



ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE



Fédération des entreprises
MEDEF NC

1^{ÈRE} ORGANISATION PATRONALE
de NOUVELLE-CALEDONIE

CONVENTION COLLECTIVE BOULANGERIE - PATISSERIE

Tel. (+687) 27 35 25 | Fax. (+687) 27 40 37

www.medef.nc | medefnc@medef.nc

6, rue Jean Jaurès | BP 466
98845 Nouméa Cedex | Nouvelle-Calédonie

SOMMAIRE

I - Dispositions générales

Page 1	Article 1 : Champ d'application
Page 1	Article 2 : Durée
Page 1	Article 3 : Révision
Page 1	Article 4 : Dénonciation
Page 2	Article 5 : Interprétation de la convention collective
Page 2	Article 6 : Avantages acquis
Page 2	Article 7 : Généralisation de la complémentaire santé
Page 3	Article 8 : Entretien annuel d'évaluation

II - Droit syndical

Page 4	Article 7
Page 4	Article 8
Page 4	Article 9
Page 4	Article 10 : Sections syndicales
Page 4	Article 11
Page 5	Article 12 : Délégués syndicaux
Page 5	Article 13
Page 5	Article 14 : Affichage syndical
Page 5	Article 15 : Licenciement d'un délégué syndical
Page 5	Article 16 : Congé de formation syndicale

III - Délégués du personnel

Page 6	Article 17
Page 6	Article 18
Page 6	Article 19
Page 6	Article 20 : Nombre de délégués
Page 6	Article 21 : Elections
Page 7	Article 22 : Fonctionnement
Page 7	Article 23 : Licenciement des délégués du personnel

IV- Comité d'entreprise ou d'établissement

Page 8	Article 24
Page 8	Article 25
Page 8	Article 26

V- Procédure de résolution des conflits collectifs

Page 8	Article 27
Page 8	Article 28 : Tentative de conciliation sur le plan de l'entreprise
Page 8	Article 29
Page 9	Article 30
Page 9	Article 31
Page 9	Article 32
Page 9	Article 33

VI - Classification et rémunération

Page 10	Article 34
---------	------------

Page 13	Article 35 : Jeunes travailleurs
Page 13	Article 36 : Salaire mensuel minimum professionnel
Page 13	Article 37 : Paiement au mois

VII - Recrutement et conditions de travail

Page 14	Article 38 : Période d'essai
Page 14	Article 39 : Embauchage
Page 14	Article 40 : Travailleurs appelés à travailler à l'étranger
Page 14	Article 41 : Régime des extra
Page 14	Article 42 : Durée du travail
Page 15	Article 43 : Heures supplémentaires
Page 15	Article 44 : Bulletin de paie
Page 16	Article 45 : Egalité de traitement entre les salariés des deux sexes
Page 16	Article 46 : Egalité de traitement entre les salariés français et étrangers
Page 16	Article 47 : Travail des femmes et des jeunes
Page 16	Article 48 : Majorations
Page 16	Article 49 : Apprentissage
Page 16	Article 50 : Emploi des handicapés
Page 16	Article 51 : Formation professionnelle et permanente
Page 17	Article 52 : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique

VIII - Suspension du contrat de travail

Page 17	Article 52 : Droit à congé payé
Page 17	Article 53 : Congés particuliers
Page 17	Article 54 : Année de référence - Travail effectif
Page 18	Article 55 : Période légale des congés payés
Page 19	Article 56 : Indemnité de congé payé
Page 20	Article 57 : Incidence d'un jour férié
Page 20	Article 58 : Maladie pendant les congés
Page 21	Article 59
Page 21	Article 60
Page 22	Article 61 : Congés familiaux
Page 22	Article 62 : Autorisations d'absences

IX - Hygiène et sécurité

Page 22	Article 63
---------	------------

X- Rupture du contrat de travail

Page 22	Article 64 : Contrat à durée indéterminée
Page 23	Article 65 : Préavis réciproque
Page 23	Article 66 : Indemnité de licenciement
Page 23	Article 67 : Départ en retraite
Page 23	Article 68 : Maladies et accidents non professionnels
Page 24	Article 69 : Départ au service national actif
Page 24	Article 70 : Certificat de travail
Page 24	Article 71

Récapitulatif : Avenants et arrêtés

CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA BOULANGERIE ET DE LA PATISSERIE

I - DISPOSITIONS GENERALES

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.132.14¹ 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.

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.132.10².

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.

Article 7 : Généralisation de la complémentaire santé

La couverture maladie complémentaire (ou complémentaire santé) est un dispositif qui permet un remboursement complémentaire partiel ou total des dépenses de santé en sus de ceux effectués par l'assurance maladie obligatoire (le RUAMM).

Les parties conviennent de la généralisation de la couverture complémentaire santé aux salariés de la branche en contrat à durée indéterminée qui justifient d'un volume horaire d'au moins 84 heures par mois et qui ne seraient pas couverts par ailleurs.

La part patronale est au minimum de 50% du montant de la cotisation.

Concernant les autres salariés, les partenaires sociaux examineront les possibilités d'étendre le dispositif. Dans l'attente, l'entreprise reste libre de couvrir ou non ces salariés.

Ce dispositif doit être souscrit pour toute nouvelle adhésion auprès d'un organisme régi par la réglementation portant statut de la mutualité en Nouvelle-Calédonie ou auprès d'un assureur ou d'un organisme d'assurance régi par le code des assurances applicable en Nouvelle-Calédonie.

¹ Se référer à l'article Lp.334-9

² Se référer aux articles Lp.332-5, Lp.334-1 et R.334-1

En cas d'employeurs multiples, un salarié déjà couvert par un contrat collectif de l'un de ses employeurs peut refuser de souscrire aux autres contrats. Il doit justifier de cette protection auprès des autres employeurs au moyen d'un justificatif annuel d'adhésion.

Toutefois, un salarié peut refuser, par notification écrite adressé à l'employeur, d'adhérer au dispositif de complémentaire santé dans les cas suivants :

- Le salarié bénéficie déjà d'une mutuelle en tant qu'ayant droit
- Le salarié a déjà une mutuelle à titre individuel ayant des conditions plus avantageuses que la mutuelle proposée par l'employeur
- Le salarié bénéficie de l'aide médicale gratuite.

La preuve d'une couverture auprès d'une autre complémentaire ou en tant que bénéficiaire de la carte B des provinces se fait par tout moyen.

La couverture des ayants droits enfants ou conjoints n'est pas obligatoire.

Il appartient au salarié de faire connaître à l'employeur son changement de situation lorsqu'il cesse d'être couvert. L'entreprise intégrera le salarié demandeur à sa complémentaire santé, à compter de la date où le changement de situation lui aura été communiqué.

Le présent article entre en application au plus tard le 1^{er} juillet 2021.

Article 8 : Entretien annuel d'évaluation

Les entreprises mettent en place un entretien annuel d'évaluation pour l'ensemble de leurs salariés dont les modalités restent à la discrétion de chaque entreprise. L'entretien annuel d'évaluation permet notamment :

- De faire un bilan de l'année écoulée ;
- D'évaluer les compétences du salarié ;
- De fixer les objectifs pour l'année suivante ;
- D'échanger avec le salarié sur ces éventuels besoins notamment en formation.

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.412.13³ du code du travail.

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

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.

³ Se référer aux articles Lp.323-34 et R.323-1

III – DELEGUES 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.433.13⁴, les attributions économiques qui relèvent du comité d'entreprise sont exercées temporairement par les délégués du personnel.

Article 20 : Nombre de délégués

Le nombre des délégués du personnel est déterminé conformément à l'article L.423.1⁵ du code du travail et à l'article 57 de l'ordonnance 82-1114⁶ du 23 décembre 1982.

Article 21 : Elections

Les élections des délégués du personnel ont lieu conformément aux modalités des articles L.423.2 à L.423.18⁷.

⁴ Se référer aux articles Lp.342-46, 47, 49

⁵ Se référer à l'article Lp.341-19

⁶ Se référer à l'article Lp.321-1, 7, 9, 10

⁷ Se référer aux articles Lp.314-25, Lp.341-20, 21, 23

Article 22 : Fonctionnement

L'exercice du mandat des délégués du personnel s'effectue conformément aux articles L.424.1 à L.424.5⁸.

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.431.3⁹ 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.

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.425.2¹⁰.

⁸ Se référer aux articles Lp.341-4, Lp.341-17, Lp.342-4 et Lp.25

⁹ Se référer à l'article Lp.341-17

¹⁰ Se référer aux articles Lp.351-1, Lp.352-2, Lp.352-3, Lp.353-3, Lp.353-5, Lp.353-6

IV – COMITE D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT

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.436.3¹¹.

V – PROCEDURE DE RESOLUTION 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 :

¹¹ Se référer aux articles Lp.351-1 et suivants

- 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, le 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.526.4¹² qui suivent la procédure de conciliation.

¹² *Se référer aux articles Lp.372-8 à 10*

VI – CLASSIFICATION ET REMUNERATION

Article 34

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 précitées

Les définitions des catégories professionnelles des personnels sont les suivantes :

Personnel de fabrication de boulangerie/viennoiserie : *(modifié par avenant n°12 du 30/04/2010)*

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 pâtissier : (modifié par avenant n°14 du 26/05/2010)

Cat.	Ech.	Durée maximale dans échelon	Description de poste
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 : (modifié par avenant n°12 du 30/04/2010)

Cat.	Ech.	Durée maximale dans échelon	Description de 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 arrêts 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 : (modifié par avenant n°12 du 30/04/2010)

Cat.	Ech.	Durée maximale dans échelon	Description de 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 précitées) :

(modifié par avenant n°14 du 26/05/2010)

Catégorie 1	
Echelon 1 (2 ans maximum dans l'entreprise)	Exécute, sans connaissance professionnelle particulière les travaux simples qui lui sont commandés (notamment manutention, nettoyage...).
Echelon 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	
Echelon 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.
Echelon 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.
Echelon 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	
Echelon 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.

Echelon 2	<p>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.</p> <p>Cet échelon correspond aux emplois requérant un niveau BTS ou équivalent notamment par expérience acquise par plusieurs années de pratique professionnelle.</p>
------------------	---

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 **920 francs** : **Personnel de fabrication de boulangerie/viennoiserie**

La valeur du point est fixée à **920 francs** : **Personnel de livraison**

La valeur du point est fixée à **920 francs** : **Personnel de vente**

La valeur du point est fixée à **920 francs** : **Personnel non boulanger**

La valeur du point est fixée à **920 francs** : **Personnel pâtissier**

à compter du **1er janvier 2019***

**(Modifié par l'avenant n°22 du 14 novembre 2018)*

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'inconfort 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.323-9¹³.

Article 51 : Formation professionnelle et permanente

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

¹³ Se référer à l'article Lp.471-1 et 5

Article 52 : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique

Les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé peuvent bénéficier d'un accompagnement spécifique à la formation ou la reconversion dans le cadre des dispositifs proposés par le Fonds Interprofessionnel Assurance Formation (FIAF) (sous réserve d'acceptation du dossier par le FIAF). L'employeur propose aux salariés concernés de bénéficier de ces dispositifs. Les salariés font connaître leurs décisions d'acceptation ou de refus dans les plus brefs délais.

VII – SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

1 – LES CONGES PAYES

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.122-30¹⁴ 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.

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 1er janvier, les congés peuvent être pris à partir du 1er 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.

¹⁴ Se référer aux articles Lp.126-1 à 19

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 3ème alinéa de l'article L.223-8¹⁵.

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.

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 :

¹⁵ Se référer aux articles Lp.241-17 et 18

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.

2 – JOURS FÉRIÉS

Article 60 *(Avenant n°13 du 30/04/2010 : repris par l'art 3 de l'avenant n°21 du 17/01/2018)*

Les fêtes légales ci-après sont des jours fériés :

- le 1er janvier,
- le lundi de Pâques,
- le 1er 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.222.5¹⁶ et suivants du code du travail relatifs au 1er 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.

¹⁶ *Se référer à l'article Lp.232-3*

3 – 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.

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 – HYGIENE ET SECURITE

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.122-14-11¹⁷,
- éventuellement, d'une indemnité de licenciement conformément à l'article ci-après.

¹⁷ Se référer aux articles Lp.122-3 et suivants

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 :

- USOENC
- U.S.G.C.I.N.C
- CGT-NC

Vu le décret n° 83-768 du 23 août 1983 relatif au contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail dans le Territoire de la Nouvelle-Calédonie et Dépendances,

Vu la décision n° 2800-1138/IT du 27 avril 1984, portant constitution d'une commission mixte paritaire chargée de la négociation d'une convention collective territoriale, modifiée par la décision n° 2800-1296/IT du 21 mai 1984,

Vu l'accord interprofessionnel territorial conclu le 13 juillet 1984, et son additif en date du 19 septembre 1984,

Vu la demande d'extension du 25 juillet 1984, ainsi que l'avis d'extension au Journal Officiel du Territoire et l'absence d'observations présentées,

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail le 12 novembre 1984,

Le Conseil de Gouvernement entendu,

A r r ê t e

Article 1^{er} - Les dispositions de la convention collective dite «Accord interprofessionnel territorial», conclue le 13 juillet 1984 entre les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives ainsi que celles de son additif du 19 septembre 1984, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

La disposition prévue par l'article 78 de ladite convention, accordant une autorisation d'absence exceptionnelle de deux jours à l'occasion du mariage du salarié, est exclue de l'extension visée ci-dessus, comme contraire à l'article L 226-1 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie et Dépendances.

Article 2 - Cette extension est faite pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3 - Le présent arrêté sera enregistré, publié au Journal Officiel du Territoire et communiqué partout où besoin sera.

Nouméa, le 13 novembre 1984

Le Haut-Commissaire de la République
Chef du Territoire

Jacques ROYNETTE

ARRETE n° 3055 du 13 novembre 1984 portant extension de la convention collective territoriale de la boulangerie et de la pâtisserie

Le Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et Dépendances,

Chef du Territoire,

Vu la loi modifiée n° 76-1222 du 28 décembre 1976 relative à l'organisation de la Nouvelle-Calédonie et Dépendances,

Vu l'ordonnance n° 82-1114 du 23 décembre 1982 relative au régime législatif du droit du travail dans le Territoire de Nouvelle-Calédonie et Dépendances,

Vu les dispositions législatives du code du travail rendues applicables au Territoire, notamment, les articles L 133-1 à L 133-17,

Vu le décret n° 83-768 du 23 août 1983 relatif au contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail dans le Territoire de la Nouvelle-Calédonie et Dépendances,

Vu la décision n° 327 du 1^{er} février 1984 portant constitution d'une commission mixte paritaire en vue de la négociation d'une convention collective de la boulangerie et de la pâtisserie en Nouvelle-Calédonie, signée le 28 juin 1984,

Vu la demande d'extension en date du 30 juillet 1984, ainsi que l'avis d'extension publié au JONC et l'absence d'observations présentées,

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail le 12 novembre 1984,

Le Conseil de Gouvernement entendu,

A r r ê t e

Article 1^{er} - 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.

Nouméa, le 13 novembre 1984

Le Haut-Commissaire de la République
Chef du Territoire

Jacques ROYNETTE

ARRETE n° 3056 du 13 novembre 1984 portant ouverture d'une enquête administrative sur l'utilité publique des travaux de rectification de la RT 1 au franchissement de la rivière Pouanlotch

Le Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et Dépendances,

Chef du Territoire,

Vu la loi modifiée n° 76-1222 du 28 décembre 1976 relative à l'organisation de la Nouvelle-Calédonie et Dépendances, notamment en son article 25,

Vu le décret du 17 janvier 1908 sur le régime domanial de la Nouvelle-Calédonie,

Vu l'arrêté n° 3432 du 29 décembre 1971, rendant exécutoire la délibération n° 377 du 16 décembre 1971 relative aux cessions de terrains domaniaux,

Vu le décret du 16 mai 1938 sur l'expropriation pour cause d'utilité publique en Nouvelle-Calédonie,

Vu l'arrêté n° 569 du 30 mars 1957 relatif au classement des routes en Nouvelle-Calédonie,

Vu l'arrêté n° 3050 du 27 décembre 1966 rendant exécutoire la délibération n° 387 relative à la procédure de classement des routes en Nouvelle-Calédonie,

Sur proposition du Directeur des Travaux Publics,
Le Conseil de Gouvernement entendu,

A r r ê t e

Article 1^{er} - Une enquête administrative est ouverte sur l'utilité publique des travaux de construction d'ouvrages de franchissement de la rivière Pouanlotch (Commune de Voh) ainsi que sur l'aménagement des accès correspondants, définis sur les plans joints au dossier d'enquête.

Article 2 - Le Chef de la Subdivision Territoriale des Travaux Publics de Koumac est désigné en qualité de commissaire-enquêteur.

Article 3 - Ladite enquête aura une durée de 30 jours pleins et consécutifs courant du 10 décembre 1984 au 8 janvier 1985 inclus.

Article 4 - Pendant le délai fixé à l'article 3 ci-dessus, le dossier d'enquête comportant :

- 1 arrêté d'ouverture d'enquête
- 1 avis d'enquête.
- 1 note de présentation,
- 1 plan de situation,
- 1 plan d'implantation,
- 1 profil en travers-type.

sera déposé au bureau de la Subdivision Territoriale des Travaux Publics de Koumac et au secrétariat de la Mairie de Voh.

AVENANTS INCLUS

A LA CONVENTION COLLECTIVE « BOULANGERIE – PÂTISSERIE »

- **Avenant n°3**
Instauration d'une prime d'ancienneté - du 05/09/1996
Extension de l'avenant par arrêté n° 4437-T du 12/11/1996.
- **Avenant n°12**
Classification des emplois - signé le 30/04/2010
Extension de l'avenant par arrêté n° 2010-2217/gnc du 15/06/2010.
- **Avenant n°14**
Relatif à la classification des emplois - signé le 26/05/2010
Extension de l'avenant par arrêté n° 2010-2569/gnc du 20/07/2010.
- **Avenant n°24 - signé le 11/01/2021**
Généralisation de la complémentaire santé
Entretien annuel d'évaluation
Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique
Extension de l'avenant par arrêté n° en cours

le - 1 OCT. 1996

N° 1016

DE LA BOULANGERIE ET DE LA PATISSERIE

Article 1er : 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 1er Janvier 1997, les ouvriers et employés bénéficieront chaque mois d'une majoration du salaire de base conventionnel de leurs catégorie 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
1ère année d'application	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
2ème année d'application		2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	6	6
3ème année d'application			3	3	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
4ème année d'application				4	4	5	6	7	8	9	9	10	11	12	12
5ème 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 1er Janvier 1997, un salarié ayant 4 ans d'ancienneté percevra 1 % ; au 1er Janvier 1998 : 2 % et ainsi de suite jusqu'à 6 % la cinquième année.

Au 1er Janvier 1997, un salarié ayant 14 ans d'ancienneté percevra 3 % ; 5 % au 1er Janvier 1998 ; 9 % au 1er Janvier 1999 ; 12 % au 1er Janvier 2000 et 15 % au 1er 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.

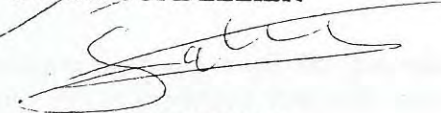
Fait à Nouméa, le 5 Septembre 1996

REPRESENTANT DES EMPLOYEURS

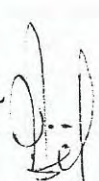
Syndicat Territorial de la Boulangerie et de la
Boulangerie-Pâtisserie


Gérard MACHEFERT


Bernard CORDELLIER


Daniel LABUSSIÈRE

Association Syndicale des Pâtisseries-
Confiseurs de N-C

Léone NOEL 

Fédération des Métiers et Entreprises de N-C



Jean-Claude MERLET

Georges LAI THAM

REPRESENTANTS DES SALARIES

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

FAHRNER. Peyrache.


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

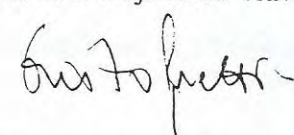
Union Syndicale des Ouvriers et
Employés de N-C (USOENC)

 
Trevor UNDERWOOD

Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)


Jacques BERNALEAU

Le Directeur Adjoint du Travail,


Jean-Daniel CRISTOFORRETTI

**Décision n° 4435-T du 12 novembre 1996
relative au versement d'une subvention**

Le Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, Chevalier de l'Ordre National du Mérite, Exécutif du Territoire,

Vu la loi modifiée n° 88-1028 du 9 novembre 1988 portant dispositions statutaires et préparatoires à l'autodétermination de la Nouvelle-Calédonie en 1998 ;

Vu l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du Travail et du Tribunal du Travail en Nouvelle-Calédonie et Dépendances, notamment en son article 21 ;

Vu la délibération modifiée n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail, notamment en son article 39 ;

Vu l'avis émis par la commission consultative

A r r ê t e :

Art. 1^{er}. - 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.

Art. 2. - Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Pour le Délégué du Gouvernement
Haut-Commissaire de la République
et par délégation :
Le Secrétaire Général de la Nouvelle-Calédonie
Laurent CAYREL

**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**

Le Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, Chevalier de l'Ordre National du Mérite, Exécutif du Territoire,

Vu la loi modifiée n° 88-1028 du 9 novembre 1988 portant dispositions statutaires et préparatoires à l'autodétermination de la Nouvelle-Calédonie en 1998 ;

Vu l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du Travail et du Tribunal du Travail en Nouvelle-Calédonie et Dépendances, notamment en son article 21 ;

Vu la délibération modifiée n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail, notamment en son article 39 ;

Vu l'avis émis par la commission consultative

A r r ê t e :

Art. 1^{er}. - 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.

Art. 2. - Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Pour le Délégué du Gouvernement
Haut-Commissaire de la République
et par délégation :
Le Secrétaire Général Adjoint,
Jacques MICHAUT

**Arrêté n° 4547-T du 18 novembre 1996 rendant exécutoire le
rôle supplémentaire n° 4 de l'impôt sur le revenu pour l'année
1994**

Le Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, Chevalier de l'Ordre National du Mérite, Exécutif du Territoire,

Vu la loi modifiée n° 88-1028 du 9 novembre 1988 portant dispositions statutaires et préparatoires à l'autodétermination de la Nouvelle-Calédonie en 1998 ;

Vu la loi n° 90-1247 du 29 décembre 1990 portant suppression de la tutelle administrative et financière des communes de Nouvelle-Calédonie et dispositions diverses relatives à ce Territoire ;

Vu le décret du 6 juillet 1995 portant nomination de M. Dominique Bur, Préfet, Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 3573-T du 7 septembre 1995 nommant M. Guy Potelle, Directeur Divisionnaire des Impôts, Directeur Territorial des Services Fiscaux et Conservateur des Hypothèques ;

Vu l'arrêté n° 4075-T du 16 octobre 1996 portant délégation de signature à M. Guy Potelle, Directeur Territorial des Services Fiscaux et Conservateur des Hypothèques ;

Vu les articles 1128 et 1129 du code territorial des impôts,

A r r ê t e :

Art. 1^{er}. - Est rendu exécutoire le rôle supplémentaire n° 4 de l'impôt sur le revenu, au titre de l'année 1994, arrêté à la somme de : cent quatre vingt cinq millions six cent cinquante neuf mille trois cent cinquante francs (185.659.350 F).

Art. 2. - La date de mise en recouvrement est fixée au 30 novembre 1996.

**CONVENTION COLLECTIVE
BOULANGERIE - PÂTISSERIE**

AVENANT N° 12 à l'Accord Professionnel de la branche « BOULANGERIE - PÂTISSERIE »

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.

Handwritten signatures and initials: NP, SC

Handwritten initials: B, T.R.M.H, DN

Handwritten initials: LTB, U

Handwritten initials: WS

Handwritten initials: RS, GF

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 arrêts 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.

RS

B T.R.-M.M. DN

LIG

LIG LIG

RD

SL

CF

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.

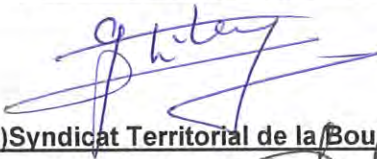
Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant auprès du Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et Lp. 334-13 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Nouméa, le 30 avril 2010

Suivent les signataires :

ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS

(UPA) Union Professionnelle des artisans de Nouvelle Calédonie.


(STBP) Syndicat Territorial de la Boulangerie-Pâtisserie


**Mme. Catherine ALPI
MEDEF-NC**


Mme. Stéphanie CUENOT


M. Mathias GALL

M. Yves JEAN-BAPTISTE

ORGANISATIONS DE SALARIES

U.S.T.K.E
M. Tevesi LAVATOGA

M. René WAIKEDRE

C.GT/FONC
Mme. Marie-Rose MANUKULA

Mme. Rosemary TUFELE

U.S.O.E.N.C
M. Milo POANIEWA

CGOMENEC
Touique Jaudot.

UT CFECGC
M. Dominique MANATE

SLUA
M. Rosine STREETEN

C.S.T.N.C
M.

Pour la Direction du travail et de l'Emploi
Catherine JABER

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.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
PHILIPPE GOMES*

*Le membre du gouvernement
chargé de l'économie, de l'industrie
et du travail,
PHILIPPE GERMAIN*

Arrêté n° 2010-2215/GNC du 15 juin 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 25 du 12 mars 2010 à l'accord professionnel de la branche "Bâtiment - Travaux Publics"

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 1 du 28 mai 2009 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2009-23D/GNC du 15 juin 2009 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2009-3254/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2009-3256/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2009-3262/GNC-Pr du 15 juin 2009 constatant la prise de fonctions du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis favorable émis par la commission consultative du travail le 12 mai 2010 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie le 25 mars 2010,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 25 à l'accord professionnel de la branche "Bâtiment - Travaux - Publics" de Nouvelle-Calédonie conclu le 12 mars 2010 entre les représentants des organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés, 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.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
PHILIPPE GOMES*

*Le membre du gouvernement
chargé de l'économie, de l'industrie
et du travail,
PHILIPPE GERMAIN*

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"

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 1 du 28 mai 2009 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2009-23D/GNC du 15 juin 2009 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2009-3254/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2009-3256/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2009-3262/GNC-Pr du 15 juin 2009 constatant la prise de fonctions du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis favorable émis par la commission consultative du travail le 12 mai 2010 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie le 11 mai 2010,

Arrête :

Article 1^{er} : 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.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
PHILIPPE GOMES

*Le membre du gouvernement
chargé de l'économie, de l'industrie
et du travail,*
PHILIPPE GERMAIN

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"

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 1 du 28 mai 2009 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2009-23D/GNC du 15 juin 2009 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2009-3254/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2009-3256/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2009-3262/GNC-Pr du 15 juin 2009 constatant la prise de fonctions du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis favorable émis par la commission consultative du travail le 12 mai 2010 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie le 11 mai 2010,

Arrête :

Article 1^{er} : 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.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
PHILIPPE GOMES

*Le membre du gouvernement
chargé de l'économie, de l'industrie
et du travail,*
PHILIPPE GERMAIN

Arrêté n° 2010-2223/GNC du 15 juin 2010 relatif à l'attribution de subventions à diverses associations du domaine de l'enseignement

Le gouvernement de Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 43 du 21 décembre 2009 relative au budget primitif 2010 de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 1 du 28 mai 2009 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2009-23D/GNC du 15 juin 2009 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2009-3254/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2009-3256/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2009-3262/GNC-Pr du 15 juin 2009 constatant la prise de fonctions du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2010-1124/GNC-Pr du 22 février 2010 portant état n° 1 des dépenses de fonctionnement de l'exercice 2009 à reporter sur l'exercice 2010,

Arrête :

Article 1^{er} : Pour l'année 2010, des subventions sont attribuées aux associations et organismes conformément à l'annexe jointe.

Article 2 : La dépense de 8 670 000 F CFP est imputable au budget de la Nouvelle-Calédonie - exercice 2010 :

- chapitre 943 "enseignements et formation",
- sous chapitre 943-1 "enseignement primaire",
- article 657199 "subventions diverses",
- prog FIN02 "subventions aux associations et organismes",
- opération 06I00081 "subvention en matière d'enseignement", LC 438.

Article 3 : Les associations et organismes bénéficiaires de ces subventions sont tenues de fournir un compte rendu d'utilisation des sommes attribuées qui sera transmis à la cellule des subventions de la Nouvelle-Calédonie pour le compte du gouvernement, dans un délai d'un an à compter de la date de versement.

Article 4 : A défaut de ce justificatif, un ordre de reversement sera émis à l'encontre des associations et organismes, pour le montant des sommes non justifiées.

Article 5 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
PHILIPPE GOMES

*Le membre du gouvernement
chargé de l'enseignement,*
SONIA BACKES

**CONVENTION COLLECTIVE
BOULANGERIE - PÂTISSERIE**

AVENANT N°14 à l'Accord Professionnel de la branche « BOULANGERIE - PÂTISSERIE »

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 :

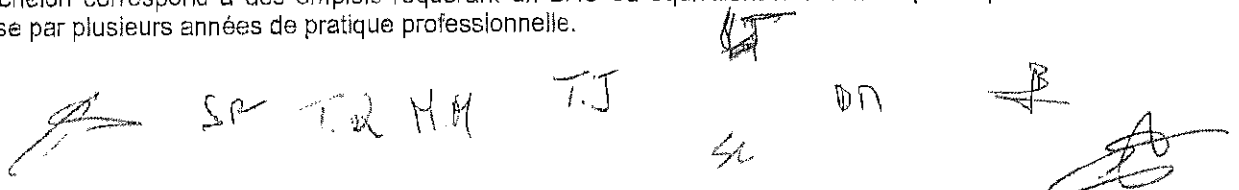
Assure tous les travaux seul ou en équipe en déterminant lui-même ses modes opératoires.

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).

SR T.R. H.H. LT DN

T.J

B

LL

CA

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 :

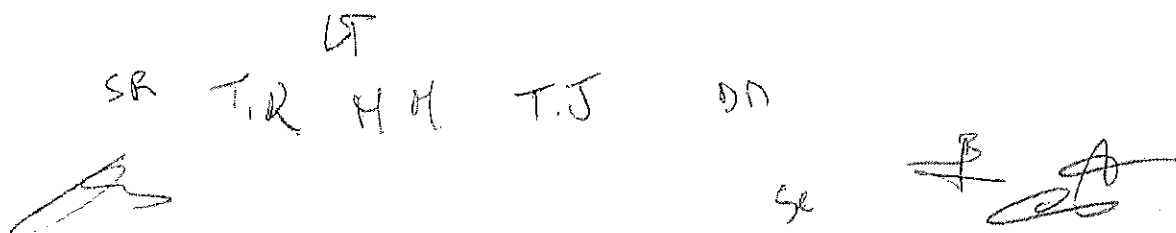
Cat	Echelon	Indice hiérarchique
1	1	156
	2	160
2	1	162
	2	167
3	1	182
	2	190
4	1	194
	2	212

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

SR T.R. M.H. T.J. D.N.


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 :

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 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.

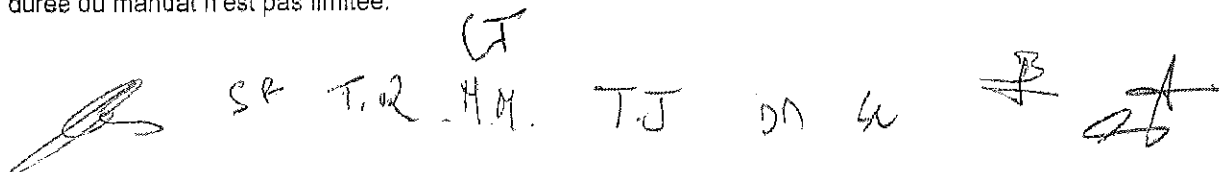
- Composition :

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.



 SP T. R. H. M. T. J. D. N. G. B. A.

- 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.

Suivent les signataires :

Nouméa, le 26 mai 2010

ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS

(UPA) Union Professionnelle des artisans de Nouvelle Calédonie.

(STBP) Syndicat Territorial de la Boulangerie-Pâtisserie

3a

T.R

H. G

T.J

DN

Mme.Catherine ALPI

MEDEF-NC

Mme.Stéphanie CUENOT

M.Mathias GALL

M.Yves JEAN-BAPTISTE

ORGANISATIONS DE SALARIES

U.S.T.K.E
M.Tevesi LAVATOGA

U.S.O.E.N.C
M. Miho POANIEWA

M.René WAIKEDRE

C.GT/FONG
Mme.Marie-Rose MANUKULA

UT CFEGCG
M.Dominique MANATE

Mme.Rosemary TUFELE

SLUA
Mme.Rosine STREETER

C.S.T.N.C
M. TALIA

Article 3 : Le présent arrêté sera notifié aux intéressés et transmis au haut-commissaire de la République.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
PHILIPPE GOMES*

*Le membre du gouvernement
chargé de la jeunesse et des sports,
JEAN-CLAUDE BRIAULT*

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"

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 1 du 28 mai 2009 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2009-23D/GNC du 15 juin 2009 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2009-3254/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2009-3256/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2009-3262/GNC-Pr du 15 juin 2009 constatant la prise de fonctions du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis favorable émis par la commission consultative du travail le 17 juin 2010 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie le 8 juin 2010,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 14 à l'accord professionnel de la branche "Boulangerie-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.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
PHILIPPE GOMES*

*Le membre du gouvernement
chargé de l'économie, de l'industrie
et du travail,
PHILIPPE GERMAIN*

Arrêté n° 2010-2571/GNC du 20 juillet 2010 relatif à l'extension des avenants n°s 5 et 6 à l'accord professionnel de la branche "esthétique"

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 1 du 28 mai 2009 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2009-23D/GNC du 15 juin 2009 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2009-3254/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2009-3256/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2009-3262/GNC-Pr du 15 juin 2009 constatant la prise de fonctions du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis favorable émis par la commission consultative du travail le 17 juin 2010 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie le 25 mai 2010,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions des avenants n°s 5 et 6 à l'accord professionnel de la branche "esthétique" signés le 27 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.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
PHILIPPE GOMES*

*Le membre du gouvernement
chargé de l'économie, de l'industrie
et du travail,
PHILIPPE GERMAIN*

Arrêté n° 2010-2573/GNC du 20 juillet 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 5 à l'accord interprofessionnel territorial du 27 juillet 1994

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

AVENANT N°24 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE

« CONVENTION COLLECTIVE BOULANGERIE – PÂTISSERIE »

Préambule

Compte tenu du contexte économique et sanitaire particuliers, les parties conviennent qu'il n'est pas possible d'envisager des négociations salariales pour l'année 2021. Pour autant, les parties conviennent d'intégrer plusieurs dispositions visant à améliorer le statut des salariés.

ARTICLE 1 : Généralisation de la complémentaire santé

Dans le Titre I « Dispositions générales » il est créé un article 7 intitulé « Généralisation de la complémentaire santé » :

« Article 7 : Généralisation de la complémentaire santé

La couverture maladie complémentaire (ou complémentaire santé) est un dispositif qui permet un remboursement complémentaire partiel ou total des dépenses de santé en sus de ceux effectués par l'assurance maladie obligatoire (le RUAMM).

Les parties conviennent de la généralisation de la couverture complémentaire santé aux salariés de la branche en contrat à durée indéterminée qui justifient d'un volume horaire d'au moins 84 heures par mois et qui ne seraient pas couverts par ailleurs.

La part patronale est au minimum de 50% du montant de la cotisation.

Concernant les autres salariés, les partenaires sociaux examineront les possibilités d'étendre le dispositif. Dans l'attente, l'entreprise reste libre de couvrir ou non ces salariés.

Ce dispositif doit être souscrit pour toute nouvelle adhésion auprès d'un organisme régi par la réglementation portant statut de la mutualité en Nouvelle-Calédonie ou auprès d'un assureur ou d'un organisme d'assurance régi par le code des assurances applicable en Nouvelle-Calédonie.

En cas d'employeurs multiples, un salarié déjà couvert par un contrat collectif de l'un de ses employeurs peut refuser de souscrire aux autres contrats. Il doit justifier de cette protection auprès des autres employeurs au moyen d'un justificatif annuel d'adhésion.

Toutefois, un salarié peut refuser, par notification écrite adressée à l'employeur, d'adhérer au dispositif de complémentaire santé dans les cas suivants :

- ❖ *Le salarié bénéficie déjà d'une mutuelle en tant qu'ayant droit*
- ❖ *Le salarié a déjà une mutuelle à titre individuel ayant des conditions plus avantageuses que la mutuelle proposée par l'employeur*
- ❖ *Le salarié bénéficie de l'aide médicale gratuite*

La preuve d'une couverture auprès d'une autre complémentaire ou en tant que bénéficiaire de la carte B des provinces se fait par tout moyen.

La couverture des ayants droits enfants ou conjoints n'est pas obligatoire.

Il appartient au salarié de faire connaître à l'employeur son changement de situation lorsqu'il cesse d'être couvert. L'entreprise intégrera le salarié demandeur à sa complémentaire santé, à compter de la date où le changement de situation lui aura été communiqué.

Le présent article entre en application au plus tard le 1^{er} juillet 2021. ».

ARTICLE 2 : Travaux des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux se revoient **avant le 31 décembre 2021**, pour travailler sur la généralisation de la complémentaire santé pour les salariés non couverts par le dispositif.

AFF JSM AC FT

ARTICLE 3 : Entretien annuel d'évaluation

Dans le Titre I « Dispositions Générales », il est créé un article 8 « Entretien Annuel d'Evaluation » :

« Article 8 : Entretien annuel d'évaluation

Les entreprises mettent en place un entretien annuel d'évaluation pour l'ensemble de leurs salariés dont les modalités restent à la discrétion de chaque entreprise. L'entretien annuel d'évaluation permet notamment :

- De faire un bilan de l'année écoulée ;
- D'évaluer les compétences du salarié ;
 - De fixer les objectifs pour l'année suivante ;
- D'échanger avec le salarié sur ces éventuels besoins notamment en formation. ».

ARTICLE 4 : Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique

Dans le Titre VII « Recrutement et condition de travail », il est créé un article 52 « Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique ».

« Article 52 : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique

Les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé peuvent bénéficier d'un accompagnement spécifique à la formation ou la reconversion dans le cadre des dispositifs proposés par le Fond Interprofessionnel Assurance Formation (FIAF) (sous réserve d'acceptation du dossier par le FIAF). L'employeur propose aux salariés concernés de bénéficier de ces dispositifs. Les salariés font connaître leurs décisions d'acceptation ou de refus dans les plus brefs délais. »

ARTICLE 5 : Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de se rencontrer au Conseil du Dialogue Social, au mois de juin 2021, afin d'établir un bilan sur le secteur. La DTE sera conviée à cette réunion.

L'U2P-NC en relation avec toutes les parties a la charge de l'organisation de cette ou ces réunions si besoin est.

ARTICLE 6 : Extension de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le **1er janvier 2021** et les parties signataires demandent son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 11 janvier 2021.

Suivent les signataires (noms et prénoms des représentants) :

ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS

(U2P NC) Union des Entreprises de Proximité de Nouvelle Calédonie.

(STBP) Syndicat Territorial de la Boulangerie-Pâtisserie


MEDEF-NC



CPME NC

Audrey CADU


ORGANISATIONS DE SALARIES

Handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Fabrice Fidal'.

U.S.T.K.E

U.S.O.E.N.C

C.GT/FONC

UT CFECGC

Handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized 'S'.

SLUA

C.S.T.N.C

COGETRA

Pour la Direction du Travail et de l'Emploi

CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA BOULANGERIE ET DE LA PATISSERIE

Récapitulatif des avenants conclus depuis la signature de l'accord professionnel

Mise à jour du document : Mars 2022

CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA BOULANGERIE ET DE LA PATISSERIE

Signé le 28 juin 1984 - Etendu par arrêté 3055 du 13 novembre 1984 (JONC 6320 du 20.11.1984)

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées		Date d'application
Accord <i>Extension</i>	28.06.1984 <i>Arrêté 3055 du 13 novembre 1984</i> <i>JONC 6320 du 20.11.1984</i>	Valeur de point 340 F		28.06.1984
Avenant n° 1 <i>Extension</i>	04.11.1992 et 24.02.1993 <i>Arrêté 1701-T du 21 avril 1993</i> <i>JONC 6916 du 11.05.1993</i>	Modification des classifications professionnelles et des indices correspondant Valeur de point 700 F		01.11.1992
Avenant n° 2 <i>Extension</i>	29.08.1995 <i>Arrêté 1701-T du 21 avril 1993</i> <i>JONC 6916 du 11.05.1993</i>	Valeur de point 720 F		01.09.1995
Avenant n° 3	05.09.1996	Instauration d'une prime d'ancienneté	01.01.1997	
		Avenant inclus à la présente convention		
Avenant n° 4 <i>Extension</i>	03.03.1999 <i>Arrêté 1957-T du 9 avril 1999</i> <i>JONC 7371 du 27.04.1999</i>	Valeur de point 734 F		01.03.1999
		Modifications indices hiérarchiques		
		Filière FABRICATION Catégorie I	1 ^{er} échelon : 100 --> 107 2 ^{ème} échelon : 105 --> 110	78 538 F 80 740 F
		Filière PERSONNEL VENTE Catégorie I	1 ^{er} échelon : 100 --> 107 2 ^{ème} échelon : 105 --> 110	78 538 F 80 740 F
	Filière PERSONNEL LIVRAISON Catégorie I	1 ^{er} échelon : 100 --> 107	78 538 F	
Avenant n° 5 <i>Extension</i>	21.09.2000 <i>Arrêté 2001-121/GNC du 18 janvier 2001</i> <i>JONC 7524 du 30.01.2001</i>	Valeur de point 740 F		01.10.2000
		Modifications indices hiérarchiques		
		Filière FABRICATION Catégorie I	1 ^{er} échelon : 107 --> 112 2 ^{ème} échelon : 110 --> 117	82 880 F 86 580 F
		Catégorie II	1 ^{er} échelon : 115 --> 122	90 280 F
	Filière PERSONNEL VENTE Catégorie I	1 ^{er} échelon : 107 --> 112 2 ^{ème} échelon : 110 --> 117	82 880 F 86 580 F	
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 115 --> 122	90 280 F	
	Filière PERSONNEL LIVRAISON Catégorie I	1 ^{er} échelon : 107 --> 112 2 ^{ème} échelon : 115 --> 122	82 880 F 90 280 F	
Avenant n° 6 <i>Extension</i>	17.01.2002 <i>Arrêté 2002-1165/GNC du 11 avril 2002</i> <i>JONC 7624 du 23.04.2002</i>	Valeur de point 742 F		01.01.2002
		Modifications indices hiérarchiques		
		Filière FABRICATION Catégorie I	1 ^{er} échelon : 112 --> 135 2 ^{ème} échelon : 117 --> 138	100 170 F 102 396 F
		Catégorie II	1 ^{er} échelon : 122 --> 140 2 ^{ème} échelon : 125 --> 142 3 ^{ème} échelon : 130 --> 144	103 880 F 105 364 F 106 848 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 135 --> 146 2 ^{ème} échelon : 145 --> 149 3 ^{ème} échelon : 150 --> 151	108 332 F 110 558 F 112 042 F	

CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA BOULANGERIE ET DE LA PATISSERIE

Signé le 28 juin 1984 - Etendu par arrêté 3055 du 13 novembre 1984 (JONC 6320 du 20.11.1984)

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
	Filière PERSONNEL VENTE		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : 112 --> 135 2 ^{ème} échelon : 117 --> 138	100 170 F 102 396 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 122 --> 140 2 ^{ème} échelon : 125 --> 142	103 880 F 105 364 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 135 --> 144 2 ^{ème} échelon : 145 --> 149	106 848 F 110 558 F
	Filière PERSONNEL LIVRAISON		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : 112 --> 135 2 ^{ème} échelon : 122 --> 138	100 170 F 102 396 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 115 --> 140 2 ^{ème} échelon : 125 --> 142	103 880 F 105 364 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 135 --> 146	108 332 F
Avenant n° 7 <i>Extension</i>	17.08.2004 <i>Arrêté 2005-625/GNC du 24 mars 2005</i> <i>JONC 7855 du 29.03.2005</i>	Valeur de point 748 F Modifications indices hiérarchiques	01.01.2005
	Filière FABRICATION		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : 135 --> 140 2 ^{ème} échelon : 138 --> 142	104 720 F 106 216 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 140 --> 144 2 ^{ème} échelon : 142 --> 146 3 ^{ème} échelon : 144 --> 149	107 712 F 109 208 F 111 452 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 146 --> 151 2 ^{ème} échelon : 149 --> 155 3 ^{ème} échelon : 151 --> 165 4 ^{ème} échelon : 155 --> 175	112 948 F 115 940 F 123 420 F 130 900 F
	Catégorie IV	1 ^{er} échelon : 170 --> 185 2 ^{ème} échelon : 180 --> 195 3 ^{ème} échelon : 190 --> 205	138 380 F 145 860 F 153 340 F
	Filière PERSONNEL VENTE		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : 135 --> 140 2 ^{ème} échelon : 138 --> 142	104 720 F 106 216 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 140 --> 144 2 ^{ème} échelon : 142 --> 146	107 712 F 109 208 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 144 --> 149 2 ^{ème} échelon : 149 --> 155	111 452 F 115 940 F
	Catégorie IV	1 ^{er} échelon : 170 --> 185 2 ^{ème} échelon : 180 --> 195	138 380 F 145 860 F
	Filière PERSONNEL LIVRAISON		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : 135 --> 140 2 ^{ème} échelon : 138 --> 142	104 720 F 106 216 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 140 --> 144 2 ^{ème} échelon : 142 --> 146	107 712 F 109 208 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 146 --> 151 2 ^{ème} échelon : 170 --> 185	112 948 F 138 380 F
	Catégorie IV	1 ^{er} échelon : 180 --> 195	145 860 F

CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA BOULANGERIE ET DE LA PATISSERIE

Signé le 28 juin 1984 - Etendu par arrêté 3055 du 13 novembre 1984 (JONC 6320 du 20.11.1984)

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Avenant n° 8 <i>Extension</i>	07.03.2005 <i>Arrêté 2005-1701/GNC du 7 juillet 2005</i> <i>JONC 7877 du 12.07.2005</i>	Valeur de point 752 F Modifications indices hiérarchiques	01.03.2005
	Filière FABRICATION		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : 140 --> 147 2 ^{ème} échelon : 142 --> 149	110 544 F 112 048 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 144 --> 151 2 ^{ème} échelon : 146 --> 153 3 ^{ème} échelon : 149 --> 155	113 552 F 115 056 F 116 560 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 151 --> 157 2 ^{ème} échelon : 155 --> 159	118 064 F 119 568 F
	Filière PERSONNEL VENTE		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : 140 --> 147 2 ^{ème} échelon : 142 --> 149	110 544 F 112 048 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 144 --> 151 2 ^{ème} échelon : 146 --> 153	113 552 F 115 056 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 149 --> 155 2 ^{ème} échelon : 155 --> 157	116 560 F 118 064 F
	Filière PERSONNEL LIVRAISON		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : 140 --> 147 2 ^{ème} échelon : 142 --> 149	110 544 F 112 048 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 144 --> 151 2 ^{ème} échelon : 146 --> 153	113 552 F 115 056 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 151 --> 155	116 560 F
Avenant n° 9 <i>Extension</i>	14.03.2006 <i>Arrêté 2006-2109/GNC du 1er juin 2006</i> <i>JONC 7956 du 06.06.2006</i>	Valeur de point 766 F Modifications indices hiérarchiques	01.04.2006
	Filière FABRICATION		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : 147 --> SMG 2 ^{ème} échelon : 149 --> 152	115 000 F 116 432 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 151 --> 154 2 ^{ème} échelon : 153 --> 156 3 ^{ème} échelon : 155 --> 158	117 964 F 119 496 F 121 028 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 157 --> 160 2 ^{ème} échelon : 159 --> 162 3 ^{ème} échelon : 165 --> 167	122 560 F 124 092 F 127 922 F
	Filière PERSONNEL VENTE		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : 147 --> SMG 2 ^{ème} échelon : 149 --> 152	115 000 F 116 432 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 151 --> 154 2 ^{ème} échelon : 153 --> 156	117 964 F 119 496 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 155 --> 158 2 ^{ème} échelon : 157 --> 160	121 028 F 122 560 F
	Filière PERSONNEL LIVRAISON		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : 147 --> SMG 2 ^{ème} échelon : 149 --> 152	115 000 F 116 432 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 151 --> 154 2 ^{ème} échelon : 153 --> 156	117 964 F 119 496 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 155 --> 158	121 028 F

CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA BOULANGERIE ET DE LA PATISSERIE

Signé le 28 juin 1984 - Etendu par arrêté 3055 du 13 novembre 1984 (JONC 6320 du 20.11.1984)

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Avenant n° 10 <i>Extension</i>	20.02.2007 <i>Arrêté 2007-3075/GNC du 28 juin 2007</i> <i>JONC 8073 du 05.07.2007</i>	Valeur de point 773 F Modifications indices hiérarchiques	20.02.2007
	<p align="center">Filière FABRICATION</p> Catégorie I 1 ^{er} échelon : SMG 120 000 F Catégorie II 1 ^{er} échelon : 154 --> 156 120 588 F 2 ^{ème} échelon : 156 --> 157 121 361 F <p align="center">Filière PERSONNEL VENTE</p> Catégorie I 1 ^{er} échelon : SMG 120 000 F Catégorie II 1 ^{er} échelon : 154 --> 156 120 588 F 2 ^{ème} échelon : 156 --> 157 121 361 F <p align="center">Filière PERSONNEL LIVRAISON</p> Catégorie I 1 ^{er} échelon : SMG 120 000 F Catégorie II 1 ^{er} échelon : 154 --> 156 120 588 F 2 ^{ème} échelon : 156 --> 157 121 361 F		
Avenant n° 11 <i>Extension</i>	22.10.2007 <i>Arrêté 2007-6023/GNC du 28 décembre 2007</i> <i>JONC 8148 du 28.12.2007</i>	Valeur de point 783 F Modifications indices hiérarchiques	01.11.2007
	<p align="center">Filière FABRICATION</p> Catégorie I 1 ^{er} échelon : SMG --> 156 122 148 F 2 ^{ème} échelon : 152 --> 156 122 148 F Catégorie II 1 ^{er} échelon : 156 --> 157 122 931 F 2 ^{ème} échelon : 157 --> 158 123 714 F 3 ^{ème} échelon : 158 --> 159 124 497 F Catégorie III 1 ^{er} échelon : 160 --> 161 126 063 F 2 ^{ème} échelon : 162 --> 163 127 629 F 3 ^{ème} échelon : 167 --> 168 131 544 F 4 ^{ème} échelon : 175 --> 176 137 808 F Catégorie IV 1 ^{er} échelon : 185 --> 186 145 638 F 2 ^{ème} échelon : 195 --> 196 153 468 F 3 ^{ème} échelon : 205 --> 206 161 298 F <p align="center">Filière PERSONNEL VENTE</p> Catégorie I 1 ^{er} échelon : SMG --> 156 122 148 F 2 ^{ème} échelon : 152 --> 156 122 148 F Catégorie II 1 ^{er} échelon : 156 --> 157 122 931 F 2 ^{ème} échelon : 157 --> 158 123 714 F Catégorie III 1 ^{er} échelon : 158 --> 159 124 497 F 2 ^{ème} échelon : 160 --> 161 126 063 F Catégorie IV 1 ^{er} échelon : 185 --> 186 145 638 F 2 ^{ème} échelon : 195 --> 196 153 468 F <p align="center">Filière PERSONNEL LIVRAISON</p> Catégorie I 1 ^{er} échelon : SMG --> 156 122 148 F 2 ^{ème} échelon : 152 --> 156 122 148 F Catégorie II 1 ^{er} échelon : 156 --> 157 122 931 F 2 ^{ème} échelon : 157 --> 158 123 714 F Catégorie III 1 ^{er} échelon : 158 --> 159 124 497 F 2 ^{ème} échelon : 185 --> 186 145 638 F Catégorie IV 1 ^{er} échelon : 195 --> 196 153 468 F		

CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA BOULANGERIE ET DE LA PATISSERIE

Signé le 28 juin 1984 - Etendu par arrêté 3055 du 13 novembre 1984 (JONC 6320 du 20.11.1984)

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Avenant n°12 <i>Extension</i>	30.04.2010 <i>Arrêté 2010-2217/GNC du 15 juin 2010</i> <i>JONC 8498 du 24.06.2010</i>	Relatif à la classification des emplois Avenant inclus à la présente convention	
Avenant n°13 <i>Extension</i>	30.04.2010 <i>Arrêté 2010-2219/GNC du 15 juin 2010</i> <i>JONC 8498 du 24.06.2010</i>	Valeur de point 847 F 01.05.2010 Modifications indices hiérarchiques	
	Filière FABRICATION		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG --> 156 2 ^{ème} échelon : 156 --> 160	132 132 F 135 520 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 157 --> 162 2 ^{ème} échelon : 158 --> 167	137 214 F 141 449 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 161 --> 182 2 ^{ème} échelon : 163 --> 190	154 154 F 160 930 F
	Catégorie IV	1 ^{er} échelon : 186 --> 194 2 ^{ème} échelon : 196 --> 212	164 318 F 179 564 F
	Catégorie V	1 ^{er} échelon : 224	189 728 F
	Filière PERSONNEL VENTE		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG --> 156 2 ^{ème} échelon : 156 --> 160	132 132 F 135 520 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 157 --> 162 2 ^{ème} échelon : 158 --> 167	137 214 F 141 449 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 159 --> 182 2 ^{ème} échelon : 161 --> 190	154 154 F 160 930 F
	Catégorie IV	1 ^{er} échelon : 194	164 318 F
	Filière PERSONNEL LIVRAISON		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG - 156 2 ^{ème} échelon : 156 --> 160	132 132 F 135 520 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 157 --> 162 2 ^{ème} échelon : 158 --> 167	137 214 F 141 449 F
Catégorie III	1 ^{er} échelon : 159 --> 182 2 ^{ème} échelon : 186 --> 190	154 154 F 160 930 F	
Catégorie IV	1 ^{er} échelon : 194	164 318 F	
Avenant n°14 <i>Extension</i>	26.05.2010 <i>Arrêté 2010-2569/GNC du 20 juillet 2010</i> <i>JONC 8514 du 29.07.2010</i>	Relatif à la classification des emplois Avenant inclus à la présente convention	
Avenant n°15 <i>Extension</i>	19.01.2011 <i>Arrêté 2011-843/GNC du 19 avril 2011</i> <i>JONC 8639 du 28 avril 2011</i>	Valeur de point 875 F 01.01.2011 Un jour férié chômé supplémentaire <i>A titre exceptionnel : En compensation du 1er mai qui tombe un dimanche</i>	
	Filière FABRICATION		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG --> 160 2 ^{ème} échelon : 160 --> 163	140 000 F 142 625 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 162 --> 165 2 ^{ème} échelon : 167 --> 169	144 375 F 147 875 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 182 --> 184 2 ^{ème} échelon : 190 --> 192	161 000 F 168 000 F
	Catégorie IV	1 ^{er} échelon : 194 --> 196 2 ^{ème} échelon : 212 --> 214	171 500 F 187 250 F
	Catégorie V	1 ^{er} échelon : 224 --> 226	197 750 F

CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA BOULANGERIE ET DE LA PATISSERIE

Signé le 28 juin 1984 - Etendu par arrêté 3055 du 13 novembre 1984 (JONC 6320 du 20.11.1984)

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Suite avenant n°15		<p align="center">Modifications indices hiérarchiques</p> <p align="center">Filière PERSONNEL VENTE</p> <p>Catégorie I 1^{er} échelon : SMG --> 160 140 000 F 2^{ème} échelon : 160 --> 163 142 625 F</p> <p>Catégorie II 1^{er} échelon : 162 --> 165 144 375 F 2^{ème} échelon : 167 --> 169 147 875 F</p> <p>Catégorie III 1^{er} échelon : 182 --> 184 161 000 F 2^{ème} échelon : 190 --> 192 168 000 F</p> <p>Catégorie IV 1^{er} échelon : 194 --> 196 171 500 F</p> <p align="center">Filière PERSONNEL LIVRAISON</p> <p>Catégorie I 1^{er} échelon : SMG – 160 140 000 F 2^{ème} échelon : 160 --> 163 142 625 F</p> <p>Catégorie II 1^{er} échelon : 162 --> 165 144 375 F 2^{ème} échelon : 167 --> 169 147 875 F</p> <p>Catégorie III 1^{er} échelon : 182 --> 184 161 000 F 2^{ème} échelon : 190 --> 192 168 000 F</p> <p>Catégorie IV 1^{er} échelon : 194 --> 196 171 500 F</p> <p align="center">Filière PERSONNEL NON BOULANGER</p> <p>Catégorie I 1^{er} échelon : SMG – 160 140 000 F 2^{ème} échelon : 162 142 625 F</p> <p>Catégorie II 1^{er} échelon : 164 144 375 F 2^{ème} échelon : 169 147 875 F 3^{ème} échelon : 184 161 000 F</p> <p>Catégorie III 1^{er} échelon : 192 168 000 F 2^{ème} échelon : 196 171 500 F</p> <p align="center">Filière PERSONNEL PATISSIER</p> <p>Catégorie I 1^{er} échelon : SMG – 160 140 000 F 2^{ème} échelon : 163 142 625 F</p> <p>Catégorie II 1^{er} échelon : 165 144 375 F 2^{ème} échelon : 169 147 875 F</p> <p>Catégorie III 1^{er} échelon : 184 161 000 F 2^{ème} échelon : 192 168 000 F</p> <p>Catégorie IV 1^{er} échelon : 196 171 500 F 2^{ème} échelon : 214 187 250 F</p>	
<p>Avenant n°16 <i>Extension</i></p>	<p align="center">09.03.2012 <i>Arrêté n°2012-1491/GNC du 26 juin 2012</i> <i>JONC 8800 du 05/07/2012</i></p>	<p align="center">Valeur de point 893 F</p> <p align="center">Modifications indices hiérarchiques</p> <p align="center">Filière FABRICATION</p> <p>Catégorie I 1^{er} échelon : SMG --> 167 150 000 F 2^{ème} échelon : 163 --> 170 151 810 F</p> <p>Catégorie II 1^{er} échelon : 165 --> 171 152 703 F 2^{ème} échelon : 169 --> 175 156 275 F</p> <p>Catégorie III 1^{er} échelon : 184 --> 188 167 884 F 2^{ème} échelon : 192 --> 196 175 028 F</p> <p>Catégorie IV 1^{er} échelon : 196 --> 200 178 600 F 2^{ème} échelon : 214 --> 218 194 674 F</p> <p>Catégorie V 1^{er} échelon : 226 --> 229 204 497 F</p> <p align="center">Filière PERSONNEL VENTE</p> <p>Catégorie I 1^{er} échelon : SMG --> 167 150 000 F 2^{ème} échelon : 163 --> 170 151 810 F</p>	<p align="center">01.06.2012</p>

CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA BOULANGERIE ET DE LA PATISSERIE

Signé le 28 juin 1984 - Etendu par arrêté 3055 du 13 novembre 1984 (JONC 6320 du 20.11.1984)

Nature	Date de signature	Modifications décidées	Date d'application
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 165 --> 171	152 703 F
		2 ^{ème} échelon : 169 --> 175	156 275 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 184 --> 188	167 884 F
		2 ^{ème} échelon : 192 --> 196	175 028 F
	Catégorie IV	1 ^{er} échelon : 196 --> 200	178 600 F
	Filière PERSONNEL DE LIVRAISON		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG - 167	150 000 F
		2 ^{ème} échelon : 163 --> 170	151 810 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 165 --> 171	152 703 F
		2 ^{ème} échelon : 169 --> 175	156 275 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 184 --> 188	167 884 F
		2 ^{ème} échelon : 192 --> 196	175 028 F
	Catégorie IV	1 ^{er} échelon : 196 --> 200	178 600 F
	Filière PERSONNEL NON BOULANGER		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG - 167	150 000 F
		2 ^{ème} échelon : 162 --> 170	151 810 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 164 --> 171	152 703 F
		2 ^{ème} échelon : 169 --> 175	156 275 F
		3 ^{ème} échelon : 184 --> 188	167 884 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 192 --> 196	175 028 F
		2 ^{ème} échelon : 196 --> 200	178 600 F
	Filière PERSONNEL PATISSIER		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG - 167	150 000 F
		2 ^{ème} échelon : 163 --> 170	151 810 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 165 --> 171	152 703 F
		2 ^{ème} échelon : 169 --> 175	156 275 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 184 --> 188	167 884 F
		2 ^{ème} échelon : 192 --> 196	175 028 F
	Catégorie IV	1 ^{er} échelon : 196 --> 200	178 600 F
		2 ^{ème} échelon : 214 --> 218	194 674 F
Avenant n°17 <i>Extension</i>	18.02.2013 <i>Arrêté n°2013-981/GNC</i> <i>du 16 avril 2013</i>	Valeur de point 902 F Modifications indices hiérarchiques	01.02.2013
	Filière PERSONNEL DE FABRICATION		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG	151 138 F
		2 ^{ème} échelon : 170	153 340 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 171	154 242 F
		2 ^{ème} échelon : 175	157 850 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 188	169 576 F
		2 ^{ème} échelon : 196	176 792 F
	Catégorie IV	1 ^{er} échelon : 200	180 400 F
		2 ^{ème} échelon : 218	196 636 F
	Catégorie V	1 ^{er} échelon : 229	206 558 F
	Filière PERSONNEL DE VENTE		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG	151 138 F
		2 ^{ème} échelon : 170	153 340 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 171	154 242 F
		2 ^{ème} échelon : 175	157 850 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 188	169 576 F
		2 ^{ème} échelon : 196	176 792 F

CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA BOULANGERIE ET DE LA PATISSERIE

Signé le 28 juin 1984 - Etendu par arrêté 3055 du 13 novembre 1984 (JONC 6320 du 20.11.1984)

Nature	Date de signature	Modifications décidées	Date d'application
	Catégorie IV Filière PERSONNEL DE LIVRAISON	1 ^{er} échelon : 200	180 400 F
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG	151 138 F
		2 ^{ème} échelon : 170	153 340 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 171	154 242 F
		2 ^{ème} échelon : 175	157 850 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 188	169 576 F
		2 ^{ème} échelon : 196	176 792 F
	Catégorie IV Filière PERSONNEL NON BOULANGER	1 ^{er} échelon : 200	180 400 F
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG	151 138 F
		2 ^{ème} échelon : 170	153 340 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 171	154 242 F
		2 ^{ème} échelon : 175	157 850 F
		3 ^{ème} échelon : 188	169 576 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 196	176 792 F
		2 ^{ème} échelon : 200	180 400 F
	Filière PERSONNEL PÂTISSIER		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG	151 138 F
		2 ^{ème} échelon : 170	153 340 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 171	154 242 F
		2 ^{ème} échelon : 175	157 850 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 188	169 576 F
		2 ^{ème} échelon : 196	176 792 F
	Catégorie IV	1 ^{er} échelon : 200	180 400 F
		2 ^{ème} échelon : 218	196 636 F
Avenant n°18 <i>Extension</i>	10.02.2015 <i>Arrêté n°2015-613/GNC du 21/04/2015</i> <i>JONC n°9150 du 30/04/2015</i>	Valeur de point 912 F	01.02.2015 Modifications indices hiérarchiques
	Filière PERSONNEL DE FABRICATION		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG	152 912 F
		2 ^{ème} échelon : 170	155 040 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 171	155 952 F
		2 ^{ème} échelon : 175	159 600 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 188	171 456 F
		2 ^{ème} échelon : 196	178 752 F
	Catégorie IV	1 ^{er} échelon : 200	182 400 F
		2 ^{ème} échelon : 218	198 816 F
	Catégorie V	1 ^{er} échelon : 229	208 848 F
	Filière PERSONNEL DE VENTE		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG	152 912 F
		2 ^{ème} échelon : 170	155 040 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 171	155 952 F
		2 ^{ème} échelon : 175	159 600 F
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 188	171 456 F
		2 ^{ème} échelon : 196	178 752 F
	Catégorie IV	1 ^{er} échelon : 200	182 400 F
	Filière PERSONNEL DE LIVRAISON		
	Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG	152 912 F
		2 ^{ème} échelon : 170	155 040 F
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 171	155 952 F

CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA BOULANGERIE ET DE LA PATISSERIE

Signé le 28 juin 1984 - Etendu par arrêté 3055 du 13 novembre 1984 (JONC 6320 du 20.11.1984)

Nature	Date de signature	Modifications décidées	Date d'application	
Suite avenant n°18	Filière PERSONNEL NON BOULANGER	2 ^{ème} échelon : 175	159 600 F	
		Catégorie III	1 ^{er} échelon : 188	171 456 F
		2 ^{ème} échelon : 196	178 752 F	
		Catégorie IV	1 ^{er} échelon : 200	182 400 F
		Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG	152 912 F
		2 ^{ème} échelon : 170	155 040 F	
	Filière PERSONNEL PÂTISSIER	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 171	155 952 F
		2 ^{ème} échelon : 175	159 600 F	
		3 ^{ème} échelon : 188	171 456 F	
		Catégorie III	1 ^{er} échelon : 196	178 752 F
		2 ^{ème} échelon : 200	182 400 F	
		Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG	152 912 F
		2 ^{ème} échelon : 170	155 040 F	
		Catégorie II	1 ^{er} échelon : 171	155 952 F
		Catégorie III	2 ^{ème} échelon : 175	159 600 F
			1 ^{er} échelon : 188	171 456 F
Catégorie III		2 ^{ème} échelon : 196	178 752 F	
		1 ^{er} échelon : 200	182 400 F	
Catégorie IV		2 ^{ème} échelon : 218	198 816 F	
Avenant n°19 <i>Extension</i>		09.12.2015	Valeur de point	
		Arrêté n°2016-1363/GNC du 05/07/2016 JONC n°9297 du 14/07/2016	914 F	01.01.2016
		Modifications indices hiérarchiques		
	Filière PERSONNEL DE FABRICATION	Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG	152 912 F
		2 ^{ème} échelon : 170 -> 171	156 294 F	
		Catégorie II	1 ^{er} échelon : 171 -> 172	157 208 F
		2 ^{ème} échelon : 175 -> 176	160 864 F	
		Catégorie III	1 ^{er} échelon : 188 -> 189	172 746 F
	Catégorie IV	2 ^{ème} échelon : 196 -> 197	180 058 F	
		1 ^{er} échelon : 200 -> 201	183 714 F	
		2 ^{ème} échelon : 218 -> 219	200 166 F	
		Catégorie V	1 ^{er} échelon : 229 -> 230	210 220 F
		Filière PERSONNEL DE VENTE	Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG
	2 ^{ème} échelon : 170		155 380 F	
	Catégorie II		1 ^{er} échelon : 171	156 294 F
	2 ^{ème} échelon : 175		159 950 F	
	Catégorie III		1 ^{er} échelon : 188	171 832 F
	Catégorie IV	2 ^{ème} échelon : 196	179 144 F	
		1 ^{er} échelon : 200	182 800 F	
Filière PERSONNEL DE LIVRAISON		Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG	152 912 F
		2 ^{ème} échelon : 170 -> 170,5	155 837 F	
		Catégorie II	1 ^{er} échelon : 171 -> 171,5	156 751 F
Catégorie III	2 ^{ème} échelon : 175 -> 175,5	160 407 F		
	1 ^{er} échelon : 188	171 832 F		
Catégorie IV	2 ^{ème} échelon : 196	179 144 F		
	1 ^{er} échelon : 200	182 800 F		

CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA BOULANGERIE ET DE LA PATISSERIE

Signé le 28 juin 1984 - Etendu par arrêté 3055 du 13 novembre 1984 (JONC 6320 du 20.11.1984)

Nature	Date de signature	Modifications décidées	Date d'application	
Suite avenant n°19	Filière PERSONNEL NON BOULANGER	Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG 152 912 F 2 ^{ème} échelon : 170 155 380 F	
		Catégorie II	1 ^{er} échelon : 171 156 294 F 2 ^{ème} échelon : 175 159 950 F 3 ^{ème} échelon : 188 171 832 F	
		Catégorie III	1 ^{er} échelon : 196 179 144 F 2 ^{ème} échelon : 200 182 800 F	
		Filière PERSONNEL PÂTISSIER		
		Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG 152 912 F 2 ^{ème} échelon : 170 155 380 F	
		Catégorie II	1 ^{er} échelon : 171 156 294 F 2 ^{ème} échelon : 175 159 950 F	
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 188 171 832 F 2 ^{ème} échelon : 196 179 144 F		
	Catégorie IV	1 ^{er} échelon : 200 182 800 F 2 ^{ème} échelon : 218 199 252 F		
	Avenant n°20 <i>Extension</i>	22.11.2016 <i>Arrêté n° 2017-189/GNC du 17.01.2017</i> JONC n° 9371 du 26.01.2017	Valeur de point 916 F Indices hiérarchiques	01.01.2017

Filière PERSONNEL DE FABRICATION

Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG 152 912 F 2 ^{ème} échelon : 171 156 636 F
Catégorie II	1 ^{er} échelon : 172 157 552 F 2 ^{ème} échelon : 176 161 216 F
Catégorie III	1 ^{er} échelon : 189 173 124 F 2 ^{ème} échelon : 197 180 452 F
Catégorie IV	1 ^{er} échelon : 201 184 116 F 2 ^{ème} échelon : 219 200 604 F
Catégorie V	1 ^{er} échelon : 230 210 680 F

Filière PERSONNEL DE VENTE

Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG 152 912 F 2 ^{ème} échelon : 170 155 720 F
Catégorie II	1 ^{er} échelon : 171 156 636 F 2 ^{ème} échelon : 175 160 300 F
Catégorie III	1 ^{er} échelon : 188 172 208 F 2 ^{ème} échelon : 196 179 536 F
Catégorie IV	1 ^{er} échelon : 200 183 200 F

Filière PERSONNEL DE LIVRAISON

Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG 152 912 F 2 ^{ème} échelon : 170,5 156 636 F
Catégorie II	1 ^{er} échelon : 171,5 157 552 F 2 ^{ème} échelon : 175,5 161 216 F
Catégorie III	1 ^{er} échelon : 188 172 208 F 2 ^{ème} échelon : 196 179 536 F
Catégorie IV	1 ^{er} échelon : 200 183 200 F

Filière PERSONNEL NON BOULANGER

Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG 152 912 F 2 ^{ème} échelon : 170 155 720 F
Catégorie II	1 ^{er} échelon : 171 156 636 F

CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA BOULANGERIE ET DE LA PATISSERIE

Signé le 28 juin 1984 - Etendu par arrêté 3055 du 13 novembre 1984 (JONC 6320 du 20.11.1984)

Nature	Date de signature	Modifications décidées	Date d'application
Suite avenant n°20		2 ^{ème} échelon : 175 3 ^{ème} échelon : 188 1 ^{er} échelon : 196 2 ^{ème} échelon : 200 Filière PERSONNEL PÂTISSIER Catégorie I 1 ^{er} échelon : SMG 2 ^{ème} échelon : 170 Catégorie II 1 ^{er} échelon : 171 2 ^{ème} échelon : 175 Catégorie III 1 ^{er} échelon : 188 2 ^{ème} échelon : 196 Catégorie IV 1 ^{er} échelon : 200 2 ^{ème} échelon : 218	160 300 F 172 208 F 179 536 F 183 200 F 152 912 F 155 720 F 156 636 F 160 300 F 172 208 F 179 536 F 183 200 F 199 688 F
Avenant n°21 <i>Extension</i>	17.01.2017 <i>Arrêté n° 2018-793/GNC du 10.04.2018</i>	Valeur de point 920 F 919 F 918 F Filière PERSONNEL DE FABRICATION Catégorie I 1 ^{er} échelon : SMG 2 ^{ème} échelon : 171 Catégorie II 1 ^{er} échelon : 172 2 ^{ème} échelon : 176 Catégorie III 1 ^{er} échelon : 189 2 ^{ème} échelon : 197 Catégorie IV 1 ^{er} échelon : 201 2 ^{ème} échelon : 219 Catégorie V 1 ^{er} échelon : 230 Filière PERSONNEL DE LIVRAISON Catégorie I 1 ^{er} échelon : SMG 2 ^{ème} échelon : 171 Catégorie II 1 ^{er} échelon : 172 2 ^{ème} échelon : 176 Catégorie III 1 ^{er} échelon : 189 2 ^{ème} échelon : 196 Catégorie IV 1 ^{er} échelon : 200 Filière PERSONNEL DE VENTE Catégorie I 1 ^{er} échelon : SMG 2 ^{ème} échelon : 170 Catégorie II 1 ^{er} échelon : 171 2 ^{ème} échelon : 175 Catégorie III 1 ^{er} échelon : 188 2 ^{ème} échelon : 196 Catégorie IV 1 ^{er} échelon : 200	01.01.2018 01.01.2018 01.01.2018 Valeur du point : 918 F 155 686 F 156 978 F 157 896 F 161 568 F 173 502 F 180 846 F 184 518 F 201 042 F 211 140 F Valeur du point : 920 F 155 696 F 157 320 F 158 240 F 161 920 F 173 880 F 180 320 F 184 000 F Valeur du point : 919 F 155 696 F 156 230 F 157 149 F 160 825 F 172 772 F 180 124 F 183 800 F

CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA BOULANGERIE ET DE LA PATISSERIE

Signé le 28 juin 1984 - Etendu par arrêté 3055 du 13 novembre 1984 (JONC 6320 du 20.11.1984)

Nature	Date de signature	Modifications décidées	Date d'application			
Suite avenant n°21	Filière PERSONNEL NON BOULANGER	Valeur du point : 918 F				
				Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG 155 696 F 2 ^{ème} échelon : 170 156 060 F	
				Catégorie II	1 ^{er} échelon : 171 156 978 F 2 ^{ème} échelon : 175 160 650 F 3 ^{ème} échelon : 188 172 584 F	
				Catégorie III	1 ^{er} échelon : 196 179 928 F 2 ^{ème} échelon : 200 183 600 F	
				Filière PERSONNEL PÂTISSIER		
				Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG 155 696 F 2 ^{ème} échelon : 170 156 060 F	
	Catégorie II	1 ^{er} échelon : 171 156 978 F 2 ^{ème} échelon : 175 160 650 F				
	Catégorie III	1 ^{er} échelon : 188 172 584 F 2 ^{ème} échelon : 196 179 928 F				
	Catégorie IV	1 ^{er} échelon : 200 183 600 F 2 ^{ème} échelon : 218 200 124 F				
	Avenant n°22 <i>Extension</i>	14.11.2018	Valeur de point	01.01.2019		
		<i>Arrêté n° 2019-23/GNC du 03.01.2019</i>	920 F			
		Filière PERSONNEL DE FABRICATION		Valeur du point : 920 F		
		Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG 151 658 F 2 ^{ème} échelon : 171 157 320 F			
		Catégorie II	1 ^{er} échelon : 172 158 240 F 2 ^{ème} échelon : 176 161 920 F			
Catégorie III		1 ^{er} échelon : 189 173 880 F 2 ^{ème} échelon : 197 181 240 F				
Catégorie IV		1 ^{er} échelon : 201 184 920 F 2 ^{ème} échelon : 219 201 480 F				
Catégorie V		1 ^{er} échelon : 230 211 600 F				
Filière PERSONNEL DE LIVRAISON		Valeur du point : 920 F				
Catégorie I		1 ^{er} échelon : SMG 156 658 F 2 ^{ème} échelon : 171 > 172 158 240 F				
Catégorie II		1 ^{er} échelon : 172 > 173 159 160 F 2 ^{ème} échelon : 176 > 177 162 840 F				
Catégorie III		1 ^{er} échelon : 189 > 190 174 800 F 2 ^{ème} échelon : 196 > 197 181 240 F				
Catégorie IV		1 ^{er} échelon : 200 > 201 184 920 F				
Filière PERSONNEL DE VENTE		Valeur du point : 920 F				
Catégorie I	1 ^{er} échelon : SMG 156 658 F 2 ^{ème} échelon : 170 > 171 157 320 F					
Catégorie II	1 ^{er} échelon : 171 > 172 158 240 F 2 ^{ème} échelon : 175 > 176 161 920 F					
Catégorie III	1 ^{er} échelon : 188 > 189 173 880 F 2 ^{ème} échelon : 196 > 197 181 240 F					
Catégorie IV	1 ^{er} échelon : 200 > 201 184 920 F					

CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA BOULANGERIE ET DE LA PATISSERIE

Signé le 28 juin 1984 - Etendu par arrêté 3055 du 13 novembre 1984 (JONC 6320 du 20.11.1984)

Nature	Date de signature	Modifications décidées	Date d'application
Suite avenant n°22	<p align="center">Filière PERSONNEL NON BOULANGER</p> <p align="center">Catégorie I</p> <p align="center">Catégorie II</p> <p align="center">Catégorie III</p> <p align="center">Filière PERSONNEL PÂTISSIER</p> <p align="center">Catégorie I</p> <p align="center">Catégorie II</p> <p align="center">Catégorie III</p> <p align="center">Catégorie IV</p>	<p>Valeur du point : 920 F</p> <p>1^{er} échelon : SMG</p> <p>2^{ème} échelon : 170 > 171</p> <p>1^{er} échelon : 171 > 172</p> <p>2^{ème} échelon : 175 > 176</p> <p>3^{ème} échelon : 188 > 189</p> <p>1^{er} échelon : 196 > 197</p> <p>2^{ème} échelon : 200 > 201</p> <p>Valeur du point : 920 F</p> <p>1^{er} échelon : SMG</p> <p>2^{ème} échelon : 170 ></p> <p>1^{er} échelon : 171 ></p> <p>2^{ème} échelon : 175 ></p> <p>1^{er} échelon : 188 ></p> <p>2^{ème} échelon : 196 ></p> <p>1^{er} échelon : 200 ></p> <p>2^{ème} échelon : 218 ></p> <p align="center">Avenant inclus à la présente convention</p>	<p>156 658 F</p> <p>157 320 F</p> <p>158 240 F</p> <p>161 920 F</p> <p>173 880 F</p> <p>181 240 F</p> <p>184 920 F</p> <p>156 658 F</p> <p>157 320 F</p> <p>158 240 F</p> <p>161 920 F</p> <p>173 880 F</p> <p>181 240 F</p> <p>184 920 F</p> <p>201 480 F</p>
<p>Avenant n°24</p> <p><i>Extension</i></p>	<p align="center">11.01.2021</p> <p align="center"><i>Arrêté n° en cours</i></p>	<p>Généralisation de la complémentaire santé</p> <p>Entretien annuel d'évaluation</p> <p>Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique</p> <p align="center">Avenant inclus à la présente convention</p>	

**CONVENTION COLLECTIVE
BOULANGERIE - PÂTISSERIE**

AVENANT N° 22 à l'Accord Professionnel de la branche « BOULANGERIE - PÂTISSERIE »

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, sur toutes les catégories de personnel, aux valeurs suivantes :

920 à compter du 1^{er} janvier 2019

Article 2 : Nouvelles grilles

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

Personnel de fabrication de boulangerie/ viennoiserie :

Valeur de point : 920

Cat	Echelon	Indice hiérarchique	Salaire minimum conventionnel pour 169h
1	1	SMG	156 658
	2	171	157 320
2	1	172	158 240
	2	176	161 920
3	1	189	173 880
	2	197	181 240
4	1	201	184 920
	2	219	201 480
5		230	211 600

Personnel de livraison :

Valeur de point : 920

Cat	Echelon	Indice hiérarchique	Salaire minimum conventionnel pour 169h
1	1	SMG	156 658
	2	172	158 240
2	1	173	159 160
	2	177	162 840
3	1	190	174 800
	2	197	181 240
4		201	184 920

DN

SJP

AFN LTC
R.A

BO

AD

FT
BF ©

Personnel de vente :

Valeur de point : 920

Cat	Echelon	Indice hiérarchique	Salaire minimum conventionnel pour 169h
1	1	SMG	156 658
	2	171	157 320
2	1	172	158 240
	2	176	161 920
3	1	189	173 880
	2	197	181 240
4		201	184 920

Personnel non boulanger :

Valeur de point : 920

Cat	Echelon	Indice hiérarchique	Salaire minimum conventionnel pour 169h
1	1	SMG	156 658
	2	171	157 320
2	1	172	158 240
	2	176	161 920
	3	189	173 880
3	1	197	181 240
	2	201	184 920

Personnel pâtissier :

Valeur de point : 920

Cat	Echelon	Indice hiérarchique	Salaire minimum conventionnel pour 169h
1	1	SMG	156 658
	2	171	157 320
2	1	172	158 240
	2	176	161 920
3	1	189	173 880
	2	197	181 240
4	1	201	184 920
	2	219	201 480

STP
 37

77 46 QA
 401
 AD

67
 BF 5

Article 3 : Jours fériés

Suite à la modification de l'article 60 de la convention collective relatif aux jours fériés par avenant N°13 en date du 30 avril 2010, les jours fériés suivants seront payés et chômés pour l'année 2019 :

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

Article 4 : Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de se rencontrer au Conseil du Dialogue Social, à une date à déterminer, afin d'établir un bilan sur le secteur, de déterminer des actions conjointes amenant à l'amélioration des relations économiques du secteur ainsi que des conditions de travail. La DTE sera conviée à cette réunion.

Cette clause de rendez-vous a pour objectif de décliner de manière opérationnelle des dispositions permettant des avancées sociales, financières et commerciales. L'U2P-NC en relation avec toutes les parties est en charge de l'organisation de cette ou ces réunions si besoin est.

Article 5 : Extension

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2019.

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.

Suivent les signataires :

Nouméa, le 14 novembre 2018

ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS

(U2P NC) Union des Entreprises de Proximité de Nouvelle Calédonie.

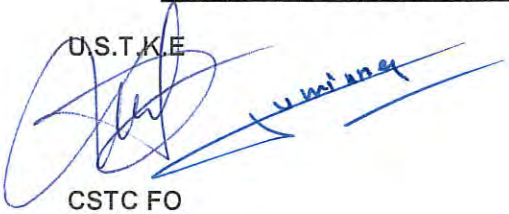
(STBP) Syndicat Territorial de la Boulangerie-Pâtisserie

MEDEF-NC

CPME NC

ORGANISATIONS DE SALARIES

U.S.T.K.E



CSTC FO



COGETRA

U.S.O.E.N.C

UT CFE-CGC



C.S.T.N.C



Pour la Direction du Travail et de l'Emploi

GA - AD BF

TEXTES GÉNÉRAUX

Arrêté n° 2019-17/GNC du 3 janvier 2019 portant modification de l'arrêté modifié n° 2007-1347/GNC du 29 mars 2007 portant classement de certains établissements publics administratifs de la Nouvelle-Calédonie ou provinciaux pris en application de la délibération n° 234 du 13 décembre 2006 portant dispositions particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités et établissements publics de Nouvelle-Calédonie

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 234 du 13 décembre 2006 portant dispositions particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités et établissements publics de Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté modifié n° 2007-1347/GNC du 29 mars 2007 portant classement de certains établissements publics administratifs de la Nouvelle-Calédonie ou provinciaux pris en application de la délibération n° 234 du 13 décembre 2006 portant dispositions particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités et établissements publics de Nouvelle-Calédonie,

A r r ê t e :

Article 1^{er} : L'article 1^{er} de l'arrêté modifié n° 2007-1347/GNC du 29 mars 2007 susvisé est complété comme suit :

« – l'agence rurale ;

– l'agence pour le remboursement des taxes à l'importation (ARTI-NC). »

Article 2 : Conformément au point 4 de l'article 3 de la délibération n° 234 du 13 décembre 2006 susvisée, le classement de l'agence rurale s'effectue en grille D et celui de l'ARTI-NC en grille C.

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.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
PHILIPPE GERMAIN*

Arrêté n° 2019-23/GNC du 3 janvier 2019 relatif à l'extension de l'avenant n° 22 du 14 novembre 2018 à l'accord professionnel de la branche « boulangerie-pâtisserie »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 252 du 24 août 2017 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 2017-157D/GNC du 6 décembre 2017 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et du contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2017-17284/GNC-Pr du 1^{er} décembre 2017 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2017-17286/GNC-Pr du 1^{er} décembre 2017 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail en date du 5 décembre 2018 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

A r r ê t e :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 22 à l'accord professionnel de la branche « boulangerie-pâtisserie », signé le 14 novembre 2018, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

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.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
PHILIPPE GERMAIN*

*Le vice-président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES*

Arrêté n° 2019-25/GNC du 3 janvier 2019 relatif à l'extension de l'avenant n° 10 du 16 novembre 2018 à l'accord professionnel de la branche « exploitation agricole »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 252 du 24 août 2017 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 2017-157D/GNC du 6 décembre 2017 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et du contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2017-17284/GNC-Pr du 1^{er} décembre 2017 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;