 commis. Toujours sous contrôle d'un chef.
4	1		Sous-chef : Pâtissier confirmé capable de tenir tous les postes et capable d'assurer l'intérim de son chef (minimum 5 subordonnés)
	2		Chef d'équipe : Pâtissier capable de gérer le planning, les congés et d'optimiser la production, de contrôler les quantités, de développer de nouveaux produits, d'animer une équipe et d'assurer les remplacements au pied levé (minimum 3 subordonnés).

Article 2 : Coefficients hiérarchiques :

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « BOULANGERIE - PÂTISSERIE » des niveaux et échelons suivants comme suit :

Personnel non boulanger :

Cat	Echelon	Indice hiérarchique
1	1	156
	2	160
2	1	162
	2	167
	3	182
3	1	190
	2	194

Personnel pâtissier :

Cat	Echelon	Indice hiérarchique
1	1	156
	2	160
2	1	162
	2	167
3	1	182
	2	190
4	1	194
	2	212

Article 3 : Nouvelles grilles

En conséquence de ce qui précède, les nouvelles grilles sont les suivantes :

Valeur de point : 847F

Personnel non boulanger :

Cat	Echelon	Indice hiérarchique	Salaire minimum conventionnel
1	1	156	132 132
	2	160	135 520
2	1	162	137 214
	2	167	141 449
	3	182	154 154
3	1	190	160 930
	2	194	164 318

Personnel pâtissier :

Cat	Echelon	Indice hiérarchique	Salaire minimum conventionnel
1	1	156	132 132
	2	160	135 520
2	1	162	137 214
	2	167	141 449
3	1	182	154 154

	2	190	160 930
4	1	194	164 318
	2	212	179 564

Article 4 : Mise en œuvre de la classification

La mise en œuvre pratique de cette classification nécessite de vérifier les compétences exercées par le salarié sur son poste de travail.

Les salariés seront reclassés sur la base des 5 critères classants retenus par les partenaires sociaux :

6. le niveau de qualification (diplôme requis) en entrée de grille
7. la durée maximale dans l'échelon
8. les compétences exercées sur le poste de travail au regard des définitions de poste précisées par les nouvelles grilles de classification y compris la polyvalence
9. l'autonomie
10. l'encadrement

Dans l'hypothèse où la mise en œuvre du présent accord devrait entraîner une modification du niveau de classification antérieur, la nouvelle position devra être communiquée par écrit au salarié dans les meilleurs délais.

Si l'emploi exercé par chaque salarié doit être classé par référence au présent avenant, par contre aucune baisse de rémunération ne devra intervenir du seul fait de la modification du niveau de classification.

Article 5 : Rôle, règlement intérieur et composition de la commission d'interprétation

- Rôle :

La commission d'interprétation prévue par l'article 5 de la convention collective de la boulangerie et pâtisserie est habilitée à connaître et à donner un avis sur tout litige relevant d'une difficulté d'application des avenants n° 12, 13 et 14 notamment au regard de la reclassification qui doit être opérée dès mise en application effective des accords.

Les avis rendus par la commission sont pris à l'unanimité. Ils n'ont pas de force obligatoire et ne préjugent pas du droit pour les parties concernées de saisir les tribunaux compétents pour trancher leur litige.

La commission d'interprétation peut proposer à la commission mixte paritaire de procéder à des modifications des accords suite aux saisines dont elle a fait l'objet.

La commission d'interprétation peut également proposer la saisine de la commission mixte paritaire sur des questions ou des sujets soumis à la commission d'interprétation.

- Composition :

Les membres sont désignés comme suit (peut être en ajouter un compte tenu du nombre de signataires coté salariés):

6 représentants employeurs: Yves JEAN-BAPTISTE (BSC), Mathias GALL (SCEB), Catherine ALPI (BTR), Georges LAI THAM (UPA), Stéphanie CUENOT (MEDEF), Kathia SUMIOKA (SCEB)

6 représentants des salariés : Tevesi LAVATOGA (USTKE), Potino MOTUHI (USOENC), Rosa MANUKULA (FO), Dominique MANATE (UT CFE CGC), Rosine STREETER (SLUA) et Jérôme TALIA (CSTNC).

La durée du mandat n'est pas limitée.

- Fonctionnement :

La commission est saisie à l'initiative de l'une des parties contractantes par courrier adressé aux parties signataires et à la direction du travail qui assure le secrétariat de la commission. La demande doit être accompagnée d'un exposé des motifs de recours.

La commission se réunit deux fois par an aux mois de mars et d'octobre de chaque année pour traiter des problèmes d'interprétation soulevés par les avenants précédemment cités et parvenus au secrétariat 15 jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

Le secrétariat de la commission doit 15 jours avant la date prévue de la réunion, procéder à la convocation des membres de la commission. Elle doit en outre dans les mêmes délais informer les parties signataires de la réunion de la commission et leur fournir une copie de l'ordre du jour prévisionnel de la commission d'interprétation. Si aucun problème d'interprétation n'a été soulevé, les membres de la commission et les parties signataires sont informés dans les mêmes délais par le secrétariat de la commission de cette carence et de l'ajournement de la réunion.

En cas d'urgence, la commission pourra être convoquée entre les deux périodes de réunion annuelles prévues, à la demande de l'une des parties contractantes adressées au secrétariat de la commission. Cette demande contiendra les motifs de la saisine. Le secrétariat de la commission sera chargé de convoquer les membres de la commission et d'informer les parties signataires de la tenue et de l'objet de la réunion de la commission d'interprétation. La commission se réunira dans les plus brefs délais si le caractère d'urgence est confirmé par plus de la moitié des membres de la commission. A défaut, l'étude de la question sera renvoyée à la réunion du mois de mars ou d'octobre conformément aux paragraphes précédents.

La commission ne peut valablement délibérer que constituée d'un nombre égal de membres de chaque collège. Toutefois un membre empêché peut donner sa voix à un autre représentant de la commission appartenant au même collège.

Si la difficulté d'interprétation met en cause un des membres de la commission, celui-ci ne pourra siéger et sera remplacé par un représentant du MEDEF-NC, UPA ou Syndicat des boulangers pour la partie patronale et par un membre de la centrale syndicale concernée pour la partie salariée.

Chaque réunion de la commission entraînera la rédaction d'un procès-verbal détaillé dans lequel seront consignées toutes les réponses données par la commission aux questions qui étaient à l'ordre du jour, que la commission ait rendu un avis à l'unanimité ou à la majorité.

Le PV sera signé par les membres de la commission et sera adressé aux parties signataires dans le mois suivant la réunion de la commission.

Article 6 : Extension

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du 1^{er} mai 2010.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et Lp. 334-13 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Nouméa, le 26 mai 2010

Représentants des employeurs :

- UPA
- STBP
- MEDEF-NC
- CGPME

Représentants des salariés :

- USTKE
- USOENC
- CGT/FONC
- UT CFECGC
- SLUA

Arrêté n°2010-2569/GNC du 15 juin 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 14 à l'accord professionnel de la branche « boulangerie – pâtisserie »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 14 à la convention collective territoriale de la "boulangerie et de la pâtisserie" signé le 30 avril 2010 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

**Avenant n° 15 à l'accord professionnel de la branche « Boulangerie – Pâtisserie » du
19 janvier 2011**

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 36 de l'accord professionnel de la branche « Boulangerie - Pâtisserie » signé le 28 juin 1984, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

875 francs à compter du 1^{er} janvier 2011

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Boulangerie – Pâtisserie » des niveaux et échelons suivants comme suit :

Personnel de fabrication de boulangerie / viennoiserie

Cat	Echelon	Indice hiérarchique
1	1	160
	2	163
2	1	165
	2	169
3	1	184
	2	192
4	1	196
	2	214
5		226

Personnel de livraison

Cat	Echelon	Indice hiérarchique
1	1	160
	2	163
2	1	165
	2	169
3	1	184
	2	192
4		196

Personnel de vente

Cat	Echelon	Indice hiérarchique
1	1	160
	2	163
2	1	165
	2	169
3	1	184
	2	192
4		196

Personnel non boulanger

Cat	Echelon	Indice hiérarchique
1	1	160
	2	162
2	1	164
	2	169
	3	184
3	1	192
	2	196

Personnel pâtissier

Cat	Echelon	Indice hiérarchique
1	1	160
	2	163
2	1	165
	2	169
3	1	184
	2	192
4	1	196
	2	214

Article 3 : Nouvelles grilles

En conséquence de ce qui précède, les nouvelles grilles sont les suivantes :

Valeur de point : 875 francs

Personnel de fabrication de boulangerie / viennoiserie

Cat	Echelon	Indice hiérarchique	Salaire minimum conventionnel pour 169 h
1	1	160	140 000
	2	163	142 625
2	1	165	144 375
	2	169	147 875
3	1	184	161 000
	2	192	168 000
4	1	196	171 500
	2	214	187 250
5		226	197 750

Personnel de livraison

Cat	Echelon	Indice hiérarchique	Salaire minimum conventionnel pour 169 h
1	1	160	140 000
	2	163	142 625

2	1	165	144 375
	2	169	147 875
3	1	184	161 000
	2	192	168 000
4		196	171 500

Personnel de vente

Cat	Echelon	Indice hiérarchique	Salaire minimum conventionnel pour 169 h
1	1	160	140 000
	2	163	142 625
2	1	165	144 375
	2	169	147 875
3	1	184	161 000
	2	192	168 000
4		196	171 500

Personnel non boulanger

Cat	Echelon	Indice hiérarchique	Salaire minimum conventionnel pour 169 h
1	1	160	140 000
	2	162	142 625

2	1	164	144 375
	2	169	147 875
	3	184	161 000
3	1	192	168 000
	2	196	171 500

Personnel pâtissier

Cat	Echelon	Indice hiérarchique	Salaires minimum conventionnel pour 169 h
1	1	160	140 000
	2	163	142 625
2	1	165	144 375
	2	169	147 875
3	1	184	161 000
	2	192	168 000
4	1	196	171 500
	2	214	187 250

Article 4 : Jours fériés

A titre exceptionnel, les parties conviennent d'octroyer une journée supplémentaire au choix de l'entreprise en compensation du 1^{er} mai qui tombe dimanche.

Article 5 : Clause de rendez-vous « Productivité »

Les parties conviennent de se rencontrer dès la signature de l'accord interprofessionnel sur la compétitivité, et au plus tard le 30 juillet 2011. Cette clause de rendez-vous a pour objet

de décliner de manière opérationnelle un accord collectif sur la productivité et la compétitivité dans la branche concernée.

Article 6 : Claude de rendez-vous « Classification »

Les parties conviennent de se rencontrer au plus tard le 30 septembre 211 pour une révision de la convention collective concernant la classification des personnels non boulangers.

Article 7 : Extension

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2011.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Suivent les signataires :

Nouméa, le 19 janvier 2011

Représentants des employeurs :

- UPA
- STBP
- MEDEF-NC
- CGPME

Représentants des salariés :

- USTKE
- USOENC
- CGT/FONC
- UT CFECGC
- CSTNC
- COGETRA

**Avenant n° 16 à l'accord professionnel de la branche « Boulangerie – Pâtisserie » du
19 janvier 2011**

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 36 de l'accord professionnel de la branche « Boulangerie - Pâtisserie » signé le 28 juin 1984, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

893 francs à compter du 1^{er} janvier 2012

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Boulangerie – Pâtisserie » des niveaux et échelons suivants comme suit :

Personnel de fabrication de boulangerie / viennoiserie

Cat	Echelon	Indice hiérarchique
1	1	SMG
	2	170
2	1	171
	2	175
3	1	188
	2	196
4	1	200
	2	218
5		229

Personnel de livraison

Cat	Echelon	Indice hiérarchique
1	1	SMG
	2	170
2	1	171
	2	175
3	1	188
	2	196
4		200

Personnel de vente

Cat	Echelon	Indice hiérarchique
1	1	SMG
	2	170
2	1	171
	2	175
3	1	188
	2	196
4		200

Personnel non boulanger

Cat	Echelon	Indice hiérarchique
1	1	SMG
	2	170
2	1	171
	2	175
	3	188
3	1	196
	2	200

Personnel pâtissier

Cat	Echelon	Indice hiérarchique
1	1	SMG
	2	170
2	1	171
	2	175
3	1	188
	2	196
4	1	200
	2	218

Article 3 : Nouvelles grilles

En conséquence de ce qui précède, les nouvelles grilles sont les suivantes :

Valeur de point : 893 francs

Personnel de fabrication de boulangerie / viennoiserie

Cat	Echelon	Indice hiérarchique	Salaire minimum conventionnel pour 169 h
1	1	SMG	150 000
	2	170	151 810
2	1	171	152 810
	2	175	156 275
3	1	188	167 884
	2	196	175 028
4	1	200	178 600
	2	218	194 674
5		229	204 497

Personnel de livraison

Cat	Echelon	Indice hiérarchique	Salaire minimum conventionnel pour 169 h
1	1	SMG	150 000
	2	170	151 810
2	1	171	152 703
	2	175	156 275
3	1	188	