

15 MAR. 2019

Avenant n°26 du 7 mars 2019

A la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie du 13 juillet 1993

(IDCC : 1747)

Relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC)

Entre les organisations suivantes :

**Pour les employeurs d'une part :**

- LA FEDERATION DES ENTREPRISES DE BOULANGERIE ET DE PATISSERIE INDUSTRIELLES (FEB) pour les entreprises dont l'activité ressort d'une ou des activités visées par l'article 1er de la convention collective nationale.

**Pour les salariés d'autre part :**

- La FEDERATION GENERALE AGRO-ALIMENTAIRE - CFDT
- La FEDERATION NATIONALE AGRO-ALIMENTAIRE – CFE-CGC
- La FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET DES ACTIVITES ANNEXES - FO
- La FEDERATION AGRO-ALIMENTAIRE ET FORESTIERE - CGT

Il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

En application des dispositions de l'article 24 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux de la Branche de la Boulangerie-Pâtisserie Industrielle ont décidé, après négociations, de mettre en place par le présent accord une **COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION, D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION (CPPNIC)**, de définir ses missions, sa composition et son fonctionnement.

Il est ici affirmé que le rôle de cette commission reste la négociation des conventions et accords collectifs de branche. Elle se réunit pour examiner les thématiques de négociations entrant dans les missions de la branche telles que prévues à l'article L.2232-5-1 1° et 2° du code du travail et ainsi que tout autre sujet qui serait rendu obligatoire par la loi.

Le rôle de cette commission est d'autant plus essentiel, que la négociation collective tient une place fondamentale dans l'édition de normes conventionnelles adaptées aux petites et moyennes entreprises qui la composent.



En outre, le présent accord définit les dispositions générales applicables aux commissions techniques paritaires qui peuvent fonctionner dans la Branche en vue de remplir des missions spécifiques liées au bon déroulement du dialogue social.

En conséquence, le présent accord modifie et remplace, à compter de sa date d'effet, les dispositions définies par la Convention Collective Nationale sur la composition et le fonctionnement des diverses commissions paritaires de la Branche des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie du 13 juillet 1993.

Etant donné la nature du présent accord, il est applicable à l'ensemble des entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés.

## **Chapitre 1 : OBJET DE L'AVENANT**

### **Article unique :**

Le présent Accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ de la Convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie du 13 juillet 1993.

Conformément à l'article L2232-9, I du code du travail, les partenaires sociaux mettent en place une commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation.

## **Chapitre 2 : ROLE ET MISSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION, INTERPRETATION ET DE CONCILIATION DE LA BRANCHE**

Il est rappelé, que conformément à l'article L.2232-5-1 alinéa 2 du code du travail, la branche a pour missions d'une part, de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées par la loi, et d'autre part de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

### **Article 2-1 : Rôle de la CPPNIC en tant que Commission de négociations de la Branche**

Conformément à l'article L.2253-1 du code du travail, les dispositions de la convention ou de l'accord de branche, si elles existent, prévalent sur l'accord d'entreprise sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

1° Les salaires minima hiérarchiques ;

2° Les classifications ;

3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;

4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;

5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;

7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;

8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;

9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;

11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;

12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;

13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code ;

Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Conformément à l'article L.1224-2 du code du travail, dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;

2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;

4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Dans les autres matières, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les stipulations de la convention ou de l'accord de branche sont applicables aux entreprises n'ayant pas conclu d'accord d'entreprise ayant le même objet.

**Attention particulière :** Pour pouvoir être étendus, la convention ou l'accord de branche doit, sauf justifications, comporter pour les entreprises de moins de 50 salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, à savoir des stipulations, sous forme d'accord-type, prévoyant les différents choix laissés à l'employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**Par ailleurs, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexe, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation.**

## **Article 2-2 : Autres missions de la CPPNIC de la Branche**

La CPPNIC de la Branche remplit aussi les missions d'intérêt général ci-après :

- A. **La Commission représente la Branche de la Boulangerie-Pâtisserie Industrielle**, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Pour ce faire, les membres de la CPPNIC de la branche désigneront, tous les 2 ans, un Président et un Vice-Président, appartenant, par roulement, au collège patronal et au collège salarial. A chaque renouvellement, tous les deux ans, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les représentants du collège des employeurs et ceux du collège des salariés. Il est convenu, pour la première désignation, que le Président relèvera du collège patronal et le Vice-Président relèvera du collège des salariés.
- B. **Elle exerce un rôle de veille** sur les conditions de travail et l'emploi, en vue de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;
- C. **La Commission établit un rapport annuel d'activité** comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus, notamment dans les domaines suivants :
  - ✓ Durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail ;
  - ✓ Repos et jours fériés ;
  - ✓ Congés payés et autres congés ;
  - ✓ Compte épargne temps ;

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la Convention collective nationale de la **Boulangerie-Pâtisserie Industrielle**, sont tenues de communiquer à la Commission tous les accords collectifs d'entreprise conclus sur tous les thèmes, comme évoqués ci-dessus, selon les modalités précisées à l'article 2-3 ci-après.

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la Branche. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est ensuite versé dans la base des données nationale qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

- D. **La Commission peut rendre un avis, à la demande d'une juridiction, sur une question d'interprétation** d'une convention ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

- E. Elle peut également exercer les missions de l'Observatoire paritaire de la négociation collective.

**Article 2-3 : Modalités de communication des conventions et accords collectifs d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation**

Afin de mettre en œuvre la mission de contrôle des accords collectifs d'entreprise définie ci-dessus, il est prévu les modalités suivantes :

- ✓ Les conventions ou accords collectifs d'entreprise visés à l'article 2-2 titre C devront être adressés par les employeurs, par voie postale, à l'attention des membres de la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la Branche à la FEB, ou par voie numérique à l'adresse suivante : [cppni@febpf.fr](mailto:cppni@febpf.fr)
- ✓ Les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. **Toutefois, l'appartenance à l'organisation syndicale signataire, lorsqu'il y en a, devra être mentionnée.** L'employeur devra informer les signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ou numérique pour assurer le relais avec la commission.
- ✓ La Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la Branche devra accuser réception des conventions et accords collectifs par voie numérique, ou à défaut, par voie postale.

**Article 2-4 : Composition de la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la Branche**

Conformément aux dispositions légales en vigueur et aux dispositions de la convention collective en place, la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la Branche est composée paritairement de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentatives dans le champ d'application de la Branche de la **Boulangerie-Pâtisserie Industrielle** et d'autant de représentants pour chaque organisation patronale représentative.

La perte ou l'attribution de représentativité d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation patronale, suite aux résultats de la mesure de représentativité dans la Branche, prend effet au lendemain de la parution au JO de l'arrêté ministériel.

**Article 2-5 : Autorisation d'absence des salariés**

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale, les salariés des entreprises de la branche désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociation bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise, sous réserve d'en informer leur employeur dès réception de la convocation. Ils seront rémunérés par leur employeur comme s'ils avaient normalement travaillé.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociations. Par ailleurs, ces salariés bénéficient de la protection instituée dans le cadre des dispositions du code du travail en vigueur.

## **Article 2-6 : Réunions de la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la Branche**

La Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la Branche est réunie, sur convocation, au moins 4 fois par an et autant de fois que nécessaire, sur demande d'au moins une organisation patronale ou salariale.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission. Elle est adressée, par courrier numérique ou papier, voire les deux, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion de prévue, accompagnée des documents utiles à la négociation.

Chaque année, la commission définit son calendrier de négociations, en précisant son objet et son périmètre.

Au terme des réunions planifiées et après en avoir débattu, les projets de conventions ou d'accords collectifs de branche, ou avenants sont mis à la signature des partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code du travail, puis adressés pour extension, selon les délais et modalités prévus par la loi. Ils feront ensuite l'objet des formalités de publicité, notamment sur la base de données nationale.

S'il y a lieu, les membres de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation peuvent décider de transmettre ou de renvoyer l'étude des projets en commission technique paritaire.

## **Article 2-7 : Saisine de la CPPNIC dans le cadre de sa mission d'interprétation ou conciliation par un salarié ou un employeur de la Branche**

Toutefois, la CPPNIC peut également être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation ou de conciliation d'une convention ou d'un accord collectif.

Dans ce cas, elle est composée de 2 délégués par organisation syndicale représentative de salariés signataire ou adhérente à la convention et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives signataires ou adhérentes à la convention collective. Les représentants ne pourront pas être partie prenante.

Elle a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective et de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels qui lui sont soumis.

En cas de différend entre salarié et employeur, la CPPNIC pourra être saisie, par l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée avec AR adressée à la FEB. Cette lettre devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre le salarié et l'employeur sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

La CPPNIC devra alors se réunir dans le mois suivant la saisie par lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage. Les représentants ne pourront pas être partie prenantes au litige. Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans les huit jours suivant la réunion. En cas de constat de non-conciliation par la commission, la procédure suivie ne fera pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission devra en être informée par la partie demanderesse.

Il s'agit donc d'une procédure en vue de concilier les parties qui ne dispose d'aucune force contraignante.

## **Chapitre 3 : COMMISSIONS TECHNIQUES PARITAIRES**

### **Article 3-1 : Définition**

Une commission technique paritaire ne peut être créée que par un accord collectif de branche selon la volonté des partenaires sociaux qui siègent en commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, dans les conditions définies par le code du travail.

Chaque commission technique paritaire à vocation à remplir les missions spécifiques qui sont définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

Les commissions paritaires techniques créées par accord collectif conclu antérieurement au présent accord sont maintenues. A ce jour, compte-tenu de la création et des missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la branche, il s'agit des commissions suivantes :

1. Commission de conciliation
2. Commission d'interprétation
3. Comité de suivi du régime de prévoyance et du régime Frais de santé
4. Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective

### **Article 3.2 : Composition des commissions techniques paritaires**

Une commission technique paritaire comprend 2 collègues dont le nombre total de voix est identique.

Pour le collège salarié, il est composé de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, selon les conditions fixées par le code du travail. Un troisième représentant est admis en réunion sans prise en charge de ses frais.

Le collège employeur est composé d'autant de représentants par organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche que de représentants salariés, selon les conditions fixées par le code du travail.

### **Article 3.3 : Modalités de fonctionnement**

Sauf dispositions particulières définies dans l'accord collectif portant création d'une commission technique paritaire, l'ensemble des commissions techniques paritaires fonctionne selon les modalités définies par la CCN.

- Secrétariat, tâches administratives

Le secrétariat, les tâches administratives et la rédaction de procès-verbaux le cas échéant des commissions techniques paritaires sont assurés par la branche.

## **Article 3.4 : Modalités de prise de décision de la Commission d'interprétation et de conciliation**

### **Délibérations de la commission d'interprétation**

Pour rappel, quand la commission siège en Commission de négociation, la signature des accords est soumise aux conditions de validité fixées par la loi qui précise le pourcentage minimum de représentativité que doivent représenter les syndicats signataires.

Il en est de même quand elle siège en Commission d'interprétation pour la signature d'un avenant à la convention collective.

Lorsqu'il s'agit des délibérations de la commission pour ne rendre qu'un avis, chaque collègue dispose du même nombre de voix réparties à égalité en fonction du nombre d'organisations syndicales de salariés représentatives présentes. Ses décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées pour chaque collègue.

En cas de désaccord au sein d'un collègue ou entre les 2 collègues, un procès-verbal de désaccord est signé.

Aussi, l'article L.2232-9 du code du travail dispose que la CPPNI « peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L.441-1 du code de l'organisation judiciaire »

A cet effet, les partenaires sociaux appliqueront la méthode ainsi définie :

- Lorsque la commission se contente de rendre un avis, ce dernier n'aura qu'une valeur indicative et ne liera pas le juge. En pareil cas, le juge se trouvera libre d'interpréter la clause litigieuse comme il l'entendra et pourra imposer son interprétation aux rédacteurs du texte.

- Lorsque la commission décide que l'avis a valeur d'avenant et à la seule condition qu'il soit adopté selon les règles de validité des accords, il créera un lien avec le juge. La valeur d'avenant devra expressément être attribuée à l'avis ; à défaut l'avis ne saurait recevoir une telle valeur. L'avis de la commission paritaire d'interprétation ne lie le juge que si l'avis a valeur d'avenant à la convention collective.

### **Délibération de la Commission de Conciliation**

S'agissant des délibérations de la commission de Conciliation, chaque collègue dispose du même nombre de voix réparties à égalité en fonction du nombre d'organisations syndicales de salariés représentatives présentes. Ses délibérations sont prises à la majorité simple des voix exprimées pour chaque collègue.

En cas de désaccord au sein d'un collègue ou entre les 2 collègues, un procès-verbal de désaccord est signé.

## **Article 3.5 : Transmission des décisions**

Au terme de chaque mission, toute commission technique paritaire doit remettre aux membres de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, ses conclusions, ses observations et le document ou rapport qui finalisent le terme d'une mission.

S'il y a lieu de conclure un accord collectif ou un avenant suite aux travaux de la commission technique paritaire, c'est à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de prendre les mesures d'exécution ou de mise en œuvre qui s'imposent pour chaque mission achevée après mise à l'ordre du jour de la prochaine réunion de ladite commission.

## **Chapitre 4 : COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**



Il est instauré, conformément aux dispositions de l'article R. 2241-9 du code du travail, une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

#### **Article 4.1 : Composition de la CPNEFP**

La commission est composée d'un collège salarial comprenant deux membres par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et d'un collège employeurs comprenant autant de représentants désignés par les organisations patronales représentatives.

Tous les 2 ans, chaque collège choisit parmi ses membres alternativement un président et un vice-président.

#### **Article 4.2 : Missions de la CPNEFP**

Sur l'emploi, la commission est compétente afin :

-d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et de ses évolutions, notamment par un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;

-d'étudier l'évolution des qualifications et des emplois, notamment en regard des évolutions technologiques ;

-de collecter et d'examiner les informations concernant les statistiques des licenciements économiques intervenus dans la branche au cours de l'année, lorsqu'ils concernent plus de 10 salariés dans l'entreprise.

Sur la formation professionnelle, la commission est compétente sur tous les points évoqués par les accords nationaux interprofessionnels sur la formation professionnelle. Elle doit notamment s'attacher à traiter les points suivants :

-étudier les besoins de formation de la branche professionnelle et leur évolution ;

-examiner les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche professionnelle en matière de formation professionnelle ;

-participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification et faire toutes propositions aux pouvoirs publics et organismes intéressés sur les mesures propres à assurer l'utilisation de ces moyens ;

-aider à l'insertion professionnelle des jeunes par la détermination et la mise en place de formations spécifiques et par la réalisation de démarches appropriées auprès des organismes publics de placement ;

-concevoir, faire homologuer, valider les certificats de qualification professionnelle et autres certificats relatifs à la formation et à la compétence des salariés, existants ou à venir, correspondant aux besoins exprimés par la branche ;

-suivre l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation quinquennale de branche sur les orientations et les moyens en matière de formation professionnelle.

#### **Article 4.3 : Fonctionnement de la CPNEFP**

La commission se réunit au moins une fois par semestre sur convocation du président et du vice-président ou à la demande d'un tiers au moins des membres d'un collège. Les organisations patronales représentatives assurent le secrétariat et collectent les questions de l'ordre du jour soumises en temps utile par les membres de la commission. Le président et le vice-président approuvent l'ordre du jour avant diffusion de la convocation, accompagnée de tous les documents nécessaires à la préparation de la réunion.

Les frais de déplacement sont remboursés conformément au chapitre 5 du présent accord.

La réunion ne peut se tenir qu'en présence de la moitié au moins des membres de chaque collège.

En cas de vote, chaque membre présent dispose d'une voix. Il peut également détenir un pouvoir émanant d'un membre absent appartenant au même collège.

La première réunion a pour objet principal de faire le bilan de l'année écoulée. La seconde réunion doit au moins traiter du programme des actions à entreprendre l'année suivante.

La commission peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert sur une question précise.

Il est établi un procès-verbal de réunion, approuvé par le président et le vice-président, et transmis aux entreprises par le secrétariat. Chaque fois que nécessaire, les observations et avis de la commission sont transmis aux organismes compétents.

### **Chapitre 5 : REMBOURSEMENT DES FRAIS LIES AUX REUNIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION ET AUTRES REUNIONS PARITAIRES**

#### **Article unique : Prise en charge**

Les moyens permettant aux représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives d'exercer leurs missions au sein de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, ainsi qu'au sein des commissions techniques paritaires, sont pris en charge par la Branche de la **Boulangerie-Pâtisserie Industrielle dans les conditions suivantes** :

Les organisations patronales s'engagent à rembourser sur justificatifs à deux personnes par organisation syndicale représentative, les frais de déplacement avancés sur la base du tarif de 2e classe de la SNCF, ainsi que les frais de repas pour deux personnes par syndicat dans une limite maximale fixée chaque année à la première réunion paritaire. Par ailleurs, si les réunions paritaires sont organisées sur 2 jours consécutifs, une nuit d'hôtel sera prise en charge par les organisations patronales à hauteur de 29 x montant du minimum garanti de l'année en cours en euros TTC. En cas de réunion paritaire organisée le matin, une chambre

d'hôtel sera prise pour la nuitée de la veille en charge dans les mêmes conditions.

Les salariés des entreprises relevant de la présente convention, mandatés par leur organisation syndicale, qui participent à une réunion ou à un groupe de travail paritaire à l'échelon national seront autorisés à s'absenter par leur employeur. Ils seront alors rémunérés comme s'ils avaient travaillé.

## **Chapitre 6 : MOYENS MATÉRIELS CONCERNANT LES REUNIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION ET AUTRES REUNIONS PARITAIRES**

### **Article Unique : Utilisation du numérique**

Les convocations aux réunions paritaires se feront par courrier électronique, par courrier postal, voire les deux selon le choix.

Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers seront transmis, dans la mesure du possible au moins 15 jours calendaires avant la réunion.

Les organisations syndicales souhaitant recevoir sur papier les convocations et les documents susvisés devront en faire la demande expresse auprès du secrétariat de la FEB. Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion d'une commission ad hoc.

## **Chapitre 7 : DISPOSITIONS FINALES DU PRESENT ACCORD**

### **Article 7-1 : Durée du présent accord- Révision et dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

### **Article 7-2 : Extension et Formalités. Publicité. Date d'entrée en vigueur et effet.**

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel. A cette date, il remplacera, dans son intégralité, les dispositions de l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la commission paritaire de branche.

Les diverses commissions techniques précitées seront maintenues dans leur intégralité et adaptées si nécessaire.

Fait à Paris, le 7 mars 2019

Pour les employeurs d'une part :

- LA FEDERATION DES ENTREPRISES DE BOULANGERIE ET DE PATISSERIE INDUSTRIELLES (FEB) pour les entreprises dont l'activité ressort d'une ou des activités visées par l'article 1er de la convention collective nationale.

Pour les salariés d'autre part :

- La FEDERATION GENERALE AGRO-ALIMENTAIRE - CFDT

V. BOURNE



- La FEDERATION NATIONALE AGRO-ALIMENTAIRE – CFE-CGC

F. GUERRIER



- La FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES  
TABACS ET DES ACTIVITES ANNEXES - FO *C. CRETIER*



- La FEDERATION AGRO-ALIMENTAIRE ET FORESTIERE - CGT

