

**ACCORD DE FUSION DU 30 OCTOBRE 2017 ENTRE LA CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DES COMMERCES DE GROS N° 3044 ET LA CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DU COMMERCE DE GROS DE LA CONFISERIE, CHOCOLATERIE,
BISCUITERIE ET ALIMENTATION FINE ET DES NEGOCIANTS-DISTRIBUTEURS DE
LEVURE N°3045**

ARTICLE 1^{ER} : PREAMBULE

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et par le décret 2016-1399 du 19 octobre 2016, les partenaires sociaux de la CCN du commerce de gros (n°3044) et ceux de la CCN du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (n°3045) ont convenu de la fusion du champ d'application de leurs conventions collectives dans les conditions décrites dans le présent accord.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

ARTICLE 2 : OBJET DE L'ACCORD

Le champ d'application tel que défini à l'article 1er de la CCN des commerces de gros n°3044 est complété des dispositions suivantes :

- Entreprises de commerce de gros en confiserie, biscuiterie, chocolaterie et alimentation fine
- Groupements ou centrales d'achats des entreprises de commerce de gros de confiserie et alimentation fine
- Négociants-distributeurs de levure
- Centrales d'achats des négociants-distributeurs de levure.

ARTICLE 3 : DISPOSITIONS PARTICULIERES

Les partenaires sociaux conviennent que l'ensemble des dispositions de la CCN des commerces de gros n°3044, et en particulier celles relatives à la formation professionnelle et au régime de prévoyance, s'appliquent aux salariés et employeurs des :

- entreprises de commerce de gros en confiserie, biscuiterie, chocolaterie et alimentation fine
- groupements ou centrales d'achats des entreprises de commerce de gros de confiserie et alimentation fine
- centrales d'achats des négociants-distributeurs de levure
- et aux négociants-distributeurs de levure,

dès les formalités de dépôt du présent accord effectuées.

Toutefois, sont maintenues les dispositions de la CCN 3045 listées ci-après, considérées comme plus favorables pour les salariés :

- Les dispositions de l'article 28 relatives aux majorations dues pour le travail habituel de nuit : « Le travail de nuit, de vingt et une heures à cinq heures du matin, est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans. Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations à ces dispositions peuvent être accordées par l'inspecteur du travail.

Tout salarié travaillant habituellement de nuit, ou par équipe, bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 15 p. 100 de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre vingt et une heures et cinq heures. Les avantages déjà acquis à ce titre sont imputables sur cette prime.

Tout salarié sédentaire (à l'exclusion du personnel de routage) travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une prime, indépendante du salaire égale à 25 p. 100 de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre vingt et une heures et cinq heures.

Outre les majorations prévues ci-dessus, tout salarié effectuant au moins quatre heures de travail entre vingt et une heures et cinq heures bénéficie de la fourniture d'un casse-croûte ou, à défaut, d'une indemnité d'un montant égal à une fois et demie le taux horaire de base du manoeuvre ordinaire de chaque entreprise.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux gardiens et veilleurs de nuit. »

- Les dispositions de l'article 25.7 relatives au contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires : « *Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est fixé à 170 heures. Il est en outre réduit en cas de forte modulation conformément au décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000.* »

Ce contingent sera utilisé de la manière suivante : les 130 premières heures feront l'objet d'une information, si possible préalable, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel au cours de leur réception périodique mensuelle.

Les quarante heures suivantes feront obligatoirement l'objet d'une consultation préalable de ces mêmes instances, qui pourront formuler des vœux dans ce domaine.

Le recours à des heures supplémentaires au-delà du contingent fixé ci-dessus ne pourra avoir lieu qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Les heures de modulation effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine ne s'imputent pas sur ce contingent.

Ne s'imputent pas sur le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires :

- les heures supplémentaires (bonification et/ou majoration) ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ;

- les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine ;

- les heures de formation accomplies au-delà de 35 heures par semaine - dans la limite de 42 heures par an - à partir du 1er janvier 2000 ou 1er janvier 2002 selon le cas ;

- les heures de dérogation permanente applicables au personnel de livraison et de vente (l'employeur a la possibilité de prolonger leur durée quotidienne de travail d'une heure, notamment pour des travaux qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de l'horaire normal pratiqué dans l'établissement ou pour des travaux qui, une fois commencés, doivent être nécessairement achevés dans la journée pour des raisons d'ordre technique (chargement ou déchargement de camions par exemple). Les heures de dérogation permanente sont considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées comme telles, mais elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires. Elles ne doivent pas conduire à dépasser les durées maximales de travail (quotidienne et hebdomadaire). »

- Les dispositions de l'article 25.13 relatives au repos hebdomadaire : « *Chaque salarié bénéficie de deux jours consécutifs de repos par semaine incluant le dimanche.* »

- Les dispositions de l'article 26 relatives au chômage des jours fériés : « *En dehors du 1er mai, six jours fériés seront chômés et payés ; ils seront choisis au niveau des entreprises d'un commun accord entre celles-ci et les délégués du personnel.* »

Les salariés payés à l'heure ainsi que ceux bénéficiant de la loi sur la mensualisation ne subiront aucune réduction de rémunération à l'occasion d'un jour férié chômé, s'ils ont au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, accompli au moins 200 heures de travail (ou au prorata pour les salariés à temps partiel ou intermittent) au cours des deux mois précédant le jour férié, s'ils ont été présents au travail le dernier jour précédant le jour férié, ainsi que le jour ouvré le suivant, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Conformément à l'article L3133-2 du code du travail, les jours fériés chômés ne peuvent donner lieu à récupération. »

- Les dispositions de l'article 24 relatives à l'indemnité de départ en retraite, dans le cas où ce calcul est plus avantageux pour le salarié :

« A. - A l'initiative du salarié

Lors de son départ à la retraite, le salarié, s'il remplit les conditions prévues au paragraphe 1 ou 2 ci-après, bénéficiera de l'indemnité conventionnelle si ce départ intervient à soixante-cinq ans révolus (ou à soixante ans en cas d'invalidité au travail reconnue par la sécurité sociale) ou de l'indemnité légale de départ en retraite si ce départ intervient à soixante ans révolus et moins de soixante-cinq ans. En aucun cas ces deux indemnités ne peuvent se cumuler.

1. Indemnité conventionnelle

Après deux ans de présence dans l'entreprise, tout salarié qui désirera prendre sa retraite à compter de soixante-cinq ans révolus devra prévenir son employeur au moins trois mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail dont l'échéance correspondra au dernier jour du trimestre civil suivant.

Il bénéficiera alors de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite calculée de la manière suivante :

- 1/20 de mois par année de présence dans l'entreprise jusqu'à cinq ans inclus;*
- 1/10 de mois par année de présence supplémentaire à partir de cinq ans de présence révolus et sans pouvoir dépasser un maximum de trois mois.*

Les membres du personnel titulaires d'une carte de déporté politique ou résistant de la guerre 1939-1945 bénéficieront des conditions ci-dessus dès l'âge de soixante ans.

2. Indemnité légale de départ en retraite

Les employés, cadres ou non cadres, quittant volontairement l'entreprise à partir de soixante ans et remplissant les conditions légales, percevront une indemnité de départ à la retraite dont le montant est le suivant :

- 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.*

3. Mode de calcul

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas toutes primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées au salarié pendant cette période ne seront prises en compte que prorata temporis.

B. - A l'initiative de l'employeur

Si le départ en retraite à soixante-cinq ans ou plus intervient à l'initiative de l'employeur, l'indemnité versée au salarié sera la plus forte entre l'indemnité conventionnelle prévue au 1 du paragraphe A du présent article, et l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux dispositions de l'article R 1234-2 du code du travail.

Cette mise à la retraite à l'initiative de l'employeur devra respecter scrupuleusement la procédure légale. »

Ces dispositions sont maintenues pour les salariés dont le contrat est en cours à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Concernant les classifications, les partenaires sociaux conviennent d'appliquer celles de la CCN 3044 à l'expiration d'un délai de transition et au plus tard à compter du 1er juillet 2019.

➤ Concernant les minima conventionnels :

Les salariés relevant de la CCN 3045 en poste au moment de la fusion des deux CCN, dont les minima conventionnels sont inférieurs à ceux de la CCN 3044 se verront automatiquement appliquer les minima de la CCN 3044 à compter du 1^{er} juillet 2019.

Les salariés relevant de la CCN 3045 en poste au moment de la fusion des deux CCN, dont les minima conventionnels sont supérieurs aux minima de la CCN 3044, bénéficieront d'une augmentation de la moitié de l'augmentation négociée dans le cadre des minima conventionnels de la CCN 3044 jusqu'au 31 juillet 2023.

La garantie de 50 % de cette augmentation prendra fin le 31 juillet 2023.

Les anciens salariés qui relevaient de la CCN 3045 dont les minima conventionnels resteraient supérieurs à ceux de la CCN 3044 au 31 juillet 2023 conserveront cette rémunération.

ARTICLE 4 : DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Les partenaires sociaux conviennent de faire un point annuel sur son application.

ARTICLE 5 : ENTREE EN VIGUEUR

A l'extension du présent accord, la CCN 3045 cessera de produire effet, à l'exception des dispositions particulières mentionnées à l'article 3.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L2231-6 du code du travail.

Fait à PARIS le 30 octobre 2017