



CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE
DE CONVENTION COLLECTIVE
TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé

Si vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu de l'intégralité de la "convention collective IDCC 1987", celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

Comment utiliser avec le plus d'efficacité possible cette convention collective au format .PDF ?

Au-delà d'une simple **impression des pages de cette convention collective à relier dont vous devez légalement disposer au sein de votre entreprise**, vous pouvez aussi travailler directement à partir du format électronique .PDF de ce document.

Pour mémoire, **ce document est lisible avec la visionneuse d'Acrobat Reader®** que vous pouvez télécharger (ou mettre à jour) gratuitement sur le site de cet éditeur :

<http://get.adobe.com/fr/reader/>

Plusieurs options sont alors proposées par LégiSocial®, facilitant la lecture et la navigation au sein de cette convention collective grâce à :

- **Une table des matières numérotée avec des titres et sous-titres cliquables**, vous permettant de vous rendre directement à l'article souhaité.
- **Des titres d'articles également cliquables au sein de la convention**, vous permettant de revenir directement à la table des matières du document.
- **Des signets de votre lecteur .PDF**, vous assurant un chapitrage très utile à toute recherche spécifique. Ci-dessous et à titre d'exemple, un aperçu de la convention collective métallurgie avec la mise en avant des signets de cette dernière.

Bonne lecture.

L'équipe de LégiSocial

www.legisocial.fr

Table des matières

Convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé du 3 juillet 1997	6
Texte de base	6
Convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé du 3 juillet 1997. Etendue par arrêté du 3 mars 1998 JORF 12 mars 1998	6
Article - Préambule	6
Article 1 - Champ d'application	6
Article 2 - Durée de la convention	6
Article 3 - Révision	6
Article 4 - Dénonciation	6
Article 5 - Convention et accords antérieurs	6
Article 6 - Liberté syndicale, liberté d'opinion	7
Article 7 - Section syndicale-Délégué syndical	7
Article 8 - Composition des réunions paritaires. - Participation aux assemblées syndicales. - Permanents syndicaux	7
Article 9 - Délégués du personnel	7
Comité d'entreprise	7
Article 12 - Panneaux d'affichage	8
Emploi	8
Article 13 - Embauchage	8
Article 14 - Engagement contrat de travail	8
Article 15 - Egalité professionnelle	8
Article 16 - Période d'essai	8
Article 17 - Remplacement	8
Article 18 - Modification du contrat de travail	8
Rupture du contrat de travail - Préavis	9
Article 21 - Certificat de travail	9
Article 22 - Ancienneté	9
Article 23 - Indemnité de licenciement	9
Article 24 - Indemnité de départ en retraite	9
Emploi et mutations technologiques	10
Aménagement du temps de travail	10
Article 27 - Durée du travail	10
Article 28 - Travailleurs postés	10
Article 29 - Modulation du temps de travail	10
Article 30 - Heures supplémentaires	10
Article 31 - Programmation indicative	11
Article 32 - Mesures d'assouplissement	11
Article 33 - Personnel d'encadrement et personnel non soumis à un horaire collectif	11
Article 34 - Travail de nuit	11
Article 35 - Repos hebdomadaire	11
Article 36 - Arrêt de travail pendant l'horaire normal	11
Article 37 - Rappel en dehors de l'horaire normal	11
Article 38 - Indemnité de permanence	11
Article 39 - Absences pour maladie ou accident	11
Indemnisation maladie-Accident	12
Article 42 - Absences exceptionnelles pour événements de famille	12
Article 43 - Absences fortuites	13
Article 44 - Service national - Périodes militaires	13
Article 45 - Jours fériés	13
Pères et mères de famille	13
Article 46 - Horaires de travail pendant la maternité	13
Article 47 - Congé de maternité	13
Article 48 - Congé parental d'éducation et ou travail à temps partiel	14
Article 49 - Garde d'un enfant malade	14
Article 50 - Jeunes travailleurs	14
Article 51 - Handicapés physiques	14
Hygiène et sécurité	14
Formation des membres du CHSCT	14
Article 56 - Formation-Apprentissage	15
Article 57 - Classification des emplois	15
Article 58 - Salaires	15
Article 59 - Rémunération mensuelle	16
Article 60 - Bulletin de paie	16
Article 61 - Paiement	16
Article 62 - Retraite complémentaire	16
Article 63 - Congés payés-Congés d'ancienneté	17
Plan des congés	17
Indemnités de congés payés	17
Article 70 - Prime de vacances	18
Article 71 - Prime annuelle	18
Article 72 - Frais de déplacement	18
Article 73 - Repas	18
Article 74 - Commission de conciliation	19
Article 75 - Saisine de la commission et traitement des affaires	19
Article 76 - Présidence	19
Article 77 - Quorum	19
Article 78 - Vote	19
Article 79 - Référendum	19
Dispositions diverses	20
Textes Attachés	21
Annexe I Ouvriers - employés Convention collective nationale du 3 juillet 1997	21
Article 1 - Champ d'application	21
Article 2 - Période d'essai	21
Article 3 - Travail ininterrompu	21
Article 4 - Horaire normal	21
Article 5 - Poste de jour	21
Article 6 - Frais de déplacement	21
Article 7 - Rupture du contrat de travail-Préavis	21
Article 8 - Indemnité de licenciement	21
Article 9 - Indemnité de départ en retraite	22
Article 10 - Prime d'ancienneté	22
Annexe II, Techniciens et agents de maîtrise Convention collective nationale du 3 juillet 1997	23
Article Préambule - Responsabilité, concertation, information	23
Article 1 - Champ d'application	23

Article 2 - Période d'essai	23
Article 3 - Frais de déplacement	24
Article 4 - Préavis	24
Article 5 - Indemnité de licenciement	24
Article 6 - Départ à la retraite	24
Article 7 - Prime d'ancienneté	24
Article 8 - Conciliation	24
Annexe III, Ingénieurs et cadres Convention collective nationale du 3 juillet 1997	26
Article Préambule - Responsabilité, concertation, information	26
Article 1 - Champ d'application	26
Article 2 - Période d'essai	27
Article 3 - Frais de déplacement	27
Article 4 - Absences pour maladie et accident	27
Article 5 - Préavis	27
Article 6 - Indemnité de licenciement	27
Article 7 - Départ à la retraite	28
Article 8 - Conciliation	28
Annexe IV, Classification des postes de travail dans l'industrie des pâtes alimentaires Accord du 15 décembre 1992	29
Annexe V, Guide de description des postes Accord du 15 décembre 1992	30
Annexe VI, Système d'évaluation des postes Accord du 15 décembre 1992	31
Annexe VII, Relations notation-niveau Accord du 15 décembre 1992	32
Annexe VIII, Classification des emplois Accord du 15 décembre 1992	33
Avenant n 2001-02 du 24 octobre 2001 relatif à la cessation anticipée d'activité	41
Article - Préambule	41
Article 1 - Objet de l'accord	41
Article 2 - Champ d'application	41
Article 3 - Conditions pour bénéficier du dispositif	41
Article 4 - Conditions d'éligibilité du personnel en cessation d'activité	41
Article 5 - Procédure d'adhésion	42
Article 6 - Régime du dispositif de cessation d'activité	42
Article 7 - Sortie du dispositif	43
Article 8 - Suivi de l'accord	43
Article 9 - Entrée en vigueur de l'accord	43
Article 10 - Durée de l'accord	43
Avenant n 2004-01 du 6 octobre 2004 relatif aux règles de composition des délégations syndicales	44
Article - Préambule	44
Avenant n 2004-02 du 6 octobre 2004 relatif à la création d'une CPNEFP	45
Article - Préambule	45
Article 1 - Composition de la CPNEFP	45
Article 2 - Missions de la CPNEFP	45
Article 3 - Fonctionnement de la CPNEFP	45
Article 4 - Date d'effet et dépôt	45
Avenant n 2005-01 du 14 avril 2005 portant création et recommandation des CQP	46
Article - Préambule	46
I - Orientations relatives au développement des certificats de qualification professionnelle	46
II-Modalités de création des certificats de qualification professionnelle	46
III-Publics visés et organisation de la préparation des CQP	46
IV-Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications	47
Avenant n 2006-03 du 26 octobre 2006 relatif à l'harmonisation des certificats de qualification professionnelle dits CQP	48
Avenant n 2008-01 du 10 juin 2008 relatif à l'intégration d'un CQP	49
Article - Préambule	49
Avenant n 2008-02 du 10 juin 2008 relatif au champ d'application	50
Article - Préambule	50
Avenant n 2008-04 du 9 octobre 2008 relatif à l'intégration du poste de conducteur régulateur dans le tableau des exemples de cotation de postes dans la branche	51
Article - Préambule	51
Avenant n 2009-01 du 11 juin 2009 relatif à la période d'essai	52
Article - Préambule	52
Avenant n 2009-02 du 11 juin 2009 relatif au délai de carence	53
Article - Préambule	53
Avenant n 2009-03 du 11 juin 2009 relatif à l'indemnité conventionnelle de licenciement	54
Article - Préambule	54
Avenant n 2011-01 du 1er décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	55
Article - Préambule	57
Avenant n 2012-01 du 5 décembre 2012 relatif à l'emploi des seniors	58
Article - Préambule	58
Avenant n 2015-01 du 3 décembre 2015 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités au 1er janvier 2016	61
Avenant n 2016-01 du 1er décembre 2016 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités	61
Avenant n 2017-01 du 19 décembre 2017 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités	63
Avenant n 2018-01 du 5 juillet 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	65
Textes Salaires	67
Avenant n 2006-02 du 26 octobre 2006	68
Avenant n 2008-03 du 10 juin 2008 relatif aux salaires et aux primes 2008	70
Avenant n 2009-05 du 15 octobre 2009 relatif aux salaires, aux primes et aux indemnités	72
Avenant n 1 du 15 décembre 2010 relatif aux salaires minima, aux primes et aux indemnités	74
Avenant n 2011-02 du 1er décembre 2011 relatif aux salaires minima, aux primes et aux indemnités	76
Avenant n 2012-02 du 5 décembre 2012 relatif aux salaires minima, aux primes et aux indemnités au 1er janvier 2013	78
Avenant n 2013-01 du 4 décembre 2013 relatif aux salaires minima, aux primes et aux indemnités au 1er janvier 2014	80
Avenant n 2018-02 du 6 décembre 2018 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités	82
Textes Extensions	84
Arrêté du 3 mars 1998	84
ARRETE du 21 février 2001	85
ARRETE du 10 avril 2002	86
ARRETE du 2 décembre 2002	87
ARRETE du 7 février 2003	88
ARRETE du 8 janvier 2004	89
ARRETE du 1 avril 2005	90
ARRETE du 30 juin 2005	91

ARRETE du 7 novembre 2005	92
ARRETE du 8 décembre 2005	93
ARRETE du 20 juillet 2006	94
ARRETE du 23 avril 2007	95

Convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé du 3 juillet 1997

Texte de base

Convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé du 3 juillet 1997. Etendue par arrêté du 3 mars 1998 JORF 12 mars 1998

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF), 23, rue d'Artois, 75008 Paris, tél. : 01-45-63-95-44.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO, 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14, tél. : 01-40-52-85-10 ;

Fédération générale amnésienne (FGA) CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris, tél. : 01-42-03-90-00 ;

Fédération nationale agricole et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, case 28, 93514 Montreuil, tél. : 01-48-18-83-27.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Les parties signataires constatent que les conventions et accords antérieurs ne sont plus adaptés à une gestion efficace des personnels salariés de la profession du fait de leur dispersion, de leur diversité et, sur certains points, de leur obsolescence.

Ils ont décidé, en conséquence, d'élaborer un texte unique en fusionnant les divers textes en vigueur et en utilisant le nouveau texte en vue de son extension.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 10 juin 2008

La présente convention règle sur le territoire métropolitain les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements appartenant à des entreprises dont l'activité réside aux côtés des salariés de la branche d'activités française :

10. 73Z en ce qui concerne :

- les pâtes alimentaires sèches ;

- le couscous non préparé.

Les établissements à activités multiples relèvent de la convention collective applicable à l'activité principale.

Les salariés de la présente convention sont tous les salariés des établissements énumérés dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne sont pas directement liés à la branche de la rubrique.

Les travailleurs à domicile ne sont pas concernés dans le champ d'application de la présente convention.

Les voyageurs-représentants-placiers sont régis par la convention collective nationale des représentants du 3 octobre 1975.

Les salariés aux différentes catégories de salariés complètent les dispositions de la présente convention.

Article 2 - Durée de la convention

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de la date de sa signature.

Elle se poursuivra ensuite, par tacite reconduction, pour une période indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4 ci-après.

Article 3 - Révision

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties concernées ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Les négociations doivent commencer au plus tard dans le délai de 20 jours suivant la date d'envoi de la lettre de notification.

Pendant toute la durée de la négociation paritaire, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

Article 4 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

La dénonciation peut être faite de la présente convention ou de l'une de ses annexes par l'une des parties contractantes, *qui ne peut intervenir avant le 31 décembre 1997* (1), doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception et faire l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.

Elle est signifiée avec un préavis de trois mois. Lorsque la dénonciation émane du signataire employeur ou de la totalité des signataires salariés, les dispositions de la présente convention continuent de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention ou de l'avenant qui leur est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis ci-dessus.

En cas de dénonciation par l'une des parties des signataires salariés, les autres parties contractantes ont la possibilité de convenir, avant l'expiration du délai de préavis, du maintien, en ce qui les concerne, des dispositions de la présente convention.

(1) *Terme exclus de l'extension (arrêté du 3 mars 1998, art. 1er).*

Article 5 - Convention et accords antérieurs

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

La présente convention agit pour tous les salariés et constitue antérieurement au statut national.

Toutefois, elle ne peut être, en aucun cas, la cause de modifications aux avantages pécuniaires de quelque nature qu'ils soient, acquis sur le plan d'un établissement antérieurement à la date de signature de la présente convention, individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel, étant entendu que les conditions d'application et de durée de ces avantages dans l'établissement restent ce qu'ils étaient.

Les avantages rattachés par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans d'autres entreprises.

Article 6 - Liberté syndicale, liberté d'opinion

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Les obligations des contractants se résument à garantir la liberté d'opinion ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de leur choix régulièrement constitué.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employés s'engagent à ne pas prendre en considération, notamment, ni l'exercice du droit de grève ni le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne, en particulier, l'embauchage, la coudite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, d'avancement ou de congédiement.

Si un salarié est mis en mesure d'être pris en compte en votant au sein du syndicat, le chef d'entreprise et le délégué du personnel assisté du délégué syndical s'emploieront à établir les faits et à adapter au cas échéant une solution équitable dans que cette procédure fasse obstacle à la possibilité du recours à la commission de conciliation compétente dont la création est prévue aux articles 74 et suivants ou à ce que le conflit soit soumis à la juridiction compétente.

L'entreprise s'engage à respecter, à l'intérieur de l'établissement, les opinions des autres salariés ainsi que leur appartenance à tel ou tel syndicat.

Article 7 - Section syndicale-Délégué syndical

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national ainsi que tout autre syndicat librement représentatif dans l'entreprise peut constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres conformément aux dispositions du code du travail.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, le local syndical peut être celui des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise.

Dans ses interventions auprès de la direction, le délégué syndical peut, dans certaines circonstances, se faire assister par un représentant de son organisme extérieur à l'entreprise.

Dans les mêmes conditions et après accord entre les parties, le chef d'entreprise peut également se faire assister par un représentant de sa propre organisation syndicale.

Le temps nécessaire à l'exercice des fonctions de délégué syndical sera déterminé conformément aux dispositions de l'article L. 412-20 du code du travail.

Dans une entreprise comportant plusieurs établissements d'au moins 50 salariés, le délégué syndical d'un établissement peut, sur proposition de son organisation syndicale représentative dans l'entreprise, être désigné comme délégué syndical central d'entreprise et accrédité à cet effet. Quel que soit l'établissement auquel il appartient, son crédit d'heures est alors porté au chiffre correspondant à l'effectif total de l'entreprise, sous réserve de l'application de l'article L. 412-20 du code du travail.

Dans les établissements où ont été désignés 2 délégués syndicaux titulaires, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent pour assumer leurs fonctions, ils en informent la direction.

Article 8 - Composition des réunions paritaires. - Participation aux assemblées syndicales. - Permanents syndicaux

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2018

La commission paritaire de négociation et d'interprétation est composée d'un collège de salariés et de représentants paritaires élus par les salariés et les représentants syndicaux de l'entreprise (1).

Les autres commissions paritaires (commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle notamment) sont composées, sauf accord dérogatoire particulier, d'un collège de salariés et de représentants paritaires élus par les salariés et les représentants syndicaux de l'entreprise (1).

Afin d'assister aux assemblées paritaires de son organisme syndical ou d'un organisme à caractère paritaire officiel, le salarié exerçant une fonction saurait dans l'entreprise organisation, ou son remplaçant aux assemblées en question, peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence, non rémunérée mais non imputée sur les congés payés, sur présentation, au moins 3 jours à l'avance, d'une convocation écrite nominative. Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas de façon grave la marche de l'atelier ou du service auquel appartient l'intéressé. En cas de refus, la réponse lui sera donnée par écrit dans les 24 heures suivant le dépôt de la demande.

Des autorisations d'absence seront également accordées aux salariés participant à une réunion préparée et décidée entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la présente convention. Ces autorisations seront délivrées dans les limites déterminées par lesdites organisations, d'un commun accord, notamment en ce qui concerne le nombre de délégués et la durée des réunions. Dans ce cas particulier, les intéressés, non électivement désignés, seront rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé, et leurs frais de déplacement seront remboursés par les organisations syndicales patronales, syndicales ou adhérentes, lorsque le délégué participant à une réunion préparée et décidée entre les organisations syndicales et, directement à l'intéressé par l'entreprise dont il fait partie, dans le cas contraire.

Dans l'un et l'autre cas, les frais de déplacement s'effectuent au même taux et aux mêmes conditions que les frais de déplacement attribués aux délégués des commissions paritaires aux assemblées générales de l'organisme de coopération sociale complémentaire et de prévoyance de la branche.

Sur la demande des intéressés, des avances sur les frais de déplacement leur seront versées par leur employeur.

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur, dans les mêmes conditions que celles figurant dans le troisième paragraphe du présent article, et de s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'établissement dans lequel ils travaillent.

Lorsqu'un salarié quitte son emploi pour exercer des fonctions de permanence dans une organisation syndicale pendant une durée n'excédant pas 3 ans, il pourra, lorsque ses fonctions prendront fin, et à condition d'en faire la demande écrite, bénéficier pendant un délai de 6 mois, d'une priorité de réembauchage dans un emploi correspondant à son ancien poste ou un emploi équivalent après une période de mise à niveau si elle s'avérait nécessaire.

Dans l'hypothèse où il est réembauché, il garde son ancienneté.

Des autorisations d'absence pourront également être accordées aux salariés appelés à participer à des études ou de formation sociale ou économique. Dans ce cas, les demandes d'autorisation doivent être déposées au moins 15 jours à l'avance.

(1) Les termes « sur le plan national » sont exclus de l'extension prévue étant réservées aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 16 avril 2019 - art. 1)

Article 9 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Dans chaque établissement occupant habituellement plus de 10 salariés, la représentation du personnel est assurée par des délégués du personnel. Les conditions d'élection et d'exercice de leur mandat sont régies conformément à la législation française en vigueur.

Comité d'entreprise

Article 10

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

La constitution et le fonctionnement des comités d'entreprise sont régis conformément à la législation française en vigueur.

Article 11

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Dans les entreprises où l'application des dispositions prévues par le code de travail assurées des entreprises aux comités d'entreprise n'apporterait pas au fonctionnement des institutions sociales du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 0,75 % du montant des rémunérations brutes, l'employeur devra pourvoir à ce pourcentage, sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail.

Si l'entreprise finance déjà, sur le plan régional ou local, un ou plusieurs programmes d'avantages sociaux ou de réalisations sociales ayant un caractère collectif, les organisations syndicales et leurs représentants intéressés devront des négociations en vue de rechercher des solutions pour éviter les cumuls et à satisfaire les intérêts en cause.

En l'absence de comité d'entreprise ou de comité interentreprises, l'employeur devra justifier de l'emploi d'une somme équivalente à cette contribution sous forme d'avantages ou de réalisations sociales en faveur de son personnel.

Article 12 - Panneaux d'affichage

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Des panneaux d'affichage sont spécialement réservés, d'une part, aux comités d'entreprise et, d'autre part, aux comités représentatifs, (application des articles L. 412-8 et L. 424-2 du code du travail).

Ces panneaux sont placés à l'intérieur des établissements dans des endroits facilement accessibles au public ; ils mesurent au moins 1 mètre 0,50 mètre, ils peuvent être grillagés et fermés à clé.

Les panneaux réservés aux comités représentatifs ont pour objet d'identifier les personnes affectées ainsi que le nom du ou des délégués syndicaux désignés.

Cuqahes oagntiraiss sialdnycy représentative dsiospe d'un pnaenu dnas le ou les établissements de l'entreprise. Toutefois, un accord entre la direction et les délégués syndicaux peut prévoir, en cas de besoin, un nombre plus élevé de panneaux.

Les commissions des délégués de l'entreprise et du comité d'entreprise de l'établissement sont apposées sur un panneau réservé à cet effet. Toutefois, un accord entre la direction et les délégués du personnel et le comité d'entreprise ou d'établissement peut porter à un chiffre plus élevé le nombre de ces panneaux.

Les différents retards à l'application des dispositions du présent article sont soumis à la procédure de conciliation prévue aux articles 74 et suivants ci-après.

Emploi

Article 13 - Embauchage

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Le personnel s'est informé des catégories professionnelles des postes vacants.

Les organisations représentatives étant animées du désir de voir favoriser le plus possible le personnel de l'entreprise, les employeurs, en cas de vacance ou de création de poste, font appel de préférence aux salariés titulaires de l'entreprise.

D'autre part, le personnel ayant déjà travaillé dans l'entreprise avec un contrat à durée déterminée pour une tâche précise en contrat à durée indéterminée s'il a donné son accord au cours de son dernier contrat, et ceci pour un emploi équivalent.

Lorsqu'une épreuve préliminaire est effectuée, cette épreuve ne constitue pas un engagement. Le temps passé à cette épreuve est payé au taux minimum de la catégorie dans l'établissement.

Tout salarié fait obligatoirement, en vue de son embauche, l'objet d'un examen médical dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 14 - Engagement contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Tout engagement s'est confirmé par écrit, par une notification écrite :

- la date d'entrée du salarié, qui sera celle du début de la période d'essai ;

- la durée de la période d'essai ;

- l'emploi occupé dans la classification, le coefficient hiérarchique et le ou les établissements de la France métropolitaine dans lesquels l'emploi s'exercera ; lorsqu'il y a une référence à plusieurs établissements, sont précisées les conditions de déménagement et de logement en cas de changement de résidence dû aux transferts d'établissements ;

- l'énumération des avantages particuliers dont l'intéressé pourra bénéficier.

Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition, pour consultation, un exemplaire de la présente convention collective et, s'il y a lieu, un exemplaire du règlement intérieur de l'établissement.

Un avis indiquant l'existence de la présente convention, les organisations signataires, la date et le lieu de dépôt, doit être également affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux et à la porte du local dans lequel se fait l'embauche.

Un exemplaire de la présente convention est tenu à la disposition du personnel.

Article 15 - Egalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Conformément au code du travail, les discriminations s'interdisent :

- de motif ou de motif de discrimination dans une offre d'emploi, qu'il s'agisse des caractéristiques de l'offre envisagée, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;

- de prendre en considération du sexe toute mesure, non émanant de l'État, en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Aucun salarié ne peut se voir refuser une embauche, sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses ou, sauf constatation constatée par la médecine du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Article 16 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

L'embauche définitive est précédée d'une période d'essai dont les conditions et la durée sont, pour chaque catégorie de salariés, indiquées dans les annexes correspondantes.

Article 17 - Remplacement

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Le remplacement provisoire, effectué dans un poste de confiance supérieure, n'entraîne pas promotion. Il ne peut excéder la durée de six mois, sauf si le remplaçant est motivé par la maladie ou l'accident de travail du titulaire.

Pendant le premier mois de remplacement, le salarié continue à percevoir sa rémunération antérieure. A partir du deuxième mois et jusqu'à la fin du remplacement, il recevra une indemnité correspondant à la moitié de la différence entre sa rémunération antérieure et le salaire minimum applicable au poste qu'il occupe provisoirement.

Si le remplaçant poursuit l'ensemble des fonctions et des responsabilités du titulaire du poste, il bénéficie du salaire minimum afférent à ce poste.

Les remplacements provisoires, effectués dans des postes de confiance élevée, n'entraînent pas de changement de classification, ni de réduction de salaire.

Article 18 - Modification du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Toute modification de caractère individuel apportée au contrat en cours doit faire préalablement l'objet d'une notification écrite précisant la nature de la modification et les nouvelles conditions d'emploi. Si cette modification est effectuée pour des raisons économiques, la notification devra être faite au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de micrototaiafn d'emploi non prévue contractuellement, le délai de réflexion, puor farie connaître l'acceptation ou le reufs de l'intéressé, est fixé à un mois, suaf accrod prialcteur etnre l'intéressé et sa ditocem (1).

Dnas le cas de pmioortn du tiltiruae d'un elmpoi à une foitocnn supérieure dnas l'entreprise où il est déjà occupé, la période d'essai - qui srea clele cmdoapnrost ra psote où l'essai est effectué - est fatlvtaicue ; si elle est effectuée et qu'une iuasifnfnscse pseneonlrsilfoe est constatée, le fiat que la portmoion envisagée n'a en définitive pas lieu ne puet ctनुseoir une csuae de licenciement.

Dnas le cas où une mioutatn oearigbilt le salarié à onheagr de résidence, l'employeur artroeusia le salarié, paendnt le délai de réflexion, à se rdrene sur pclae aux fiars de l'établissement.

Dnas le cas où le rufes de teels mutations, non prévues contractuellement, entraînerait la rurtpe du cronatt de travail, cttee rpuutre ne siaret pas considérée cmmoe étant le fiat du salarié (2).

Lorsqu'un emoyelpur se viot dnas l'obligation de dnmeedar à un salarié d'accepter définitivement un elmpoi camptoont un slaraie inférieur à cueli de l'emploi qu'il occupe, l'intéressé drvea être prévenu par écrit. Il disposera, après un essai, d'un délai de réflexion fixé à un mois, puor faire connaître sa réponse.

Dnas le cas où le rfeus d'une tele mtifidocaon entraînerait la rtuupre du ctnraot de travail, cette rurtpe ne saiert pas considérée comme étant le fiat du salarié. Elle devrait être engagée suvanit les diotipsionss légales (art. L. 122-14 et siuvtans du cdoe du travail).

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du cdoe du tavaril (arrêté du 3 mras 1998, art. 1 er).* (2) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des aicteris L. 122-14 et snivutas du cdoe du tviaarl (arrêté du 3 mras 1998, art. 1 er).*

Rupture du contrat de travail - Préavis

Article 19

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

En cas de rurtpe d'un cranott de triaavl à durée indéterminée et suaf cas de fcroe muraeje ou de ftuae grave, les durées des préavis rtmeepseinvect dus par l'employeur et les salariés snot fixées par les différentes annexes.

Si le salarié en fiat la demande, une asotettatin de préavis puet être msie à sa dtsiioiopsn dès le début de la période de préavis.

Dnas le cas d'inoobservation du préavis par l'une des parties, l'indemnité due à l'autre pitare est calculée sur la bsae du sraiale effectif, déduction fitae éventuellement des heures prévues à l'article 20.

Si le salarié licencié par son eupomelyr tuvroe un artue elmpoi anvat l'expiration du délai-congé qui lui a été notifié, il puet ocpcuer immédiatement ce nuovel eompli snas être readveble d'aucune indemnité ; le siarlae cnddpoeasirt à son tpmes de présence evfecfite aanvt son départ lui est payé à l'exclusion de l'indemnité puor la ptirae du préavis rsntaet à courir.

Article 20

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

En cas de démission, comme en cas de licenciement, et padnent la durée du préavis, l'intéressé est autorisé, aifn de chehcrer un neuovl elmpoi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter caqhue juor pnaaedt une durée de deux heures.

Le mneomt de la journée où pnveuet se pleacr ces acsbeens est en pricipne fixé annttveiremat un juor au gré de l'intéressé, un juor au gré de l'employeur.

Toutefois, ces heurs d'absence pnuevet être groupées seoln les modalités fixées par aocrod ernte l'intéressé et la direction.

Article 21 - Certificat de travail

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Au meomnt où il csese de fiare paitre de l'établissement, il est riems à tuot salarié en mian propre ou, à défaut, adressé immédiatement à son domicile, un ccfaetirit de tvaail établi conformément à la loi.

Article 22 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Pour l'application des dotssoipnis de la présente cieoovttnn et de ses annexes, qui snot subordonnées à une citarene ancienneté, on déterminera celle-ci en tneant ctompe :

1. De la " présence cutnnoie " dnas l'établissement, c'est-à-dire du tpmes écoulé dpuies la dtae d'engagement du ctnraot de tariavl en cours, snas que seinot eueclxs les périodes pnanedt lqlelueus le ctmoat a été suspendu, tllées que :

- périodes de mdilaae ou d'accident ;
 - périodes mailtriles oibgritealos ;
 - périodes de congé de maternité et/ ou d'adoption ;
 - congés iliveunidds de foaimrton ;
 - congés de ftamioom économique, salocie ou sldniacye ;
 - délais accordés dnas crnitaes cas par l'employeur aux immigrés puor fctialier lures congés dnas luer pyas d'origine ;
 - atuers atrausonitios d'absence prévues par la présente covoientnn ou la législation en vigueur.
2. De la période criopsme emte le départ au srvicee mlitaire orbioglaite et la réintégration dnas l'entreprise, loqrse l'intéressé aavit au mnois un an de présence au mnomet de son départ et qu'il a pu être réintégré après aivor fiat connaître à l'employeur, au puls trad dnas le mios snaviut sa libération, son désir de rrenpede immédiatement son emploi.
3. Du congé snas sldoe puor élever un enfant onetbu par le père ou la mère de fliaime dnas les conotdinis prévues par l'article 48, qu'il y ait eu ou non réintégration à l'issue de ce congé.
4. En fin, de la durée des crtoants antérieurs dnas l'établissement, à l'exclusion tfeoutois de cuex qui aaeurint été rpuoms puor fuate grave.

Article 23 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

Une indemnité dtincsite du préavis est accordée au pmsoenl anayt une ancienneté cutoinne d'au monis 1 an et licencié anvat l'âge aequul il puet prétendre au bénéfice d'une ratteire à tuax pieln du régime général de la sécurité sociale.

Les cndtoonnis d'attribution de cette indemnité snot indiquées dnas les anneexs de la présente convention.

Cette indemnité ne puet en auonc cas être inférieure à l'indemnité légale (art.R. 1234-2 du cdoe du travail).

L'indemnité de limecencenit n'est pas due en cas de futae grave.

En cas de lcencneeimit collectif, le peaminet de l'indemnité prévue par la présente dtioioipssn ponuavt constituer, puor un établissement, une crahge particulièrement lourde, l'employeur a la faculté de procéder par vmeeentss échelonnés sur une période de 3 mios au maximum. Toutefois, un motnant au mnois égal à l'indemnité légale de lceueienemt diot être versé au mmenot de la rtrupue du catronn de travail.

Article 24 - Indemnité de départ en retraite

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Conformément aux dotinsipsios de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail, tuot salarié qtnitaut vrmoltnneaoet l'entreprise puor bénéficier du dorit à une pseionn de rtietare a dorit à l'indemnité de départ en retraite.

Tuot salarié dnot la msie à la reatrite résulte d'une décision de l'employeur bénéficiaire de la même indemnité de départ en retraite, dtncitse du préavis, dès lros qu'il puet prétendre au bénéfice d'une reatitre au tuax pieln du régime général de la sécurité slaicoe et, de ce fait, n'a pas drïot à une indemnité de licenciement.

Ces indemnités snot fixées dnas les aeennxs de catégories de la présente convention.

Emploi et mutations technologiques

Article 25

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Les dispositions du présent article ainsi que celles de l'article 26 modifient et complètent l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi, modifié par l'avenant du 22 février 1988, qui a été ratifié par les partenaires sociaux concernés.

Dès que la direction d'une entreprise est en mesure de prévoir les conséquences de la modification de l'emploi, mais aussi sur la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions et l'organisation du travail, des décisions de fusion, de concentration, de modification ou d'introduction de nouvelles technologies, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel et les délégués syndicaux et, s'il y a lieu, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et étudier avec eux les conditions de mise en œuvre de ces projets. Ces représentants du personnel sont consultés sur :

- les aspects particuliers de formation susceptibles :

a) De développer la compétence des salariés les moins qualifiés ;

b) De favoriser la polyvalence, la mobilité et l'adaptation des salariés à de nouvelles tâches de travail ;

- les modalités de mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans ces actions de formation, notamment par la conclusion d'un accord pour l'égalité professionnelle ou d'un accord pour la mixité des emplois.

D'une façon générale, la direction doit envisager toutes les possibilités tendant à éviter les licenciements pour raison économique ou à en limiter le nombre, ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut être évité.

Le présent article doit tenir compte des possibilités de réduction et d'aménagement du temps de travail ou de toute autre disposition légale.

Les salariés licenciés pour raison économique ou ayant accepté une continuation de leur contrat de travail bénéficient d'une priorité de réembauche dans un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'être réembauchés dans un délai de quatre mois à partir de leur départ de l'entreprise* (1). Dans ce cas l'employeur informe les salariés concernés de tout emploi de remplacement et coopère avec le représentant du personnel (art. L. 321-14 du code du travail).

(1) *Texte exclus de l'extension (arrêté du 3 mars 1998, art. 1^{er}).*

Article 26

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Les délais devant séparer la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative de la notification au salarié sont :

- pour un nombre de licenciements de 10 à 74 : 30 jours ;

- pour un nombre de licenciements de 75 à 149 : 45 jours ;

- pour un nombre de licenciements de 150 et plus : 60 jours.

Dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, les délais séparant les deux réunions du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sont :

- pour un nombre de licenciements de 10 à 74 : 14 jours ;

- pour un nombre de licenciements de 75 à 149 : 21 jours ;

- pour un nombre de licenciements de 150 et plus : 28 jours.

Lorsque, dans le cadre des possibilités ouvertes par la loi, le comité d'entreprise recourt à un expert, une troisième réunion du comité d'entreprise doit être organisée dans les conditions prévues à l'article L. 321-7-1 du code du travail.

Pour tout salarié concerné, un délai de 15 jours doit s'écouler entre l'entretien préalable, lorsque celui-ci est prévu par la loi, et la notification du licenciement.

Aménagement du temps de travail

Article 27 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

La durée du travail effectif, au sens où l'entend le code du travail dans son article L. 212-4, ne peut être supérieure à 39 heures par semaine et à 10 heures par jour, sauf par application des dispositions énoncées dans certaines conditions ci-après.

La durée du travail, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

La durée du travail effectif s'entend à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte. Ces temps sont toutefois rémunérés comme des temps de travail effectif.

Article 28 - Travailleurs postés

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Pour les salariés travaillant de façon permanente par équipes en rotation 24 heures sur 24 sans interruption aucune, ni le dimanche, ni les jours fériés, la durée du travail est fixée selon un cycle continu de 35 heures en moyenne sur un an.

Les salariés travaillant en semi-continu sur des équipes alternant des postes de nuit, sur des équipes fixes et, dans ce cas, seulement, en ce qui concerne l'équipe de nuit, bénéficieront d'une demi-heure de réduction supplémentaire par semaine qu'ils prendront après que le seuil d'une journée aura été atteint.

L'instauration du travail posté en continu, en cas de nécessités économiques, ne pourra intervenir qu'après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, dans les conditions fixées par la loi du 20 décembre 1993 ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que des délégués syndicaux.

Article 29 - Modulation du temps de travail

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 1997

*Pour permettre à l'outil de travail de faire face à certaines variations de production, les entreprises auront la possibilité, après accord du comité d'entreprise ou d'établissement, de moduler, au cours de l'année, la durée hebdomadaire qui, au lieu d'être égale à la durée légale de 39 heures, pourra, pour certaines périodes, varier respectivement de 39 heures.

L'amplitude de la modulation, limitée à plus ou moins 2 heures, pourra être différente suivant les établissements, parties d'établissement ou services* (1).

(1) *Article exclu de l'extension (arrêté du 3 mars 1998, art. 1^{er}).*

Article 30 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Des heures supplémentaires ne pourront être effectuées dans que la durée hebdomadaire calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives puisse dépasser 46 heures. En aucun cas il ne pourra être effectué plus de 48 heures au cours d'une même semaine.

Les entreprises doivent d'un côté informer d'heures supplémentaires de 94 heures non semestrielles à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, qui devra immédiatement être informé. Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou les délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées, auront été préalablement consultés.

Ce contingent sera annuel. Chaque fois que l'on dépassera la durée légale de 39 heures ou la durée découlant du pourcentage de modulation* (1), les heures excédentaires seront imputées sur ce contingent.

Au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires, les entreprises auront la possibilité de recourir à des heures supplémentaires sous réserve de l'autorisation de l'inspecteur du travail après consultation et délibération du comité d'entreprise ou d'établissement, ou des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

En cas d'heures flexibles (dits à la carte) permettant la possibilité de reporter d'heures d'une semaine sur une autre semaine, ces reports, dans les limites fixées à l'article D. 212-4-1 du code du travail, n'auront pour effet ni d'augmenter le nombre des heures payées à un taux majoré, ni d'augmenter le taux des majorations.

En cas de modulation, toute heure de dépassement au-delà de la durée découlant de ce programme s'imputera sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (1). Les heures au-delà de 39 heures donneront lieu à majoration.

En cas d'heure de travail moyen de 39 heures établi dans le cadre d'un horaire régulier sur une période maximale de 3 semaines consécutives, il n'y aura pas lieu à majoration.
(1) *Temps excédés de l'extension (arrêté du 3 mars 1998, art. 1er).*

Article 31 - Programmation indicative

En vigueur non étendu en date du 3 juillet 1997

*Les entreprises procéderont annuellement à la programmation indicative de la durée hebdomadaire du travail et de la répartition des temps de travail par établissement ou atelier.

La programmation annuelle pourra être revue en tant que de besoin en cours d'année.

Cette programmation et ses révisions forment l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement prévu à l'article 29 de la présente convention.

Chaque année, à l'occasion du "bain salarial", l'employeur établira le bain de la durée du travail et de l'utilisation des équipements ainsi que de l'incidence sur l'emploi et sur les coûts* (1).
(1) *Accord exclu de l'extension (arrêté du 3 mars 1998, art. 1er).*

Article 32 - Mesures d'assouplissement

En vigueur étendu en date du 3 juillet 1997

Pour tenir compte desptions provoquées par les variations de la production et de fait que l'industrie des pâtes alimentaires est soumise à une forte concurrence internationale, les entreprises, outre les mesures citées dans les chapitres précédents, pourront également avoir recours à des horaires spéciaux réduits de fin de semaine et à l'utilisation d'équipes chevauchantes.

L'adoption de ces mesures dans les entreprises devra faire l'objet d'une délibération préalable du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et des délégués syndicaux. En outre de l'utilisation des équipes chevauchantes, il y a lieu d'obtenir l'autorisation de l'inspection du travail.

Article 33 - Personnel d'encadrement et personnel non soumis à un horaire collectif

En vigueur étendu en date du 3 juillet 1997

Les dispositions du présent accord sur la durée du travail s'appliqueront au personnel d'encadrement.

Les tâches qui lui sont confiées doivent être établies de façon qu'elles puissent être normalement exécutées dans le cadre général des horaires de l'établissement.

Ces dispositions s'appliqueront également au personnel non soumis à un horaire collectif.

Pour le personnel dont les fonctions appellent fréquemment à des dépassements d'horaire, il doit être tenu compte par l'attribution de jours de repos supplémentaires.

Article 34 - Travail de nuit

En vigueur non étendu en date du 6 décembre 2018

Tout salarié travaillant de nuit bénéficie d'une prime indépendante du salaire, et gagna séparément sur la feuille de paie, égale à 20 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située - sur les établissements - entre 22 heures et 6 heures (ou entre 21 heures et 5 heures).

Outre la majoration ci-dessus, tout salarié travaillant de nuit bénéficie d'une indemnité dite de panier de nuit, fixée à 10,70 ?.

Cette indemnité sera revue en même temps que la grille des salaires minima.

Ces dispositions s'entendent dans qu'il puisse y avoir avec d'autres dispositions ayant le même objet pourvu qu'elles ne soient pas plus défavorables que les dispositions conventionnelles.

Elles ne s'appliquent pas au personnel de gardiennage et de surveillance, ni au personnel des services d'incendie.

Article 35 - Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 3 juillet 1997

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives.

Il doit être donné le dimanche, sauf dérogations prévues par les textes légaux.

Les dérogations prévues par les articles L. 221-12 et L. 221-13 du code du travail ne sont pas applicables aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans ainsi qu'aux femmes.

Lorsque, en dehors des horaires normaux, il sera travaillé exceptionnellement le dimanche ou un jour férié chômé, les heures effectuées ce jour-là seront majorées de 50 % s'ajoutant, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires.

Le dimanche travaillé doit être compensé par un autre jour de repos hebdomadaire pris dans la semaine suivante.

Article 36 - Arrêt de travail pendant l'horaire normal

En vigueur étendu en date du 3 juillet 1997

En cas d'arrêt de travail imputable à l'établissement, les heures prévues dans l'horaire normal de l'intéressé et non travaillées du fait de l'arrêt de travail au cours d'une journée commencée ne donnent lieu à aucune réduction du salaire. Toutefois, l'employeur peut exiger un travail à un autre poste. De même, tout salarié non prévenu de l'arrêt de travail imputable à l'établissement qui s'est présenté à l'heure normale et n'a pu perdre son poste ou être employé à un autre poste ne subit de ce fait aucune réduction de salaire.

Article 37 - Rappel en dehors de l'horaire normal

En vigueur étendu en date du 3 juillet 1997

Tout salarié rappelé pour les besoins du service à titre exceptionnel, en dehors de son horaire normal de travail, après avoir quitté l'établissement, reçoit une indemnité de dérangement forfaitaire fixée au 1/169,65 de sa rémunération mensuelle effective pour un horaire hebdomadaire de 39 heures ; cette indemnité est doublée si le rappel est effectué entre 21 heures et 5 heures du matin ou un dimanche ou un jour férié et, en tout état de cause, si la durée du travail exceptionnel demandé est inférieure à 2 heures.

Les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur.

D'autre part, des dispositions doivent être prises dans les établissements pour assurer une indemnité spéciale aux salariés entouffant une garde à domicile.

Les indemnités prévues au présent article s'ajoutent, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires.

Article 38 - Indemnité de permanence

En vigueur étendu en date du 3 juillet 1997

Le personnel ratesnt chez lui à la disposition de l'entreprise les dimanches et jours fériés, pour d'éventuels dépannages, recevra une indemnité dont le montant sera fixé au niveau de l'entreprise.

Article 39 - Absences pour maladie ou accident

En vigueur étendu en date du 3 juillet 1997

Les absences résultant de maladie ou d'accident du salarié justifiées par la production d'un certificat médical et notifiées à l'employeur dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas, en principe, une rupture du contrat de travail, mais elles en suspendent l'exécution.

Toutefois, si ces absences doivent se prolonger au-delà de 6 mois pour la maladie et l'accident de trajet, qu'elles soient consécutives ou non - et s'entendant à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs - et que le salarié n'ait pu être affecté dans un autre poste, le chef d'entreprise pourra engager la procédure prévue par les textes législatifs en vigueur (art. L. 122-14 et suivants du code du travail). Celle-ci pourra aller jusqu'au licenciement.

Quand le salarié a fini la période de garantie, l'employeur s'informerait de l'état de santé du salarié et lui recommanderait par lettre recommandée avec avis de réception la date d'expiration de la période de garantie.

Au moment de la reprise du travail, le salarié devra présenter le certificat médical de reprise et se rendre à la visite du médecin du travail.

Si l'employeur a pris la décision de licencier le salarié du fait de la prolongation de la maladie ou de l'accident de trajet, le salarié intéressé bénéficiera d'une priorité de réembauchage, pendant une période de 9 mois, dans un emploi correspondant à ses aptitudes et après avis du médecin du travail.

Le bénéfice des droits de priorité de réembauche prévu ci-dessus sera subordonné à la notification faite par le salarié à son employeur de son désir de s'en prévaloir dans les six mois suivant la rupture du contrat (1).

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 3 mars 1998, art. 1er).

Indemnisation maladie-Accident

Article 40

En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

Chaque maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical et pris en charge par la sécurité sociale, ouvre droit à un régime complémentaire de prévoyance maladie-accident, dans les conditions définies ci-après, sous réserve des dispositions particulières prévues à l'article 4 de l'annexe III pour les cadres.

Indemnisation maladie-accident

ANCIENNETÉ	ACCIDENT DU TRAVAIL		ACCIDENT DE TRAJET		MALADIE	
	Montant (en %)	Durée (en jours)	Montant (en %)	Durée (en jours)	Montant (en %)	Durée (en jours)
Aucune	100	180	0	0	0	0
6 mois à 1 an	100	180	100	180	100 75	45 135
1 an à 5 ans	100	180	100	180	100 75	60 120
6 ans à 20 ans	100	180	100	180	100 75	90 90
Plus de 20 ans	100	180	100	180	100	180
Délais de carence (*)		0		0		SS : 3 ISICA : 7 3 si hospitalisation

(*) Les délais de carence appliqués par la sécurité sociale et par l'ISICA ne sont pas pris en charge.

Les indemnités complémentaires ainsi définies sont plafonnées au salaire net, et s'appliquent au salaire brut, sous déduction des indemnités journalières prévues de la sécurité sociale et, le cas échéant, de tout autre régime complémentaire.

En cas d'absences successives au cours d'une même année civile, le total du nombre de jours indemnisés ne peut dépasser le total du nombre de jours prévus par cause d'absence. S'il y a plusieurs causes d'absences, le total à prendre en compte est celui de l'accident.

La règle de carence comme telle par la sécurité sociale ne donne pas lieu à application du délai de franchise.

Au cas où pendant la période d'indemnisation il y aurait rupture du contrat de travail, le salarié intéressé bénéficierait du reliquat des droits à indemnisation ouvrant au titre de la maladie ou de l'accident en cas jusqu'à épuisement de ces droits sans qu'aucune nouvelle maladie ou aucun nouvel accident se produise après la reprise du contrat de travail ne puisse ouvrir de nouveaux droits.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence ; toutefois, si un salarié acquiert, pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, l'ancienneté requise pour bénéficier de ces dispositions, il lui en est fait application pour la période d'indemnisation restante à courir sans qu'il y ait lieu d'observer de délai de franchise si celui-ci a déjà couru.

Les entreprises soumises au présent avenant peuvent renoncer à un régime collectif de prévoyance maladie-accident, tel que celui institué par l'ICSA Prévoyance, étant précisé que la cotisation y afférente est à la charge exclusive de l'employeur.

Article 41

En vigueur étendu en date du 3 juillet 1997

Il est précisé que les dispositions de l'article 40 sont indépendantes de celles de l'article 39 relatif à la garantie de l'emploi et qu'en conséquence, les périodes pendant lesquelles l'emploi est garanti au titre du droit de l'article 39 ne sauraient être prolongées du fait de la durée d'indemnisation dont l'intéressé peut bénéficier au titre de l'article 40.

Article 42 - Absences exceptionnelles pour événements de famille

En vigueur étendu en date du 3 juillet 1997

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées aux salariés dans les conditions suivantes, en nombre de jours ouvrés :

Mariage du salarié : 5 jours

Mariage d'un enfant : 2 jours

Décès du conjoint ou du concubin mineur :

- avec enfant de moins de 16 ans au foyer : 5 jours

- sans enfant de moins de 16 ans au foyer : 3 jours

Décès d'un enfant : 3 jours

Décès du père, de la mère ou d'un beau-parent : 2 jours

Décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant

du salarié ou du conjoint : 1 jour

Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère

ou d'une belle-sœur : 1 jour

Un jour d'absence payé supplémentaire sera accordé pour le mariage d'un enfant ou le décès d'un parent en ligne directe du salarié ou de son conjoint, si le lieu de l'événement est situé à plus de 200 kilomètres.

Lorsque le mariage d'un enfant a lieu un jour non ouvré, le jour d'absence autorisé sera pris sans préjudice de la durée du jour ouvré précédant ou suivant l'événement.

Ces absences dûment justifiées ne sont payées que si elles ont été effectivement peurs au moment de l'événement et si elles ont provoqué une perte effective de salaire.

D'autre part, tout salarié bénéficie d'un congé de 3 jours à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces 3 jours peuvent être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais doivent être inclus dans une période de 15 jours ouvrés à compter de l'événement. La rémunération de ces 3 jours est celle qu'aurait perçue le salarié pour une égale période de travail à la même époque.

Article 43 - Absences fortuites

En vigueur étendu en date du 3 juillet 1997

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit et grave (tel que décès du conjoint, du concubin reconnu, d'un enfant ou d'un ascendant direct, maladie ou accident grave du conjoint, incendie du domicile) dûment justifié et porté, sauf empêchement de force majeure, dans les 48 heures à la connaissance de l'employeur n'entraînent pas la rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

La même disposition s'applique au père ou à la mère de famille en cas de maladie ou d'accident grave de son enfant ou de force majeure dûment justifiée le concernant.

L'exercice des fonctions officielles telles que : conseiller général, régional ou municipal, conseiller prud'hommes, juré, membre du conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale, de retraite complémentaire ou de formation, ne constitue pas une rupture du contrat de travail. L'employeur laisse au salarié le temps nécessaire pour participer aux séances de ces instances et itinéraires ou des commissions qui en dépendent.

Article 44 - Service national - Périodes militaires

En vigueur étendu en date du 3 juillet 1997

(1) Le cas des absences résultant de l'accomplissement du service national obligatoire est réglé selon les dispositions légales.

Le salarié, à l'exclusion des apprentis, qui désire reprendre son emploi à l'expiration de son service national légal doit en avertir par écrit l'employeur qui l'occupait au moment de son départ, lorsqu'il connaît la date de sa libération et, au plus tard, dans les mois suivant celle-ci.

Si l'emploi qu'il occupait ou un emploi correspondant à la même catégorie professionnelle que le sein est supprimé, le salarié bénéficie pendant un délai d'une année, à compter de l'expiration de la durée légale de son service national, d'un droit de priorité à l'embauchage dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ et dans un emploi correspondant à ses attributions qui devient vacant.

Dans le cas où la réintégration de l'intéressé ne serait pas possible, à condition qu'il ait au moins un an d'ancienneté dans l'établissement hors de son départ au service national, une indemnité lui est accordée dont le montant sera égal au préavis de la catégorie professionnelle dont il faisait partie.

Avec la réintégration ou le réembauchage dans l'entreprise, le salarié, de retour du service national, reprend les droits acquis antérieurement par lui et reconnus par la présente convention collective.

2. Si un salarié se trouve astreint aux obligations imposées par la préparation militaire ou se trouve rappelé sous les drapeaux d'une manière obligatoire, le contrat d'apprentissage ou de travail ne peut être rompu de ce fait.

3. (2) Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté bénéficie d'un jour d'absence payé à l'occasion de son passage dans le conseil de révision ; de même il bénéficie d'une indemnité correspondant à une demi-journée de salaire par journée d'absence due à un examen professionnel militaire.

En cas d'absences pour les épreuves de présélection militaire, le salarié ayant 3 mois d'ancienneté bénéficie d'une autorisation d'absence payée dans la limite de 3 jours.

Les absences de courte durée dues à la fréquentation des cours ou écoles de formation professionnelle initiale ne doivent pas, en tout cas, excéder 5 jours par an. Le nombre de jours au-delà de 5 sera considéré comme congé payé et imputé sur les droits de l'intéressé.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-18 et L. 122-21 du code du travail (arrêté du 3 mars 1998, art. 1er). (2) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-20-1 du code du travail (arrêté du 3 mars 1998, art. 1er).

Article 45 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 3 juillet 1997

Tous les jours fériés sont normalement chômés et leur rémunération est comprise dans la rémunération mensuelle (1).

Au cas où un salarié serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il aurait droit à un jour de repos correspondant n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois au cours duquel ce repos serait pris, et cela de préférence à la date de la prestation de rémunération dont il serait bénéficiaire au titre de son travail le jour férié ; si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder ce repos compensateur, le salarié serait, dans les conditions prévues par la réglementation applicable à la journée du 1er mai, indemnisé pour le travail effectué le jour férié.

Sauf nécessités impérieuses liées à la nature du poste occupé, l'employeur ne peut, à l'occasion de l'activité de l'établissement, tuteos d'obligations doivent être peurs et, en cas de difficultés, en liaison avec les représentants du personnel, pour éviter qu'un même salarié soit appelé systématiquement à travailler les jours fériés.

En ce qui concerne les "postes" susceptibles d'être accordés, sous réserve d'autorisation individuelle ou collective préalable d'absence présentée au salarié de ne pas travailler la veille ou le lendemain d'un jour férié, ils devront, dans toute la mesure du possible, et sous réserve des besoins de l'organisation du travail et de la production, être accordés de la même façon aux diverses catégories de personnes visées par la présente convention.

(1) Le paiement d'un jour férié n'est pas subordonné à l'accomplissement de la dernière journée de travail précédant et de la première journée de travail suivant : par conséquent, l'absence, même non autorisée et non justifiée, d'un salarié au cours de l'une de ces 2 journées, ou de l'une et l'autre d'entre elles, ne saurait être sanctionnée par le non-paiement du jour férié. Cependant, pour qu'un salarié ait droit à l'indemnité d'un jour férié, il faut, bien entendu, qu'il y ait perte de salaire du fait de ce jour férié, ce qui n'est pas le cas lorsque ce jour férié se situe au cours d'une période d'absence pour maladie ou accident, une telle période ne comportant pas d'attribution de salaire à l'intéressé, mais le versement d'indemnités de sécurité sociale ainsi que d'indemnités complémentaires dans les conditions fixées par l'article 40 : en revanche, lorsqu'un jour férié se trouve être "accolé" à une période d'absence pour maladie ou accident (ou à une période d'absence assimilée), ce jour férié ne doit pas être compris dans la période d'absence, mais au contraire doit être considéré comme inclus dans la période de travail précédente ou suivante, et, à ce titre, donner droit à indemnisation.

Pères et mères de famille

Article 46 - Horaires de travail pendant la maternité

En vigueur étendu en date du 3 juillet 1997

Les femmes enceintes de 4 mois révolus sont autorisées à retrier 5 minutes après le début de travail et à retrier 10 minutes avant la fin de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui sont rémunérés, sont normalement destinés à éviter la bascule dans les vestiaires et à faciliter l'accès des toilettes en commun.

Article 47 - Congé de maternité

En vigueur étendu en date du 3 juillet 1997

L'interruption de travail due à l'état de grossesse médicalement constaté et dont, dans des hypothèses, la durée est fixée par la loi est indemnisée par l'employeur sur la base du gain journalier de l'intéressée, déduction faite du montant des indemnités journalières qu'elle reçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance correspondant à l'employeur, pour la part correspondant à cette participation. Cette indemnité est proportionnelle à la part salariale des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle, y compris la CSG (1).

Cette disposition ne peut jouer que sur justification de l'hospitalisation de l'enfant et de la durée de cette hospitalisation avec production, selon les cas, d'un bulletin d'admission ou du certificat de stérilisation établi par le centre hospitalier dans lequel l'enfant est soigné.

Cette disposition peut être étendue par un régime collectif de prévoyance selon les modalités prévues à l'article 40 ci-dessus pour la maladie et l'accident.

En cas d'état pathologique, attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, la période de suspension du congé est augmentée de la durée de cet état pathologique dans les limites fixées par la loi.

Dans toute hypothèse, si la salariée perçoit les cotisations fixées par l'article 40 de la présente convention, elle bénéficie pendant toute durée des indemnités complémentaires prévues par ce texte sans qu'il y ait lieu d'observer le délai de carence éventuellement applicable.

(1) Ce texte doit se couvrir avec les dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail qui dispose notamment que, lorsque la salariée a été avant la date prévue, la salariée peut demander la suspension du congé jusqu'à l'épuisement du nombre de semaines auxquelles elle a droit et que, lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant la naissance (les six premières semaines suivant la naissance faisant l'objet d'une incertitude sur l'emploi), la salariée peut réintégrer à la date de la fin de l'hospitalisation ou du congé auquel elle peut en outre prétendre. Il convient, comme tenu de la situation des situations, d'assimiler - pour ce qui concerne la durée et la durée de la période de prise en charge - l'hospitalisation de l'enfant à l'état pathologique de la mère ; par conséquent la durée du congé peut, dans ce cas, être prolongée avec le même taux d'indemnisation de l'intéressée, de la durée d'hospitalisation de l'enfant dans la limite de 4 semaines seules entre la fin de la période d'interdiction de 6 semaines et la fin de l'hospitalisation de l'enfant. Toutefois, il faut tenir compte de la durée du congé prénatal afin d'éviter que cette prolongation ait pour effet de porter le congé prénatal déjà pris. En conséquence, lorsque le congé prénatal est inférieur ou supérieur aux six ou huit semaines légales, la différence s'imputera sur la période de congé prévue ci-dessus.

Article 48 - Congé parental d'éducation et ou travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 3 juillet 1997

En application des articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail relatifs au congé parental d'éducation ou à un travail à temps partiel, le père ou la mère de famille ayant une ancienneté dans l'établissement égale ou supérieure à un an à la date de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté peut obtenir, à l'expiration du congé de maternité, un congé sans solde pour élever son enfant jusqu'à l'âge de trois ans à compter du jour de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans après l'arrivée de l'enfant au foyer. La demande doit être faite à l'employeur au moins un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption et, dans les autres cas, dans un délai de deux mois avant le début du congé parental ou de la demande d'activité à temps partiel. A l'issue de ce congé et à condition d'aviser l'employeur un mois à l'avance de son intention de reprendre son travail* (1), l'intéressé sera assuré de retrouver son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En cas de non-réintégration, les indemnités de préavis et de licenciement sont dues et l'intéressé bénéficie pendant une période de deux mois d'une priorité de réembauchage pour occuper dans l'établissement un emploi correspondant à ses capacités.

(1) Termes extraits de l'extension (arrêté du 3 mars 1998, art. 1er).

Article 49 - Garde d'un enfant malade

En vigueur étendu en date du 1er décembre 2011

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous les deux salariés, ont droit à une autorisation d'absence dans la limite de 1 mois par an pour s'occuper d'un enfant malade âgé de moins de 16 ans, sur présentation d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.

Les personnes seules, chefs de famille (ou le parent exerçant seul l'autorité parentale au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale) ont droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions, et bénéficient en outre d'une indemnisation sur la base de 50 % du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée.

En cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans, la mère ou le père ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise est indemnisé sur la base de 75 % du salaire brut (salaire de base brut + prime d'ancienneté à l'exclusion de toutes autres primes et accessoires de salaire éventuels) dans la limite de 3 jours par an, sur présentation d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence personnelle d'un parent à ses côtés, et sous réserve que l'autre parent ne soit pas en congé de maladie pendant la période.

Article 50 - Jeunes travailleurs

En vigueur étendu en date du 3 juillet 1997

Les conditions particulières de travail des jeunes ouvriers des deux sexes sont réglées conformément aux dispositions de la loi.

Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de dix-huit ans doivent être soumis à une surveillance médicale particulière dans les conditions prévues à l'article R. 241-50 du code du travail. Ils sont exclus du travail de nuit.

Article 51 - Handicapés physiques

En vigueur étendu en date du 3 juillet 1997

Le chef d'établissement s'efforce, dans la mesure des possibilités disponibles, d'affecter les handicapés physiques à des travaux leur permettant de bénéficier d'un salaire égal à celui des salariés de même catégorie en utilisant éventuellement la formation professionnelle. Cette recherche est effectuée en collaboration avec le médecin du travail et le CHSCT.

Les salariés ayant un handicap doivent être autorisés à saisir 10 minutes avant le début du travail, et à moins 5 minutes après. Ces aménagements d'horaire sont rémunérés comme temps de travail.

Hygiène et sécurité

Article 52

En vigueur étendu en date du 3 juillet 1997

Les parties contractantes s'efforcent de préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements.

Elles se tiennent en étroite relation pour l'étude et la mise en application de tous les dispositifs propres à améliorer la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et promouvoir le climat de prévention.

Les employeurs veillent à ce que les salariés travaillant sur machines reçoivent, avant d'y être affectés, toutes les informations utiles sur les risques liés à l'utilisation des machines, et les consignes de sécurité y afférentes.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment en ce qui concerne les équipements extérieurs conformément à l'article L. 236-2 du code du travail.

Article 53

En vigueur étendu en date du 3 juillet 1997

Compte tenu du caractère d'industrie alimentaire des activités visées par la présente convention, le personnel s'engage à observer la plus grande propreté personnelle et à suivre scrupuleusement les prescriptions légales sur l'hygiène de la fabrication des produits alimentaires.

Les règlements intérieurs des établissements prévoient toutes les dispositions à cet égard.

Il est mis à la disposition du personnel des lavabos avec savon et essuie-mains, des vestiaires et des WC en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel.

Cependant, si la situation des locaux le permet, et spécialement dans le cas de crèches ou d'ateliers détachés, il est prévu des installations de douches appropriées.

Les salariés ayant à effectuer des travaux de manipulation de chabron ou de nettoyage intérieur de chaudière, ainsi que ceux qui sont affectés à des travaux particulièrement salissants, doivent pouvoir bénéficier de ces douches lorsqu'ils ont terminé un quart d'heure avant la fin du temps de travail.

Les établissements fournissent des vêtements spéciaux de travail au personnel suivant des modalités à définir dans le cadre de chaque établissement intéressé.

Formation des membres du CHSCT

Article 54

En vigueur étendu en date du 3 juillet 1997

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, l'employeur prend toutes les dispositions pour que soit assurée aux salariés nouvellement désignés comme membres du CHSCT la formation leur permettant d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions, en leur faisant bénéficier de tous les stages, dans une optique de qualification, de leur choix, sous réserve de leur disponibilité et au plus tard dans les six mois.

Les entreprises prennent, de même, toutes les dispositions pour assurer, en tant que de besoin, le recyclage des membres du CHSCT ayant déjà reçu cette formation. En tout état de cause cette formation doit être renouvelée lorsque les intéressés ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

La durée de congé des formateurs prévus aux alinéas ci-dessus est d'au moins 3 jours. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, cette formation est assurée conformément au code du travail.

Article 55

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher, en accord avec le CHSCT ou, à défaut, avec les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents, et notamment celles concernant le port de matériels de protection individuels.

Pour toute machine dont la mise en route ou le fonctionnement présente des risques particuliers d'accident, une information systématique des salariés sur les risques connus et la formation nécessaire sur les précautions à prendre pour les éviter sont assurées, au plus tôt de travail. Dans toute la mesure du possible, il est recouru à une signalisation évocatrice par voie d'affiches, affichettes, plaques...

Les agents de maîtrise sont formés à avoir la préoccupation constante de la sécurité du personnel dont ils dirigent le travail. Un effort particulier est fait en ce sens en utilisant notamment les moyens résultant de la loi sur la formation continue.

Dans les cas où la suspension ou la réduction d'une machine peut être obtenue soit par un dispositif individuel carter, soit par un équipement protecteur du matériel, le choix devra être fait, sauf impossibilité, en faveur de la dernière hypothèse.

Des efforts de protection sont effectués pour garantir la sécurité des vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée et anormale.

L'entretien des équipements ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Les ouvriers travaillent dans les établissements munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés.

Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protection mis à leur disposition.

Les entreprises doivent prendre dans le cadre des charges, qu'elles établissent à l'occasion d'appels d'offres ou de commandes de matériel, la nécessité où sont les fabricants ou vendeurs de fournir un matériel équipé de toutes les protections exigées par la réglementation française en vigueur.

Si un salarié membre du CHSCT constate qu'il existe une cause de danger imminent, il en avise immédiatement le chef du service intéressé, qui procède aussitôt à un contrôle en compagnie du membre du CHSCT qui a signalé le danger.

Article 56 - Formation-Apprentissage

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

En ce qui concerne la formation professionnelle, les parties signataires se réfèrent aux accords intervenus entre les partenaires sociaux et ceux de la formation et à l'insertion professionnelle des jeunes ainsi qu'à l'accord-cadre de développement de la formation dans les industries agroalimentaires.

Pour ce qui est de l'apprentissage, elles se réfèrent à la législation en vigueur.

Article 57 - Classification des emplois

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

En ce qui concerne la classification des emplois, les parties se réfèrent à l'accord intervenu entre les partenaires sociaux du 19 juin 1991 portant classification de postes dans diverses branches des industries aéronautiques (publié dans la brochure n° 3128 "Accords nationaux") et à l'accord de branche du 15 décembre 1992 (publié en annexe).

Les organisations CGT et CDFT déclarent que, bien que signataires de la présente convention, elles maintiennent leur non-engagement sur les dispositions de l'accord de branche sur la classification des emplois.

Article 58 - Salaires

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Barème des salaires minima horaires

(En euros.)

Coefficient	Salaires horaires applicables au 1er janvier 2019
135	10,16
140	10,20
145	10,25
150	10,29
155	10,33
160	10,38
165	10,42
170	10,46
175	10,51
180	10,55
185	10,59
190	10,63
195	10,75
200	10,93
210	11,34
220	11,72
230	12,13
240	12,51
250	12,91
260	13,26
270	13,65
280	14,02
290	14,40
300	14,78
310	15,17
320	15,55
330	15,93
340	16,33
350	16,71
400	18,65
500	22,55
600	26,43

Article 59 - Rémunération mensuelle

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Principe

La rémunération est fixée au mois. Elle est, pour un horaire hiérarchique de travail déterminé et effectivement accompli pendant le mois considéré, indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois.

Lorsqu'un mois civil se termine sur une semaine civile incomplète, les heures supplémentaires afférentes à la semaine sont payées le mois suivant.

Si une partie de l'horaire hebdomadaire a été servie à la détermination de la rémunération mensuelle n'est pas effectuée, elle est déduite de la rémunération mensuelle sur la base, pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, de 1/169,65 par heure non effectuée (1). Toutefois, ne déduisent pas lieu à déduction les heures de travail de durée dûment autorisées, motivées par les motifs de caractère impératif (2).

(1) Ce texte ne fait pas obstacle, sur le plan pratique, à l'application dans un établissement d'un système différent de déduction des absences, tel que celui du 1/30, lorsqu'il est en usage dans l'établissement et à la condition qu'il ne lèse aucun salarié par rapport à la règle du 1/169,65, ce qui suppose la vérification des cas individuels et, éventuellement, les réalités nécessaires. (2) Dès lors qu'il s'agit bien d'une absence de durée motivée par un motif de caractère impératif - c'est-à-dire une absence à laquelle on ne peut se soustraire, à jour et heure donnés - l'intégralité de l'absence visée ne doit donner lieu à aucune déduction quel que soit l'horaire de travail du salarié en cause et cela même dans le cas où le salarié bénéficie d'un horaire dit "flexible". Il en résulte en particulier que, lorsqu'un salarié bénéficie d'une telle autorisation, sa rémunération ne doit pas s'en trouver affectée et que, notamment, les heures supplémentaires qu'il est tenu de fournir d'avoir effectuées au cours de la semaine considérée - heures dont le décompte doit se faire, conformément à la loi, dans le cadre de la semaine - doivent être rémunérées avec les majorations correspondantes. Le fait d'avoir bénéficié d'une autorisation d'absence ne peut cependant en aucun cas - et notamment lorsque l'absence est motivée par un motif de caractère impératif - avoir pour effet de porter la responsabilité de l'intéressé à un niveau supérieur à ce qu'elle aurait été s'il avait normalement travaillé le jour où se situe l'absence autorisée. Ces dispositions s'appliquent à toute absence autorisée dans les conditions prévues ci-dessus ; ne sont pas visées ici les absences autorisées d'être autorisées, comme celles qui peuvent être prévues pour des raisons de convenance personnelle.

Article 60 - Bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Le bulletin de paie est établi conformément à la loi (art. R. 143-2).

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'engagement autre que celle établissant que la somme versée au titulaire du bulletin de paie est égale à la somme nette indiquée sur le bulletin de paie.

En cas de cessation à caractère individuel, le salarié a la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant de sa paie.

Le bulletin de paie doit mentionner la référence de l'organisme auquel sont versées les cotisations au régime de retraite complémentaire, le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ainsi que la référence de l'ASSEDIC (caisse de chômage) à laquelle l'établissement est affilié (à défaut de ces mentions sur le bulletin de paie, celles-ci seront notifiées à chaque salarié).

Article 61 - Paiement

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Avant le dernier jour de la première quinzaine, un acompte provisoire est versé à la moitié de la rémunération mensuelle prévue être versé à ceux qui en font la demande.

Article 62 - Retraite complémentaire

Dans le cas où une atomeingtuan de salaire prend effet pnaned le congé payé de l'intéressé, l'indemnité se trouve majorée à cmotpr de la dtae d'application de cttee augmentation, ecaemntext cmmoe si le salarié aavt continué à travailler.

I. - S'agissant du congé pncairil de 4 sneemais : losurqe l'intéressé n'a pas effectué d'heures de tvaail dnas le cadre du mios ciivil au cruos dequcl il a pirs son congé payé de 4 semaines, il y a leiu de s'assurer que l'indemnité de congés payés est au monis égale au mtntaot de sa rémunération mleuelsne habituelle.

Lqrsoue l'intéressé a effectué un ceiarnt nrombe d'heures de tvaail dnas le cadre du mios ciivil au cruos dequcl a été pirs ldiect congé, il y a leiu de s'assurer que lui est versée, au tirt de mios en cause, une rémunération au monis égale au total, d'une part, des 4/5 de l'indemnité de congés payés calculée à rsoain du dixième de la rémunération de la période de référence et, d'autre part, de la rémunération afférente aux hueers de tvaail anisi effectuées.

Lsqrore le congé payé cuahevhe 2 mios ou est fractionné sur peuslrus mois, l'indemnité de congés payés asnii que la rémunération des hueers de tvaail effectuées donievt être calculées en se référant à ces mêmes pmipceis (1).

II. - S'agissant de la cinquième simeane de congé, l'indemnité est calculée en se référant aux mêmes pneicpris étant ednnetu que, cumulée aevc clees versées au ttrre des 4 premières semaines, elle est égale au muiimnm à 1/10 de la rémunération de la période de référence.

(1) *Lorsqu'un mios ciivil cotopme des jrous de congé et des jrous travaillés, la rémunération crpadnoonest à la durée du congé est égale à la différence ernte la rémunération mllnseuee de l'intéressé et le mtonnat de la rémunération aqsucie au ttrre des herues de tvaail effectuées au cruos du mios en cause. Lqrsoue le congé est fractionné sur plrieuuss mois, le cuacl est effectué de ctete manière puor chaucn des mios en casue et c'est la somme des différences entre rémunérations mllueeenss et rémunérations aicquses au ttrre des hreues travaillées qui est à coepmarr au 1/10 de la rémunération de la période de référence.*

Article 69

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Les modalités de pemienat de l'indemnité de congé snot fixées par aroccd etrne l'employeur et les salariés intéressés. Lorsqu'un salarié prat en congé, il peut, avant son départ, dnmeader à peoveircr suos frmoe d'acompte une smmoe csnemaoodprt à tuot ou paite de son indemnité de congés payés.

En tuot état de cause, le mntnaot de l'indemnité de congés payés ou de la fatircon d'indemnité, lusqore le congé est fractionné, devra furiger sur la fueille de piae coendpnaosrt au memnot où le congé ou la focitran de congés est pris.

Article 70 - Prime de vacances

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Il est attribué, dnas cuqhae établissement, une pmrie anelulne de vacances. Cttee prime, fixée à 510 ? au 31 mai 2019, est calculée puor chaque intéressé au potarra du tmeps de taaivrl efectif au cuors de la période de référence 1er juin-31 mai.

Sont considérées cmmoe tiaarvl effectif, puor l'application du présent article, les périodes assimilées à un temps de tvaail ecetfff puor l'appréciation du doirt au congé payé en aatocipliip d'un txete législatif ou de la cvinotneon collective.

Cette pirme srea revalorisée chaque année dnas des ctoninidos au mnois égales à clees adoptées puor les atoaeigumtnns générales de salaires.

Cette pmrie de vaeacns ne s'ajoute en acuu cas aux permis ou gtanfociotris de même ntraue (quels qu'en sineot le mdoe de caclul ou la dénomination) déjà versées dnas l'établissement.

Article 71 - Prime annuelle

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Calculée sur la bsae du saliare réel de l'intéressé, y coimprs les priems aaynt le caractère de salaire, ctete pmrie est payée etrne le 15 et le 31 décembre au proarta du tvaail eficefff puor le penreonsl présent au monmet du paiement.

Cependant, le pomesnel licencié en cruos d'année puor csomirpoesn de personnel, ou dnnot le cratnot est mpou en aapliociptn de l'article 19 de la cnvoitoenn collective, bénéficiera, au mmoemt de son départ, de cette pirme au paotrra du tmeps de tvaail effectif.

Snot considérées cmmoe tivaal effectif, puor l'application du présent article, les périodes assimilées à un temps de tvaail eitefff puor l'appréciation du dirot au congé payé en apaltopciin d'un txete législatif ou de la cnotnievon collective.

Cttee pmrie de fin d'année ne s'ajoute en acuu cas aux pemirs ou gaatctifiroins de même ntraue (quels qu'en sineot le mdoe de ccaull ou la dénomination) déjà versées dnas l'établissement. Ces éléments vrinneodt en déduction - ou s'imputeront à due cmcneurcoe - de la pmrie de fin d'année calculée comme indiqué ci-dessus.

En cas de départ en cruos d'année, qeul qu'en siot le motif, le salarié reçoit la faotircn de prime qui lui est auscqie à la dtae de csaestoin d'effet du contrat.

Article 72 - Frais de déplacement

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Tuot déplacement nécessité puor des roniasse de sevrcie et entraînant puor le salarié des fiasr supplémentaires srea indemnisé dnas les ciotnnois fixées par les aenxes ou arccod d'établissement.

Les déplacements d'une durée supérieure à 2 mois, effectués en Facme métropolitaine et à une disntace supérieure à 300 kilomètres, deoronnt leiu aux doostispnis particulières savniutes :

- il est accordé au salarié un vagyoe de détente payé alelr et ruetor lui premntneatt de paser à son dclmioe 2 jrous ntes consécutifs, dnnot un non obulavre tuos les 2 mois. Ce vgaoye ne dnone pas leiu à ruteene d'appointments. Le vgyaoye de détente ne srea accordé que s'il se plcae à 15 jours au minos à la fin de sa mission. Il ne srea payé que s'il est réellement effectué ; pdnanet sa durée l'indemnité ne srea pas versée, mias les firas qui cnuaenroint à coirur sur le leiu de déplacement snreot remboursés sur justification. Si le salarié rcenone à un voyage de détente auqeu il aiavt driot et fiat veinr son conjoint, le vgyaoye de celui-ci srea payé sur jsocautitifin de sa réalité ;

- un vgyaoye srea payé au salarié électeur puor pdemre prat aux élections législatives s'il est irsinct sur les litses électorales du diimloce csoprdanerot à son leiu de tvaairl hebtiual et qui jeifuirtsa n'avoir pu voter par correspondance. Ce vgyaoye cprmtcoa comme vogaoye de détente et srea remboursé sur jjouatsifctin de sa réalité dnas les mêmes conditions.

Ces disoinospits ne snot pas acplpbepais aux salariés dnnot les fcoointns coetmmpot en pmncceane des déplacements habituels.

Dnas le cas où l'intéressé sairet appelé à perdre son congé anneul au cours de la période où il se tvoure en déplacement, les fiasr de voyage à son leiu de résidence heiuatbl lui senort remboursés sur jatsioficiutn de son rtueor à ce leiu avant son départ en congé.

En cas de mldaiae ou d'accident, l'indemnité de séjour ciomtunee à être payée intégralement jusqu'au menmot où l'intéressé, étant renconu tatspranlobe par le crpos médical, puorra reneggar son leiu de résidence habituel. Les fiasr de vgyaoye snot à la cghare de l'employeur.

Toutefois, les cas de mialdae ou d'accident entraînant hiaoiilatstspn sneort examinés individuellement.

En cas de mailade ou d'accident grave paonuvt metrte en dnaegr les jours du salarié, le coionnit ou le puls porhe parent de l'intéressé arua droit, sur atsttetiaon médicale, au rrmoebnmueset d'un vgyaoye eetmecefvfint amocpci au leiu de déplacement.

En cas de décès du salarié, les fiasr de rtueor du cpros au leiu de résidence semot assurés par l'employeur.

Les ptsrenotais en espèces de la sécurité socaile et du régime de prévoyance aqelxelus l'intéressé pioarrut préten dre voinerndt en déduction des vrtimeeenss faits par l'employeur puor le même objet.

Article 73 - Repas

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Dnas le cadre des réalisations sociales, l'employeur diot mterte à la disitiospon du pseononrl (art. R. 232-10 et stnuivas du cdoe du travail) :

a) Un apeparl prtnamteet de réchauffer ou curie rmeindeapt les aintlmes ;

b) Des assiettes, des couvertures et des verres ;

c) Lorsque la diététicienne des lieux le permet et spécialement dans le cas de couverts d'usines polluées mais, en tout état de cause, lorsque le nombre de personnes intéressées atteint au moins vingt-cinq, un local clair, propre, aéré et chauffé est mis à la disposition du personnel pour lui permettre de prendre ses repas. Une installation d'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle y est prévue ;

d) Un appareil permettant de conserver ou de réfrigérer les aliments.

Article 74 - Commission de conciliation

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2018

Il est institué une commission paritaire préalable de négociation et d'interprétation à laquelle est obligatoirement soumis, en vue de son règlement amiable, tout différend collectif ou individuel qui n'aurait pas été réglé sur le plan de l'entreprise et qui a trait au sujet de l'application de la présente convention collective anisi qu'à propos de tout autre point non traité dans celle-ci.

Le secrétariat de cette commission est situé au siège de l'organisation patronale, dont l'adresse est actuellement située : Tour de l'Horloge, 4, place Louis-Armand, 75603 Paris Cedex 12.

Cette commission est composée de deux collèges :

? un collège ? salariés ? comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne sont représentées que par deux membres au plus ;

? un collège ? employeurs ? comprenant un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

Les commissions sont désignées respectivement par chacune des organisations intéressées.

Ils sont convoqués, par le secrétariat, en même temps par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre est adressée :

? pour les commissions paritaires : à leur adresse commune ;

? pour les commissions salariés : à l'adresse indiquée à cet effet par l'organisation syndicale au moment de leur désignation.

Leur présence aux réunions de la commission est obligatoire. Cependant, en cas d'empêchement, tout commissaire peut se faire représenter par un remplaçant auquel il donne à cet effet pouvoir par écrit. Ce remplaçant peut notamment être tout autre commissaire du même collège.

Article 75 - Saisine de la commission et traitement des affaires

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

La commission est saisie par la partie la plus diligente au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat.

Différends collectifs

Lorsqu'un différend collectif n'a pas pu être réglé au sein de l'entreprise où il est né, il appartient soit aux organisations syndicales signataires de l'entreprise (ou à l'une d'elles), soit à l'employeur d'en saisir la commission de conciliation par lettre recommandée, datée et signée, adressée au secrétariat.

La partie saisissante doit indiquer dans sa lettre le caractère collectif du différend. En outre, un exposé succinct des circonstances du différend doit être joint à la lettre.

Différends individuels

La commission de conciliation peut être saisie des différends individuels, soit par l'intermédiaire d'un omissaire signataire* (1), soit directement à l'initiative du salarié ou de l'employeur, par lettre recommandée, datée et signée, adressée au secrétariat.

La lettre doit préciser le caractère individuel du différend et lorsque la commission sera saisie par un omissaire signataire* (1), la lettre précisera s'il s'agit ou non d'un cas urgent.

Si l'une des organisations syndicales signataires* (1), saisit qu'il s'agit d'une affaire grave et urgente, dans le cas où elle soit directement portée devant la commission paritaire professionnelle, celle-ci se réunit aussitôt que possible et, au plus tard, dans les 8 jours suivant la réception de la lettre recommandée.

Dans tous les autres cas, l'affaire est soumise à une commission paritaire restreinte, composée d'un omissaire de chacune des organisations de salariés, d'une omissaire ou d'une défenderesse, ainsi que d'un commissaire de chacune des organisations syndicales de salariés se déclarant intéressés au différend et d'un nombre égal de commissaires patronaux.

La commission restreinte examine si elle est en mesure de faire elle-même des propositions de conciliation. Dans l'affirmative, elle fait immédiatement entrer en application la procédure prévue ci-dessous en matière de propositions élaborées par la commission paritaire professionnelle. Dans la négative, elle renvoie à cette dernière l'examen du différend et fixe la date de la réunion de façon que la commission paritaire professionnelle puisse, le cas échéant, examiner, au cours d'une même séance, un certain nombre d'affaires groupées.

La commission paritaire professionnelle entend, séparément ou contradictoirement, les parties. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de tierces personnes et entend toute personne qu'elle juge bon. De même, elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place les enquêtes nécessaires.

La commission professionnelle, d'un commun accord entre les deux collèges qui la constituent, des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.

Si ces propositions sont acceptées, un accord de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties et les commissaires. Cet accord produit un effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris, qui doit avoir lieu dans les 8 jours suivant sa signature.

Si la commission ne parvient pas à formuler de propositions de conciliation ou si les parties (ou l'une d'entre elles) refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les membres de la commission.

Le recours à la commission paritaire professionnelle est facultatif pour les différends individuels.

(1) Terme exclu de l'extension (arrêté du 3 mars 1998, art. 1er).

Article 76 - Présidence

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

La présidence est assurée, à tour de rôle, par un commissaire de l'un ou l'autre collège.

Avant l'ouverture de la réunion, le collège à qui revient la présidence désigne le commissaire chargé d'assumer ces fonctions.

S'il y a vote et à égalité de voix, la présidence ira au commissaire le plus âgé.

Article 77 - Quorum

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Pour que la commission puisse valablement délibérer, il faut que la moitié au moins des commissaires de chacune des collèges soient présents ou régulièrement représentés. Si ce quorum n'est pas atteint, le secrétariat des commissions de conciliation de conciliation qui vaudra procès-verbal de non-conciliation.

Toutefois, avec l'accord des parties, les commissaires présents peuvent, à l'unanimité, décider de reporter la réunion à une autre date. Dans ce cas, le procès-verbal de séance constatant la décision de report.

Article 78 - Vote

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Dans chaque collège, les propositions sont émises à la majorité des deux tiers des commissaires présents ou représentés.

Article 79 - Référendum

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

En cas d'accord partiel et désaccord entre les syndicats de salariés représentatifs du personnel d'intérêt dans l'entreprise en cause, un procès-verbal de conciliation peut être signé, si ce personnel n'adhère pas à son accord par voie de référendum dont la date aura été fixée par la commission de conciliation.

Ce référendum sera organisé dans un local mis par l'employeur à la disposition du personnel. La date, le lieu et l'objet du référendum, ainsi que le texte des propositions formulées par la commission de conciliation sont portés à la connaissance du personnel au moins 3 jours ouvrables à l'avance, par affichage à l'intérieur de l'entreprise.

Le vote a lieu à bulletin secret.

Toutes les organisations représentatives de la main-d'œuvre peuvent déléguer un ou plusieurs membres pour assister aux opérations de vote. Le nom de ces membres sera, préalablement au vote, communiqué au chef d'entreprise par les soins du secrétariat.

Les bulletins de vote ne doivent se distinguer que par la mention "oui" ou "non" ou par des couleurs différentes. Ils sont mis dans des enveloppes ocre de modèle uniforme.

Seuls les membres du personnel intéressé au conflit, présents au moment du vote, ont droit de vote.

Le dépouillement du scrutin sera apparent, à la règle de la majorité simple, si les propositions de la commission de conciliation sont adoptées ou repoussées.

Si les propositions sont adoptées, un procès-verbal de conciliation sera immédiatement signé par les deux parties en présence d'un représentant salarié et d'un représentant patronal, délégués à cet effet par la commission de conciliation et rendu exécutoire.

En cas de refus, il sera immédiatement établi un procès-verbal de non-conciliation.

Dispositions diverses

Article 80

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

La présente convention annule et remplace les conventions antérieures traitant des mêmes sujets. Elle prend effet le 3 juillet 1997.

Article 81

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

La présente convention sera déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris. Son extension sera demandée par l'ensemble des signataires.

Textes Attachés

Annexe I Ouvriers - employés Convention collective nationale du 3 juillet 1997

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

La présente annexe fixe, conformément à l'article 1er des clauses communes, les conditions particulières de travail des salariés appartenant aux catégories "Ouvriers" et "Employés".

Il est entendu que les clauses communes de la présente convention luer sont applicables.

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

La durée maximale de la période d'essai, prévue à l'article 16 des dispositions communes, des salariés en contrat à durée indéterminée, pour autant que cette période d'essai soit notifiée par écrit dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, est fixée à 1 mois.

L'employeur qui met fin à la période d'essai du salarié en contrat à durée indéterminée ou à la période d'essai d'au moins 1 semaine d'un contrat à durée déterminée doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence.

Le salarié qui rompt la période d'essai doit respecter un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 heures en deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Article 3 - Travail ininterrompu

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Lorsque l'horaire est ininterrompu, les salariés ont droit à 20 minutes de pause, dite de "casse-croûte", rémunérées comme temps de travail effectif.

Lorsque les machines fonctionnent à tour de rôle à leur rythme habituel, des interruptions sont prises, sauf impératif technique, pour que les intéressés soient dégagés de tout travail pendant la durée de leur pause.

L'instauration ou l'extension du travail posté en continu ou semi-continu ne peut intervenir qu'après consultation du comité d'entreprise - ou à défaut des délégués du personnel - ainsi que des délégués syndicaux.

Article 4 - Horaire normal

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Lorsque la durée journalière du travail est organisée en deux périodes distinctes autour d'un arrêt pour le repas de midi, le personnel ne bénéficie pas de la pause "casse-croûte" :

- que la durée de cet arrêt soit l'une des clauses ci-dessous de 1 ou 2 heures ;

- ou qu'il soit d'une durée moindre après accord entre le directeur et le personnel lorsque le travail est organisé par commodité sous forme de journée dite "cantonée".

Article 5 - Poste de jour

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Tout salarié posté, dont l'horaire se situe entre 5 heures et 22 heures, bénéficie d'une indemnité journalière de poste fixée forfaitairement à 4,50 ?.

Cette indemnité sera versée en même temps que la grille des salaires minima.

Cette indemnité ne pourra pas se cumuler avec les avantages déjà accordés par les entreprises pour le travail posté de jour sous quelque forme que ce soit.

Ne bénéficie pas de ces dispositions le personnel dont l'horaire est "à la carte" ou organisé par commodité à la journée dite "cantonée".

Article 6 - Frais de déplacement

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires demeurant à la charge de l'employeur sur présentation de pièces justificatives et dans les limites suivantes :

Pour les petits déplacements n'empêchant pas le salarié de régler son logement et entraînant pour lui l'impossibilité de prendre son repas de midi dans les conditions normales de son lieu de travail, il sera alloué une indemnité égale à 5 fois le salaire minimum garanti (SMIG).

Pour les déplacements ne permettant pas au salarié de régler son logement, il sera alloué une indemnité comprise de séjour, repas et logement, sur la base de 20 fois le salaire minimum garanti (SMIG).

Les frais de transport, par chemin de fer ou par tout autre moyen qui s'imposerait, sont remboursés sur la base du tarif en vigueur et sur justification.

Article 7 - Rupture du contrat de travail-Préavis

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Sauf en cas de faute grave, les durées de préavis sont les suivantes :

En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée d'un ouvrier ou d'un employé, la durée du préavis réciproque est, en principe, d'un mois.

Toutefois, deux exceptions à ce principe :

D'une part, en cas de résiliation à l'initiative d'un ouvrier classé à un échelon égal ou inférieur au 135 par référence à l'accord de classification, le préavis dû par celui-ci est réduit à 8 jours si la résiliation intervient avant qu'il ait moins de 6 mois de présence continue dans l'entreprise et à 15 au-delà.

D'autre part, lorsque le salarié a au moins deux ans de présence continue dans l'entreprise, le préavis dû par l'employeur est porté à 2 mois.

Article 8 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

L'indemnité de licenciement prévue par l'article 23 des dispositions communes est calculée sur la base de l'ancienneté :

- pour la durée de 1 an à 2 ans révolus :

- 2/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- pour la tranches de 3 ans à 5 ans révolus :

- 3/10 de mois à compter de la troisième année ;

- à partir de la sixième année :

- 4/10 de mois par année à compter de la sixième année.

En raison des difficultés rencontrées pour retrouver un emploi à partir d'un certain âge, cette indemnité est majorée de :

- 20 % lorsque l'intéressé est âgé de 50 à 54 ans révolus ;

- 10 % lorsque l'intéressé est âgé de 55 à 58 ans révolus.

Le montant total de l'indemnité ne peut dépasser 10 mois.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la résiliation 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 au titre de cette période que pour le quart de son montant.

Lorsque l'intéressé a déjà perçu de l'établissement une indemnité de licenciement à l'occasion de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement est calculée sur le nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois compris dans l'ancienneté totale, diminuée du nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois sur lequel a été calculée l'indemnité de licenciement perçue lors du précédent licenciement.

Article 9 - Indemnité de départ en retraite

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

L'indemnité de départ ou de mise en retraite prévue à l'article 24 des dispositions générales est égale à la moitié de l'indemnité de licenciement calculée comme il est prévu à l'article 8 ci-dessus, majorée de l'âge non comprise.

Le montant de cette indemnité ne peut dépasser 5 mois.

Article 10 - Prime d'ancienneté

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers et aux employés. Cette prime est calculée en pourcentage du montant brut de l'indemnité de licenciement du salarié, selon le barème de la prime d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fonction de son ancienneté :

? 3 % après 3 ans d'ancienneté ;

? 6 % après 6 ans d'ancienneté ;

? 9 % après 9 ans d'ancienneté ;

? 12 % après 12 ans d'ancienneté ;

? 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1^{er} janvier 2019

(En euros.)

Coefficient	Montant horaire Prime d'ancienneté
135	8,09
140	8,11
145	8,14
150	8,16
155	8,18
160	8,20
165	8,21
170	8,23
175	8,35
180	8,47
185	8,61
190	8,75
195	8,91
200	9,07
210	9,40
220	9,72
230	10,05
240	10,37
250	10,70
260	11,00
270	11,32
280	11,63
290	11,94
300	12,26
310	12,58
320	12,90
330	13,22
340	13,54

Article Préambule - Responsabilité, concertation, information

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Dépousser d'une irroftmian spécifique sur la mrcahe de l'entreprise et aiovr la possibilité en derohs de ttoue cniaonttre de denonr son pnriot de vue sur celle-ci est une codoitnin de bon eeccxrie de la fctoincn d'encadrement.

A ce titre, la fiocotnn de cmmonemdat et d'animation du pnsneorl d'encadrement lui confère de répercuter et de ttrmsaree solen les frmoes les puls adaptées les iiantmrfoons nécessaires au trvaail et à la mioatovtn de ses coerblaruaoos dnas la lmiite des egeexncis de confidentialité qui s'imposent.

Le peosenml d'encadrement bénéficie d'une iirtonamfon périodique en ce qui cmconee la sttoiuian générale de la société, snas proter ainttete aux prérogatives des iittontinsus représentatives du personnel.

Le pesmneol d'encadrement cnstiuote un rilesa nearutl ertne la dtirocein et les atures salariés. De ce fait, il diot être particulièrement compétent puor foniurr à son pesmoenl les ioirmtnnfoas générales en matière sociale.

De plus, la rapidité de l'évolution de l'économie, des tlgoeehncis et des cneratinots des enrripsietes se tuidart par une complexité gsadtrmaisne au pain tcuqenhie qui rocnrefe la nécessité de l'information.

Les diinctoers dinoeot dnoc aiovv le socui cosnatnt de procéder à une cettaoriconn suivie aveo le proesnnel d'encadrement, tnat sur les problèmes tnquceiehs que sur la mhacre générale de l'entreprise, ses pstpiecrevs d'avenir et les poerjts la concemant, y ciomrps l'évolution de son steuecr d'activité.

Le preosenl d'encadrement a accès aux dtncuemos d'information sloacie snviutas : cinntoevon collective, blian saocil d'entreprise et, sur denmade : resgtire des délégués du personnel, ctmpeo rdenu du comité d'hygiène, de sécurité et des cnidoints de travail, règlement intérieur et annexes, accorcs d'entreprise.

Les fntiocons de comnenemmadt et d'animation doveint ntoamemnt aovir puor obejt l'amélioration de la qualité des rpptaors himauns à l'intérieur de l'entreprise. A cet effet, eells ne saeaimut être cnufeondos aveo la sulee niootn de contrôle dicslpiiraee et dioenvt privilégier de puls en puls les tâches de formation, de coaoidrtionin et de conseil.

Néanmoins, le psneenrol d'encadrement est rbnepssaole de la msie en orueve des contrôles nécessaires à tuos les nvueaix et diot se considérer cmome habilité, par l'entremise des échelons hiérarchiques, à exocrer un contrôle pmaneent sur la manière dnoot les décisions ont été appliquées. L'efficacité du cmenonemmdat et de l'animation passe par les qualités plenolsmees de cuex qui en snot chargés, mias asusi par le soutien, par la hiérarchie, des décisions qu'ils prennent, puor anutat qu'elles snieot fondées.

Le prsonneel d'encadrement pticiarpe à toute étude coneannrct l'organisation de son screive et est informé des décisions qui en découlent. Il est consulté sur les décisions ienulelidivds cmmaeont les salariés du srevice qu'il dirige.

Il est informé par sa hiérarchie de toutes décisions de caractère général cocnannret le peenonrsl (augmentations généralisées et résultats de négociations, cmotpe rendu des négociations piieatarrs ...). Evootulin de carrière et formation

Le pmnoesel d'encadrement diot pouvoir bénéficier snas rrcotseiitn des dsopntois légales et cotnnevonllenis en matière de formation. La possibilité diot lui être laissée, dnas les citooinnds prévues par ces dispositions, de ptrciaiepr à des sosnsies de fioartmnn perelloonfisnse et de repilmr des frontioics d'enseignement.

Le cntenou spécifique de la fctoinnn de cmmdonnaeat et d'animation nécessite que ses ttieiruas bénéficient d'une frmamoin adaptée à ses exigences, natomemnt en matière de ronteials humaines, de sécurité et de législation sociale.

Dnas le cadre du pain de formation, des atiocons pronatt sur les nullveeos teoeiloghncs ou l'organisation du tviaral doenvt être prévues aifn d'assurer le mieaintn des cesscinaanos ou l'acquisition de csaenncsinaos nouvelles.

Les eptstirmees s'efforceront de développer la patiuqre d'entretiens périodiques etrne le pneoseml d'encadrement et ses supérieurs hiérarchiques, au cours dueslqes seonrt évoquées, notamment, les peceperivists d'évolution de carrière en fctoincn des praefreonomcs iuenevildidis et des possibilités de l'entreprise.

Lorsqu'il y a promotion, l'opportunité d'un sgate de famirootn au nuvaouo potse dvera être examinée.
Mobilité et expatriation

La mobilité du psenomeel d'encadrement puet pmrttete de fiaorsver la foamiotn et la promotion.

L'information sur les éléments de la mtutaion diot être précisée par écrit par l'entreprise. Dnas ce contexte, une période d'adaptation au potse diot être prévue.

Lorsque, dnas les 6 mios qui senvuit la période d'adaptation, le ctioant de tviaral se toruve rompu puor ipnidtoataan au naevouu potse ou à l'environnement, les firas occasionnés par le ruteur de l'intéressé, ansii que cuex de sa famille, snot pirs en chagre par l'employeur dnas les ctiooinnds prévues par l'article 14 des cuselas communes.

Les modalités de l'affectation dnas un établissement de la même société à l'étranger donevit être précisées par écrit, anavnt le départ du salarié, en ce qui cncorne nemontmat la fnicootn exercée, le mnonat des appointments, les ctinodonis de travail, de ropes et de congés payés, les coiodnnts de voyage, logement, itlalontisan éventuelle de la famille, les grtnaiaes soiacels applicables.
Harioers de travail

Les crhgacs et hoirares de tivaaral du pneeorsnl d'encadrement doevnt être coaitepblms aveo ses ainirospats et ses responsabilités felimalias et sociales.

Les ctiontreans puls gednars que stppuroe dnas catenirs cas le psenroel d'encadrement deonivt donenr leiu à des coenpoitasmns adaptées, nmnameott en aialtcioppn d'accords sur la réduction du tepms de travail.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

La présente anxene fixe, conformément aux dpioisinoos de l'article 1er des dpistniisoos communes, les cntioionds particulières de trivaal des thneciceins et angets de maîtrise occupés dnas les établissements visés par ledit article.

Il est edenntu que les caeluss cneummos de la présente ctonenvoin luer snot applicables.

Puor l'application de la présente annexe, snot considérés cmome technicienics et angets de maîtrise les salariés définis dnas la cofscailaistn résultant de l'accord du 19 juin 1991, cmorips dnas les cfoeintfics du 200 au 349.

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

En appctoialin de l'article 16 des dpooitisisns communes, et suaf arocod plietacuirr ertne les peaitrs puor un rvletemounet de 2 mios maximum, la durée nlarome de la période d'essai est fixée à 2 mois. Elle diot être notifiée par écrit dnas la lrtete d'engagement ou le ctomat de travail.

L'employeur qui met fin à la période d'essai du salarié en crtanot à durée indéterminée ou à la période d'essai d'au mions 1 sanemie d'un crntoat à durée déterminée diot rsepcetr un délai de prévenance qui ne puet être inférieur à :

? 24 heeurs en deçà de 8 jrous de présence ;

? 48 hreeus ertne 8 jrous et 1 mios de présence ;

? 2 snmaeis puor une présence de puls de 1 mios mias de 3 mios au puls ;

? 1 mois au-delà de 3 mois de présence.

Le salarié qui n'aurait pas pu bénéficier d'un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 heures en deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Article 3 - Frais de déplacement

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Tout déplacement nécessaire par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires donne lieu à une indemnité sur présentation de pièces justificatives et dans les limites :

Pour les petits déplacements n'empêchant pas le salarié de regagner son lieu habituel de travail et entraînant pour lui l'impossibilité de prendre son repas de midi dans les conditions normales de travail, il sera alloué une indemnité égale à 5 fois le salaire minimum général (SMIG).

Pour les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner son domicile, il sera alloué une indemnité forfaitaire de séjour, repas et logement, sur la base de 20 fois le salaire minimum général (SMIG).

Les frais de transport par chemin de fer ou par tout autre moyen qui s'imposeraient seraient remboursés sur la base de 2e classe et sur justifications.

Pour les véhicules autorisés à utiliser, pour les besoins du service, un véhicule appartenant, le remboursement des frais de transport sera déterminé par accord préalable avec l'employeur.

Article 4 - Préavis

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque, sauf faute grave, est égale à 2 mois.

Dans le cas d'observation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci doit à l'autre une indemnité égale aux antépénalités prévues à la durée du préavis restant à courir.

Article 5 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

L'indemnité de licenciement prévue par l'article 23 des dispositions communes est calculée sur la base de :

- pour la durée de 1 à 2 ans révolus :
- 2/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la durée de 3 à 5 ans révolus :
- 3/10 de mois par année à compter de la 3e année ;
- pour la durée de 6 à 10 ans révolus :
- 4/10 de mois par année à compter de la 6e année ;
- pour la durée de 11 à 15 ans révolus :
- 5/10 de mois par année à partir de la 11e année ;
- à 16 ans et au-delà :
- 6/10 de mois par année de présence.

En raison des difficultés rencontrées pour retrouver un emploi à partir d'un certain âge, cette indemnité est majorée de :

- 50 % lorsque l'intéressé est âgé de 50 à 54 ans révolus ;
- 35 % lorsque l'intéressé est âgé de 55 à 58 ans révolus.

Le montant total de l'indemnité ne peut dépasser 12 mois.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute somme de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte au titre de cette période que pour le quart de son montant.

Lorsque l'intéressé a déjà perçu de l'établissement une indemnité de licenciement à l'occasion de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement est calculée sur le nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois compris dans l'ancienneté totale, diminuée du nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois sur lesquels a été calculée l'indemnité de licenciement perçue lors du précédent licenciement.

Article 6 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Les agents de maîtrise bénéficient des régimes de retraite en vigueur dans l'entreprise pour cette catégorie de personnel.

En particulier, il est rappelé que les agents de maîtrise dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 300 doivent obligatoirement être affiliés au régime de retraite complémentaire des cadres conformément aux dispositions de l'article 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

L'indemnité de départ ou de mise à la retraite prévue à l'article 24 des dispositions communes est égale à la moitié de l'indemnité de licenciement calculée comme il est prévu à l'article ci-dessus, majorée d'âge non comprise.

Le montant de cette indemnité ne peut dépasser 8 mois.

Article 7 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Les titulaires et agents de maîtrise bénéficient de la prime d'ancienneté dans les mêmes conditions que les ouvriers et employés.

Article 8 - Conciliation

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Tout litige individuel ou collectif concernant les agents de maîtrise pourra, préalablement à toute procédure judiciaire, être soumis à la commission spéciale de conciliation dont la création a été prévue à l'article 74 des statuts communes.

Cette commission ne devra comprendre que des salariés des entreprises appartenant à la catégorie des agents de maîtrise ou des représentants syndicaux mandatés par les organisations représentatives

des agents de maîtrise signataires de la présente convention.

Le nombre de commissions et les modalités de fonctionnement de la commission sont indiqués à ceux que prévoient les articles 74 et suivants des dispositions annexes pour la commission nationale paritaire de conciliation.

Article Préambule - Responsabilité, concertation, information

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Désormais d'une importance spécifique sur la marche de l'entreprise et avoir la possibilité en drohes de tutoe rtinotane de doner son pnriot de vue sur celle-ci est une coditonn de bon eccirexe de la fntooon d'encadrement.

A ce titre, la fonction de conseil d'animation du personnel d'encadrement lui confère de répercuter et de transmettre les formes les plus adaptées les informations nécessaires au travail et à la réalisation de ses objectifs dans la limite des exigences de confidentialité qui s'imposent.

Le personnel d'encadrement bénéficie d'une information périodique en ce qui concerne la situation générale de la société, ainsi qu'au sujet des prérogatives des représentants du personnel.

Le personnel d'encadrement constitue un relais naturel entre la direction et les salariés. De ce fait, il doit être particulièrement compétent pour fournir à son supérieur les informations générales en matière sociale.

De plus, la rapidité de l'évolution de l'économie, des technologies et des méthodes de travail se traduit par une complexité croissante au sein de laquelle la nécessité de l'information.

Les dirigeants doivent donc avoir le souci constant de procéder à une concertation avec le personnel d'encadrement, tout sur les problèmes techniques que sur la gestion générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

Le personnel d'encadrement a accès aux données d'information suivantes : réunion collective, bulletin social d'entreprise et, sur demande : réunion des délégués du personnel, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, règlement intérieur et annexes, accords d'entreprise.

Les fonctions de conseil d'animation doivent notamment avoir pour objet l'amélioration de la qualité des rapports humains à l'intérieur de l'entreprise. A cet effet, elles ne se limitent pas à la seule fonction de contrôle disciplinaire et doivent privilégier de plus en plus les tâches de formation, de conseil et de médiation.

Néanmoins, le personnel d'encadrement est responsable de la mise en œuvre des contrôles nécessaires à tous les niveaux et doit se considérer comme habilité, par l'entremise des échelons hiérarchiques, à exercer un contrôle permanent sur la manière dont les décisions ont été appliquées.

L'efficacité du commandement et de l'animation passe par les qualités personnelles de ceux qui en sont chargés, mais aussi par le soutien, par la hiérarchie, des décisions qu'ils prennent, pour autant qu'elles soient fondées.

Le personnel d'encadrement participe à toute étude concernant l'organisation de son service et est informé des décisions qui en découlent. Il est consulté sur les décisions individuelles concernant les salariés du service qu'il dirige.

Il est informé par sa hiérarchie de toutes décisions de caractère général concernant les promotions (augmentations généralisées et résultats de négociations, promotion des négociations individuelles...). Il participe à la carrière et formation.

Le personnel d'encadrement doit pouvoir bénéficier sans restriction des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation. La possibilité doit lui être laissée, dans les limites prévues par ces dispositions, de participer à des sessions de formation personnelles et de remplir des fonctions d'enseignement.

Le contenu spécifique de la fonction de conseil d'animation nécessite que ses titulaires bénéficient d'une formation adaptée à ses exigences, notamment en matière de relations humaines, de sécurité et de législation sociale.

Dans le cadre du plan de formation, des actions portant sur les nouvelles technologies ou l'organisation du travail doivent être prévues afin d'assurer le maintien des compétences ou l'acquisition de nouvelles compétences.

Les dirigeants s'efforceront de développer la pratique d'entretiens périodiques entre le personnel d'encadrement et ses supérieurs hiérarchiques, au cours desquels seront évoquées, notamment, les perspectives d'évolution de carrière en fonction des possibilités de formation et des possibilités de l'entreprise.

Lorsqu'il y a promotion, l'opportunité d'un stage de formation au nouveau poste devra être examinée.

Mobilité et expatriation

La mobilité du personnel d'encadrement peut permettre de favoriser la formation et la promotion.

L'information sur les éléments de la situation doit être précisée par écrit par l'entreprise. Dans ce contexte, une période d'adaptation au poste doit être prévue.

Lorsque, dans les 6 mois qui suivent la période d'adaptation, le travail se trouve rompu pour inadaptation au nouveau poste ou à l'environnement, les frais occasionnés par le retour de l'intéressé, ainsi que ceux de sa famille, sont pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par l'article 14 des clauses communes.

Les modalités de l'affectation dans un établissement de la même société à l'étranger doivent être précisées par écrit, avant le départ du salarié, en ce qui concerne notamment la fonction exercée, le montant des appointements, les conditions de travail, de repos et de congés payés, les conditions de voyage, logement, éventuellement de la famille, les avantages sociaux applicables.

Horaires de travail

Les horaires et horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec ses attributions et ses responsabilités professionnelles et sociales.

Les conditions de travail que suppose dans certains cas le personnel d'encadrement doivent donner lieu à des aménagements adaptés, notamment en matière de réduction du temps de travail.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

La présente annexe fixe, conformément aux dispositions de l'article 1er des clauses communes, les conditions particulières de travail des ingénieurs et cadres occupés dans les établissements visés par l'article.

Il est entendu que les clauses communes de la présente convention ne s'appliquent pas.

Pour la détermination de l'exposé, l'ensemble des ingénieurs et cadres sera désigné ci-après sous le terme général de "cadres".

Pour l'application de la présente annexe, sont considérés comme ingénieurs et cadres les collaborateurs répondant à la fois aux deux conditions suivantes :

1. Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant :

- soit d'études sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur ;

- soit d'une expérience professionnelle équivalente.

2. Occupier dans l'établissement :

- soit un emploi correspondant de droit à la décision et de commandement sur du personnel de travail ;

- soit, dans le cas où ils n'exercent pas de fonction de commandement, un emploi où ils mettent effectivement en œuvre les compétences qu'ils ont acquises.

Ne sont visés ni les vulgarisateurs, représentants et placiers, ni les techniciens, agents de maîtrise et assimilés, mêmes s'ils sont affiliés, à quelque titre que ce soit, au régime complémentaire de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947, ses annexes et avenants.

La présente aexnne ne s'applique au crdae débutant, dnas les deux premières années de son activité professionnelle, qu'à l'expiration de la période d'essai.

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

En application de l'article 16 des dispositions communes, et sauf accord particulier entre les parties pour un rouleevmnelnut de 3 mois maximum, la durée normale de la période d'essai est fixée à 3 mois. Elle doit être notifiée par écrit dnas la ltrtee d'engagement ou le ctarnot de travail.

L'employeur qui met fin à la période d'essai du salarié en croant à durée indéterminée ou à la période d'essai d'au monis 1 smaiene d'un ctanort à durée déterminée doit rpecesetr un délai de prévenance qui ne puet être inférieur à :

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

? 2 semaines pour une présence de plus de 1 mois mais de 3 mois au plus ;

? 1 mois au-delà de 3 mois de présence.

Le salarié qui rompt la période d'essai doit rpscteeer un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 heures en deçà de 8 jours de présence dnas l'entreprise.

Article 3 - Frais de déplacement

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Tout déplacement nécessité par des missions de service et entraînant des frais supplémentaires dnrenoa leiu à une ieantsdoimnn sur présentation de pièces justificatives et dnas les ltrmies stnuaveis :

Pour les petits déplacements n'empêchant pas le crade de renaeegr son leiu heutabil de tariavl et entraînant pour lui l'impossibilité de pmrdee son rpeas de mdii dnas les cdntiooins habituelles, il srea alloué une indemnité égale à 5 fois au moins le slaaire mmuniim gtarnai (SMIG).

Pour les déplacements ne peatmrett pas au cadre de rggaeenr cuahqe juor son domicile, il srea alloué une indemnité cimsotcapnere de séjour, repas et logement, sur la bsae de 20 fois le sialare mimumm grtnaai (SMIG), sauf accord particulier sur des modalités différentes.

Les déplacements par ceihmn de fer sronet assurés en 1re classe le jour, en 1re classe ou coetuhcte la nuit.

Pour les crédits autorisés à utiliser, pour les besoins du service, un véhicule leur appartenant, le rouereumsnebm des faris de trsproant srea déterminé par un aoccrd préalable écrit avec l'employeur.

Article 4 - Absences pour maladie et accident

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

En complément des dispositions de l'article 39 des dispositions communes, il est précisé :

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par ceitaifrt médical et contre-visite s'il y a lieu, les anepmtetpinos sernot payés dnas les ondoioits suivantes, suos déduction du mnoantt des indemnités journalières aelqxuleus l'intéressé a dirot au titre de la sécurité sociale ou de tuot artue régime de prévoyance cpmtraont ppiatiacion de l'employeur et pnuat eesxtir dnas l'entreprise :

Acenicdt du tavnral :

- après 6 mois de présence : 4 mois à 100 % - 4 mois à 90 % ;

- après 3 ans de présence : 4 mois à 100 % - 5 mois à 90 %.

Malidae et aieccdnnt de trajet :

- après 1 an de présence : 3 mois à 100 % - 3 mois à 75 % ;

- après 3 ans de présence : 3 mois à 100 % - 6 mois à 75 % ;

- après 5 ans de présence : 4 mois à 100 % - 5 mois à 95 %.

Si pusruels congés de mdaale snot accordés au cruos d'une année, la durée taltoe d'indemnisation ne porra dépasser clele prévue ci-dessus.

Dnas les cas où les ascenebs résultant de maladie ou d'accident ieranijsomet le reememlpcant définitif de l'intéressé, celui-ci arua dirot au réengagement, sauf s'il lui a été alloué une indemnité de congédiement. La nioaftitcon de l'obligation de raenplmceet éventuel srea fiata à l'intéressé par ltrtee recommandée avec accusé de réception. Cttee nciittfiaoon tdmiea cotpme du préavis d'usage (1).

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des arelcits L. 122-14 et svrtinas du cdoe du tavnral (arrêté du 3 mars 1998, art. 1er).*

Article 5 - Préavis

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

En cas de rpartue du cmaott de travail, la durée du préavis réciproque est de 3 mois, sauf fuate gvare ou aoccrd pucitlaeirr etme les peartis pour une durée différente. Dnas les cas de départ à la retraite, la durée du préavis ne puet excéder 2 mois.

Dnas les cas d'observation du préavis, la patrie qui n'observe pas celui-ci diot à l'autre une indemnité égale aux annetimoeppts cdnnseroapot à la durée du préavis ratenst à courir.

Article 6 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

L'indemnité de lcnacieem prévue par l'article 23 des doioissipns cmemunos est calculée svvauint l'ancienneté :

- pour la tchame de 1 à 2 ans révolus :

- 3/10 de mois par année à ctpmeor de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;

- pour la tacrhe de 3 à 5 ans révolus :

- 4/10 de mois à cptomere de la troisième année ;

- pour la thrncnae de 6 à 10 ans révolus :

- 5/10 de mois par année à cpometre de la sixième année ;

- pour la tharcne de 11 années et au-delà :

- 6/10 de mois par année à ctmeopr de la onzième année.

En raison des difficultés rencontrées pour retrouver un emploi à partir d'un certain âge, cette indemnité est majorée de :

- 50 % lorsque l'intéressé est âgé de 50 à 54 ans révolus ;

- 35 % lorsque l'intéressé est âgé de 55 à 58 ans révolus.

Le montant total de l'indemnité ne peut dépasser 15 mois.

Le salaire à perdre en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 dernières 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 s'impute en totalité sur la durée de cette période que pour le quart de son montant.

Lorsque l'intéressé a déjà perçu de l'établissement une indemnité de licenciement à l'occasion de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement est calculée sur le nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois compris à l'ancienneté totale, diminuée du nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois sur lesquels a été calculée l'indemnité de licenciement perçue lors du précédent licenciement.

Article 7 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Les cadres bénéficient des régimes de retraite en vigueur dans l'entreprise pour cette catégorie de personnes et, en particulier, du régime de retraite complémentaire des cadres, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 83-10 du 3 janvier 1983 relative à la retraite des cadres.

L'indemnité de départ ou de mise à la retraite prévue à l'article 24 des dispositions générales est égale à la moitié de l'indemnité de licenciement calculée comme il est prévu à l'article ci-dessus, majorée d'âge non comprise.

Le montant de cette indemnité ne peut dépasser 10 mois.

Article 8 - Conciliation

En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

Tout litige relatif au contrat de travail, préalablement à toute procédure judiciaire, est soumis à la commission spéciale de conciliation dont la création a été prévue à l'article 74 des statuts communaux.

Cette commission est composée de salariés des entreprises appartenant à la catégorie des cadres ou des représentants syndicaux mandatés par les organisations représentatives des salariés de la présente convention.

Le nombre de membres et les modalités de fonctionnement de la commission sont déterminés par les articles 74 et suivants des statuts communaux pour la commission de conciliation.

Annexe IV, Classification des postes de travail dans l'industrie des pâtes alimentaires Accord du 15 décembre 1992

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération générale des travailleurs de l'alimentation (FGTA) FO ;
La fédération armariagalnote CFE-CGC ;
La fédération nationale des syndicats de l'alimentation (FNSASPS) CFTC.

Article préambule

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1992

En application de l'accord intervenu le 19 juin 1991, dans des vues benchar des IAA, les parties signataires se sont rencontrées, conformément aux volontés exprimées dans l'article 1er, paragrahe 3, du dit accord ; ceci afin d'établir, avant le 19 décembre 1992, un nouveau accord de classification des postes de travail applicable à l'intérieur de la citonoven cteicvole notainlae des pâtes alimentaires. Ces nouvelles classifications ont pour objet de définir les conditions de travail des salariés de l'industrie des pâtes alimentaires et de garantir les évolutions de carrière.

Les parties ont ainsi discuté, plus particulièrement ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1992

Les classifications de postes des différentes catégories, résultant de l'application du présent accord, se substituent à toutes celles définies antérieurement, notamment dans l'accord d'harmonisation du 20 juin 1974 et de ses annexes, et les articles n° 75-01 du 20 février 1975 et n° 75-03 du 3 juillet 1975.

Elles ne concernent pas le personnel doté d'un statut propre, et notamment les VRP ou médecins du travail.

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1992

Les conditions de travail s'appliquent en application, dans les entreprises de la branche, selon les définitions de niveau fixées à l'article 4 de l'accord du 19 juin 1991.

Les postes de travail seront fixés à l'aide du guide proposé en annexe 1 et sur les bases du système d'évaluation des postes caractérisés par cinq critères classants, retenus par les signataires du présent accord et figurant en annexe 2.

Article 3

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1992

La mise en application des classifications fera l'objet de travaux qui commenceront dès la présentation du présent accord pour être terminés au plus tard le 31 décembre 1993.

Les parties ont estimé nécessaire qu'une réunion particulière soit tenue, avec les représentants qualifiés du personnel de l'entreprise, délégués syndicaux ou délégués du personnel ou du CE, sur les modalités de mise en place des classifications ainsi que sur la méthodologie appliquée. Une deuxième réunion d'information sera tenue préalablement à la mise en place effective des classifications.

Article 4

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1992

La méthode de l'entreprise ou de l'établissement procédera, avec la hiérarchie, au recensement, à l'analyse et à la classification des différents postes de travail selon les critères classants, définis par l'annexe 2 du présent accord. Dans chaque poste, le total des points obtenus pour chacun des cinq critères déterminera, par la comparaison du résultat obtenu avec le tableau figurant en annexe III, le coefficient à attribuer.

Selon les entreprises ou établissements, il sera constitué un ou plusieurs groupes de travail en tenant compte des différentes filières ou métiers.

Ces groupes, formés de membres de la hiérarchie, de salariés et de représentants du personnel ayant une bonne connaissance des postes étudiés, seront informés des analyses et cotations effectuées, procéderont à leur examen et feront part de leurs avis et remarques.

Pour faciliter ces travaux, un certain nombre de postes de différentes filières ou niveaux, et qui figureront à l'annexe 4, ont été analysés, cotés et valorisés à titre d'exemple de cotation.

Article 5

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1992

Dans le cas de création de poste ou de modification ponctuelle d'un poste déjà coté, il sera établi une fiche descriptive et une cotation provisoire qui feront l'objet d'une réactualisation au terme d'une période variable selon la durée nécessaire à la stabilisation du poste qui ne pourra excéder 12 mois.

Dans le cas où un ouvrier ou un employé sera appelé à occuper de façon hiérarchisée des postes différents, mais relevant d'un même coefficient, il sera tenu compte de cette spécificité dans l'application du système défini à l'article 4.

Article 6

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1992

Chaque poste devra faire l'objet d'une description écrite et d'un classement (niveau et coefficient) qui servira de base pour l'attribution d'un poste un mois au moins avant la mise en application.

Le salarié pourra faire connaître à sa hiérarchie ses éventuelles remarques. Il disposera d'un délai de trois semaines pour solliciter un entretien. Il pourra se faire assister, s'il le désire, par un représentant du personnel.

Article 7

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1992

En application de l'article 2 de l'accord du 19 juin 1991, les niveaux de classification ne pourront faire subir au salarié ni modification systématique du salaire ni, en aucun cas, de réduction du coefficient antérieurement acquis, dans le cadre des anciennes classifications.

Article 8

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1992

Avant chaque réunion annuelle, prévue par l'article L. 132-27 du code du travail, qui suivra la mise en application des nouvelles classifications, il sera effectué un bilan.

Article 9

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1992

Les difficultés d'adaptation ou d'application qui pourraient surgir, à l'occasion de la mise en place de cet accord, dans une entreprise de la branche, pourront être soumise, par une organisation syndicale, à l'examen de la commission paritaire nationale de classification ou d'interprétation prévue à l'article 41 de la convention collective nationale des pâtes alimentaires.

Dans le cas d'impossibilité d'entente, au niveau de l'entreprise ou de la branche, sur un problème d'interprétation de l'accord du 19 juin 1991, c'est la commission paritaire nationale interbranches, prévue à l'article 7 de l'accord du 19 juin 1991, qui pourra être saisie.

Article 10

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1992

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de la main-d'œuvre, à Paris. Son exécution sera demandée.

Annexe V, Guide de description des postes Accord du 15 décembre 1992

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1992

La présente annexe est prévue par l'article 2 de l'accord du 15 décembre 1992 sur la classification des emplois.

Intitulé du poste :
Titre sommaire

Décrire en quelques lignes la mission du poste (en faisant apparaître du ou des titulaires).
Situation du poste dans la hiérarchie
et l'organisation de l'entreprise ou de l'établissement

1. Faire l'organigramme.

2. Préciser s'il y a des subordonnés :

- combien ?

- quelle qualification ?

ou s'il y a seulement surversein ou une relation spécifique avec d'autres services.

Description du contenu du poste

1. Décrire (lister) les principales tâches du poste.

2. Y a-t-il des tâches particulières ?

3. Lister le matériel utilisé ou mis en œuvre dans ce poste.

Lister les éléments déterminants

Dans les tâches principales décrites, préciser celles qui vous apparaissent les plus significatives :

1. Les connaissances à maîtriser.

Lister les tâches. Pourquoi (éventuellement).

2. La technicité du poste.

Matériel utilisé et/ou spécifique.

Caractéristiques des produits, mise en œuvre des procédés, des méthodes, d'un métier, etc.

Lister les tâches. Pourquoi (éventuellement).

La complexité.

Ce qui est difficile, y a-t-il des éléments différents, un grand nombre d'actions qui supposent réflexion ou mise en œuvre de moyen, y a-t-il eu de multiples réalisations de plusieurs minutes siot de même type, siot de types différents, etc.

Lister les tâches. Pourquoi (éventuellement).

3. L'initiative et l'autonomie :

- y a-t-il des règles ?

- quelle est la liberté de manœuvre ?

- les contraintes formelles, strictes ;

- l'indication de ligne de conduite ou objectifs.

Lister les tâches. Pourquoi (éventuellement).

4. L'animation, l'encadrement.

Au sein hiérarchique mais également au sein d'entreprise ou assistance.

Lister les tâches. Pourquoi (éventuellement).

5. La communication.

Modalités de travail, verbales, écrites, avec d'autres personnes.

Des échanges d'informations jusqu'à la négociation.

Lister les tâches. Pourquoi (éventuellement).

Annexe VI, Système d'évaluation des postes Accord du 15 décembre 1992

En vigueur étendu en date du 10 juin 2008

Ce critère évalue les capacités qu'il faut posséder pour tenir en l'accomplissement le poste ou la fonction. Ces capacités peuvent être sanctionnées par un diplôme, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou par une expérience équivalente à l'un de ceux-ci.

NIVEAU	CONNAISSANCES REQUISES ET FONCTIONS	NOMBRE DE POINTS
	A : Aucune connaissance requise.	1 point
I	B : Faible maîtrise de base : savoir lire, écrire, compter, compléter, le cas échéant, par une formation adaptée dans l'entreprise. CQP Préparateur.	2 points
	CQP Ouvrier qualifié du secteur industriel.	2 points
	Niveau de connaissances CAP.	4 points
II	CQP Conducteur de machines.	4 points
	CQP Conducteur de ligne.	4 points
	CQP Agent logistique.	4 points
	Niveau de connaissances brevet professionnel (BP). Eventuellement niveau bac d'enseignement général, technique ou professionnel.	6 points
III	CQP Responsable d'équipe.	6 points
	CQP Agent de maintenance.	6 points
	CQP Responsable d'équipe logistique.	6 points
	CQP Télévendeur-gestionnaire clients.	6 points
	CQP Conducteur régulateur de machines de conditionnement.	6 points
IV	Les connaissances de base mises en œuvre correspondront au niveau bac, complétées par une formation technique approfondie ou une expérience professionnelle équivalente.	8 points
	CQP Responsable de secteur.	8 points
	CQP Technicien de maintenance.	8 points
	CQP Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie.	8 points
V	Met en œuvre des techniques et connaissances correspondantes au niveau BTS, DUT, DEUG, bac + 2.	10 points
	CQP Attaché commercial.	10 points
VI	L'intervention du titulaire requiert de sa part des connaissances approfondies d'un domaine principal et des notions de spécialités connexes pour l'étude, la mise au point ou l'implantation des nouvelles méthodes ou procédés. Les connaissances de base mises en œuvre correspondront au niveau BTS, DUT, complétées par une expérience approfondie.	12 points
VII	Les connaissances de base mises en œuvre sont les mêmes que pour le niveau VI, complétées par des formations dans plusieurs spécialités ou domaines de l'entreprise : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique, etc.	14 points
	L'intervention du titulaire de ce niveau requiert :	
VIII	- soit l'acquisition d'un savoir-faire spécialisé, nécessitant un savoir-faire dans d'autres domaines de l'entreprise (budget ou coût, gestion du personnel, programmation, etc.) ; - soit les connaissances théoriques d'une discipline (informatique, juridique...) ou une expérience professionnelle équivalente. Le niveau de formation équivaut à un diplôme d'études supérieures.	16 points

Annexe VII, Relations notation-niveau Accord du 15 décembre 1992

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1992

La présente annexe est celle prévue par l'article 3 de l'accord du 15 décembre 1992 sur la classification des emplois.

Elle établit la relation entre le total des points obtenus pour chacun des 5 critères définis à l'annexe II et le coefficient correspondant.

Ouvriers et employés

NIVEAU	Total des points	Coefficient
	5	120
	6	125
I	7	130
	8	135
	9	140
	10	145
	11	150
II	12	155
	13	160
	14	165
	15	170
	16	175
	17	180
II	18	185
	19	190
	20	195

Techniciens et agents de maîtrise

NIVEAU	Total des points	Coefficient
	21	200
IV	22	210
	23	220
	24	230
V	25	240
	26	250
	27	260
VI	28	270
	29	280
	30	290
	31	300
	32	310
VII	33	320
	34	330
	35	340

Cadres

NIVEAU	Total des points	Coefficient
	36	350
	37	360
VIII	38	370
	39	380
	40	390
	41	400
	42	410
	43	420
	44	430
IX	45	440
	46	450
	47	460
	48	470

Annexe VIII, Classification des emplois Accord du 15 décembre 1992

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1992

La présente annexe est prévue à l'article 4, d'après l'alinéa, de l'accord du 15 décembre 1992 sur la classification des emplois.

Ces emplois sont destinés à être appliqués de la manière dont ils sont énoncés dans les annexes I, II et III du présent accord, étant entendu que plusieurs postes, ayant le même intitulé, peuvent avoir des dénominations différentes et, en conséquence, être classés différemment.

Filière fabrication

Poste :

Agent de fabrication.

Mission générale :

Participer à la fabrication en assurant différentes tâches, soit en permanence, soit en remplacement.

Rattachement hiérarchique :

N + 1 : chef d'équipe ou chef de quart ;

N - 1 : néant.

Relations fonctionnelles :

Travailler avec les collègues de travail.

Description des tâches principales :

- assister matériellement au démarrage d'une ligne ;
- contrôler le produit sur la ligne et en sorte ;
- surveiller le fonctionnement de la ligne en mode de surveillance ;
- intervenir en cas de défectuosité ;
- participer au nettoyage du poste de travail ;
- contrôler, en assistance, la qualité de la production (densité, aspect...);
- renseigner, le cas échéant, les données écrites (ou informatiques) de suivi de ligne.

Poste :

Conducteur de ligne de fabrication.

Mission générale :

Assurer la conduite de lignes de fabrication, de l'alimentation en matières premières à la sortie du produit fini vers le sacogke intermédiaire en respectant le programme en qualité et quantité.

Rattachement hiérarchique :

N + 1 : chef d'équipe ou chef de quart ;

N - 1 : néant.

Relations fonctionnelles :

Travailler avec les collègues de travail.

Alerter, le cas échéant, les fonctions-support techniques en cas de dysfonctionnement.

Description des tâches principales :

- assurer le démarrage des lignes ;
- régler les paramètres de pression et les gammes de séche ;
- contrôler le produit sur les lignes et en sorte ;
- surveiller le fonctionnement des lignes ;
- intervenir en cas de dysfonctionnement ou panne ;
- participer au nettoyage du poste de travail ;
- contrôler la qualité de la production (densité, aspect, humidité...);
- renseigner, le cas échéant, les données écrites (ou informatiques) de suivi de ligne.

Poste :

Conducteur de ligne de fabrication.

Mission générale :

Assurer la conduite de lignes de fabrication de différents types, de l'alimentation en matières premières à la sortie du produit fini vers le sacogke intermédiaire en respectant le programme en qualité et quantité.

Rattachement hiérarchique :

N + 1 : chef d'équipe ou chef de quart ;

N - 1 : néant.

Relations fonctionnelles :

Ttrmesmate les cgnnesios aevc les collègues de travail.

Alerter, le cas échéant, les fonctions-support trecehuiqs en cas de dysfonctionnement.

Dcsiireptf des tâches pciarlpneis :

- areussr la coinutde de différents tepys de lgine ;
- réajuster, suos contrôle hiérarchique, les paramètres de psesre et les damrgeimas de sèche aevc l'assistance éventuelle du ccetuundor de fboritaacin ;
- otieenrr le pdriout sur les lgenis et en sotrie ;
- petaricipr au ngtyeotae du ptose de taavrl ;
- contrôler la qualité de la purocoidtn (densité, aspect, humidité...);
- renseigner, le cas échéant, les dnuacetmos écrits (ou informatiques) de suvii de ligne.

Ptose :

Cdnuouetcr de fabrication.

Mssoiin générale :

Asurser la cdnotiue complète de tuos tepys de linges de fabrication, de l'alimentation en matières premières à la storie du pduiort fnii vres le skaogcte intermédiaire en reanestpct le prammgore en qualité, quantité, sécurité et délais dnas le rpsecet des cengisnos de taraivl du procédé de fabrication.

Renthmataet hiérarchique :

N + 1 : cehf d'équipe ou cehf de qurat ;

N - 1 : néant.

Rieanoilts fietlonhnecons :

Tanmerttsre les ciesnngos aevc les collègues de travail.

Alerter, le cas échéant, les fonctions-support thieueqns en cas de dysfonctionnement.

Dcpirtseif des tâches ppeliracnis :

- auerssr la cnoitude de tuos types de ligens ;
- maîtriser complètement les paramètres de prsece et les dmrameigas de presse, les réajuster de sa porpre iavintite et en irofeimnr sa hiérarchie ;
- puet patepircir à l'élaboration des dmgaemiras ;
- tiner un rôle de référant technique/process et participer, le cas échéant, à la fomaitom des aurets agetns de foirbiatacn alqexuus il aptope cinosel et acsstnsaie ;
- piiraptcer au nygateote du pstoe de traival ;
- contrôler la qualité de la ptuocroidn (densité, aspect, humidité...);
- renseigner, le cas échéant, les dmnuoetcs écrits (ou informatiques) de suivi de ligne.

Poste :

Cnuoduectr de silos.

Miisosn générale :

Arsuser le sctaokge en slois mlieobs des podritus fabriqués et asresur la sitroe des ptrdiuos stockés vres le conditionnement.

Recmtahnatet hiérarchique :

N + 1 : cehf d'équipe ou cehf de qraut ;

N - 1 : néant.

Raenltois fnnentoielcols :

Tsermttrane les csognneis aevc les collègues de travail.

Dresitipcf des tâches prlncieaps :

- aseusrr le scokgate de la pitodourcn réalisée dnas le crdae du porgrmmae foaarticbin ;
- uitiselr les meyons de déplacement à sa dtiosoiipn ;
- utiliser, le cas échéant, les outils iounfetamiqrs de goitesn des sktocs ;
- idfneieitr le ctonenu des différents solis ;
- atltreer en cas de mélange et/ou de pâtes défectueuses (aspect visuel) ;
- aseusrr l'alimentation cntoantse en podutirs des menachis de cdmoiennenoitt en etfecaufnt la msie en pcalle des siols mibelos ou en oartinet les ptroids stockés en soils fxeis en doceiirtn des miaecnhs de cdeniontnenimot ;
- renseigner, le cas échéant, les dumncoets écrits (ou informatiques) de suivi des silos.

Poste :

Réparateur de moules.

Mssoiin générale :

Assuerr l'entretien et le ntoagteye des meuols et acrisoecess utilisés en fabrication.

Rhæeactnmt hiérarchique :

N + 1 : chef d'équipe ou chef d'atelier ;

N - 1 : néant.

Rolnaies fnnoinloetecs :

Tmmrestae les cseinngs de tavrail aevc les opérateurs de fabrication.

Dipictersf des tâches ppcilrlnaes :

- pilfeniar et svuire l'utilisation des meulos et aiecsocress en fcnitoo du pnaning de foaircatbn ;
 - aserus la msie en pcalle des dissoers techniques, du stock de meouls et des pièces détachées spécifiques ;
 - arsues la disponibilité des muoels et acceiseorsr utlsailbes en foirabtaicn (nettoyage, affûtage, rcmmlaeeepnt de plaiselts ..) ;
 - ppiacreitr à l'étude et à la msie en place de neavoux équipements anisi qu'aux études de mioiadnfnocs ;
 - rrdene cptmoe à son supérieur hiérarchique de ses pienlacrips ionrtvtneenis ;
- atrleer son supérieur hiérarchique des aleaonims constatées et prpoesor tuotes atinocs crcrovtees ou préventives.
En vigueur étendu en date du 15 déc. 1992
Filière conditionnement

Pstoe :

Agnet de conditionnement.

Moisisn générale :

Asesurr la seclluanvrnie d'une lgrine spilme (en treems de cadence, de technicité ou de poiurdit traité) ou d'une ptaire de lgrnie cxeplome dnas le rscept des nrmoes de qualité, quantité et délais.

Ratnmaethcet hiérarchique :

N + 1 : chef d'équipe ou chef de quart ;

N - 1 : néant.

Ralioetns fnloinltoeecs :

Tsrrtetmnae les cionsgnes aevc les collègues de travail.

Inrmoefr les régleurs des ditenmnofonestncys relevés.

Dicriepstf des tâches preiinpcals :

- sevreilur le ftmnoeinoenmct de la lgrine ;
- aelretr en cas de dnnsyeeoinnmcftt ;
- airoosnipnevpr la lgrine en fouierunts dieersvs (colle, elglaabems ..) ;
- contrôler la qualité de sa pdtoourcin (poids, collage, aspect, dtae ..) ;
- rengnieesr les dcmeuotns écrits (ou informatiques) de sviui de lgrnie ;
- tiner en état de propreté son ptsoe de tivaarl et son evonnienrmnet ;
- assurer, éventuellement, les réglages simples, aeecsisbcls snas démontage, prévus par le constructeur.

Psote :

Cueoutodnr de lgrnie simple.

Moiissn générale :

Arseusr la citdoune complète d'une lgrnie spilme (en tmeers de cadence, de technicité ou de pudriot traité) ou d'une pirate de lgrnie clexpome dnas le rpeest des nrmeos de qualité, quantité et délais.

Rmtetcaanhet hiérarchique :

N + 1 : chef d'équipe ou chef de quart ;

N - 1 : néant.

Rinoaelts fonicnnlteleos :

Tsntmerarte les cgnonises aevc les collègues de travail.

Ionrfemr les régleurs des dceomonntiysnfnets relevés.

Drpsieitcf des tâches penpilicars :

- démarrer et arrêter la lgrnie (début et fin de lancement) ;
- sileurlver le fcnnnomoteeint de la lgrine ;
- aleertr en cas de dmeycestinonnnfot itmnrpoat ;
- anspionrovper la lgrnie en frutoirnues deversis (colle, eaglalbems ..) ;
- contrôler la qualité de sa pucrotoidn (poids, collage, aspect, dtae ..) ;
- mneeisger les dteonmucs écrits (ou informatiques) de sivui de lgrnie ;
- teinr en état de propreté son ptsoe de tvaaril et son eviennemrnt ;

- auser les réglages simples, aciebelsscs snas démontage, prévus par le constructeur.

Ptsoe :

Ceuucdtonr de lnige complexe.

Msiison générale :

Asuersr la cnitudoe complète, suel ou aevc l'aide d'agents de cdntnimeononiet ou de conducteurs, d'une lngie cxemope dnas le rpesect des norems de qualité, quantité et délais.

Retaamehtont hiérarchique :

N + 1 : chef d'équipe ou chef de quart ;

N - 1 : néant.

Rnotileas fcnlneolnotis :

Tatmesrmt les cinosnges aevc les collègues de travail.

Imonfrer les régleurs des dttscoemnfnoeinys relevés.

Drpisceitf des tâches pnleapiers :

- démarrer et arrêter la ligne (début et fin de lancement) ;
- contrôler le finnoenocmett de la lgine ;
- atltreer en cas de dnsnnoiomcynfeet iomnpatrt ;
- apveooniipnrsr la lgine en feonutirurs dseerivs (colle, eamblealgs ..) ;
- contrôler la qualité de sa proutdocin (poids, collage, aspect, dtae ..) ;
- reeensngir les docetmuns écrits (ou informatiques) de siuvi de lgine ;
- tnier en état de propreté son poste de traavil et son evnnreoeimnnt ;
- asuresr les réglages de fnoenceonmmt ;
- rlemacepr les éléments prévus de tpye " échange sdnratd " ;
- efuteefcr les opérations mnreueis d'entretien et de dépannage ;
- itdnliefer les pnaens simples.

Ptose :

Cetodcnuur principal.

Mission générale :

- aerssur la cniditoe complète, suel ou aevc l'aide d'agents de ctniniomdnnoet ou de conducteurs, d'une lngnie cpeolxme dnas le rcepset des nrmoes de qualité, quantité et délais ;
- plyevnaolt à l'intérieur d'un gepoumnrret de lngies à caractéristiques porcehs ;
- aseursr le souietn tieqcnhue auprès des aterus curedtnuocs de son groupement.

Ramthaeectnt hiérarchique :

N + 1 : chef d'équipe ou chef de quart ;

N - 1 : néant.

Raoeilnts feicntnnololes :

Termnarstte les csigeonns aevc les collègues de travail.

leonmfr les régleurs des dnmenctteinysoofns relevés.

Drciesiptf des tâches pliempaics :

- démarrer et arrêter la ligne (début et fin de lancement) ;
- contrôler les fnntcnnmoioeets des lgneis ;
- aereletr en cas de dofntescincioyemnt ipnaomrtrt ;
- appreinoovinsr les lngies en fronuetrius dresives (colle, eelgaalmbs ..) ;
- contrôler la qualité de sa ponucoidtn (poids, collage, aspect, dtae ..) ;
- mgniéseer les dtmcounes écrits (ou informatiques) de sviui de ligne ;
- tnier en état de propreté son poste de tiavral et son environnement.

Puor le geenmorupt de lenigs :

- ausestr les réglages de fnooenmectnnt ;
- mplaeacer les éléments prévus de tpye " échange sandratd " ;
- eetuffefer les opérations mierenus d'entretien et de dépannage ;
- ieeinftdir les peanns simples.

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1992

Filière logistique

Potse :

Cariste.

Mission générale :

Assurer la continuité d'un crocheteur automatique en respectant les normes de qualité, quantité et sécurité.

Rattachement hiérarchique :

N + 1 : chef d'équipe ou chef de quart ;

N - 1 : néant.

Relations fonctionnelles :

Travailler avec les collègues de travail.

Description des tâches principales :

- assurer la maintenance de premier niveau du matériel qu'il utilise (niveaux, aspect, réglage courant, montage de brasures...);

- assurer les entrées et les sorties des produits (avec utilisation éventuelle d'outils métalliques embarqués);

- assurer le rangement des canots et wagons;

- contrôler chaque matinée en qualité et quantité;

- respecter les normes de qualité : conduite, manipulation, stockage, rangement...).

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1992

Filière maintenance

Mission générale :

Assurer, en priorité, le dépannage rapide des matériels de production.

Rattachement hiérarchique :

N + 1 : chef d'équipe mécanique/chaudronnerie;

N - 1 : néant.

Relations fonctionnelles :

Informé et s'informer auprès des opérateurs (opérateurs et chefs d'équipe).

Description des tâches principales :

- assurer le dépannage mécanique (50 à 70 % du temps) :

- rangement de pièces ;

- réglage ;

- soudage, chaudronnerie, tuyauterie ;

- aide aux électriciens de dépannage ;

- participer aux révisions programmées des lignes ;

- effectuer les contrôles de ligne par "rodage" ;

- décrire les défauts relevés par les opérateurs ;

- feuillets ;

- bruits, etc. ;

- rendre compte à son supérieur hiérarchique de ses propositions d'amélioration ;

- alerter son supérieur hiérarchique des anomalies constatées et proposer des actions correctives ou préventives.

Poste :

Electromécanicien.

Mission générale :

Intervenir techniquement sur les machines pour assurer le bon fonctionnement en vue d'obtenir un produit de qualité et en quantité maximale tout en respectant la sécurité.

Rattachement hiérarchique :

N + 1 : chef de quart ;

N - 1 : néant.

Relations fonctionnelles :

Informé et s'informer auprès des utilisateurs (opérateurs).

Informé et s'informer auprès du contrôle qualité et de la cellule technique.

Description des tâches principales :

- se renseigner sur l'état de fonctionnement des machines ;

- par le contrôle de la qualité et de la cellule ;

- auprès du chef de quart (pour les priorités d'intervention) ;

- sur appl des opérateurs ;
- détecter l'anomalie et réaliser l'intervention ;
- réglage ;
- réparation ;
- cernage des pièces ;
- informer la cellule technique des problèmes de maintenance préventive ;
- effectuer des travaux de maintenance préventive ;
- proposer des solutions d'amélioration ;
- rendre compte à son supérieur hiérarchique de ses principales interventions.

Poste :

Techicien automatique.

Mission générale :

Prendre en charge la totalité des activités liées au parc d'automates programmables de l'unité.

Hiérarchie :

N + 1 : chef d'équipe électricité/automatisme ;

N - 1 : néant.

Relations :

Informé et s'informer auprès des utilisateurs.

Principales tâches :

- assurer la maintenance et le suivi des automates programmables ;
- réaliser les études et les programmes de mise en place d'automatismes ;
- étudier et adapter les programmes d'automatisme existants ;
- gérer la bibliothèque de programmes ;
- se tenir informé des évolutions des matériels et des techniques de sa spécialité ;
- rendre compte à son supérieur hiérarchique de ses principales interventions ;
- avertir son supérieur hiérarchique des anomalies constatées et proposer des solutions correctives ou préventives.

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1992

Filière secrétariat

Poste :

Secrétaire de service.

Mission générale :

Assurer le service de l'activité ainsi que le traitement et la transmission de l'information d'un service.

Hiérarchie :

N + 1 : responsable du service ;

N - 1 : néant.

Relations :

- assurer le service de la clientèle ;
- assurer le service de la clientèle.

Principales tâches :

- gérer l'activité du service ;
- gestion du temps (agenda, planning, réunions ..) ;
- gestion des voyages et déplacements (réservations, formalités, notes de frais, devis ..) ;
- organisation et préparation de réunions (dossiers, salle ..) ;
- gestion des fournisseurs et du matériel du service ;
- suivi des dépenses de fonctionnement du service ;
- transmettre l'information interne et externe au service ;
- dépouiller, enregistrer, distribuer et classer le courrier ;
- recevoir, filtrer et transmettre les appels téléphoniques ;
- traiter l'information interne et externe au service ;
- rédiger les correspondances simples ou complexes ;

- assurer la transmission correcte des textes qui lui sont fournis (frappe) ;

- effectuer la rédaction complète de documents ;

- concevoir, mettre à jour un classement.
En vigueur étendu en date du 15 déc. 1992
Filière comptabilité

Poste :

Comptable 1er échelon (comptabilité client).

Mission générale :

Assurer l'enregistrement des titres de règlement émis par les clients et justifier le solde d'un certain nombre de comptes individuels clients.

Rattachement hiérarchique :

N + 1 : responsable du service comptabilités annexes ;

N - 1 : néant.

Responsabilités fonctionnelles :

- client ;

- achats de la société (administration des ventes).

Description des tâches principales :

- enregistrer les titres de règlements clients ;

- renseigner la facture et le règlement ;

- recevoir les chèques des clients éventuelles (en-cours de facturation de coopération commerciale) ;

- intervenir sur informatique les titres de règlement ;

- justifier les comptes individuels clients ;

- vérifier que les règlements sont correctement enregistrés et qu'ils sont les bons ;

- corriger les erreurs d'enregistrement comptable ;

- intervenir auprès de l'administration des ventes en cas de retard de règlement, anomalies, etc. ;

- s'occuper d'une opération par pertes et profits sans avoir les incertitudes comptables et financières.

Poste :

Comptable 2e échelon (comptabilité générale).

Mission générale :

Assurer le contrôle et l'enregistrement des factures fournisseurs par les services de la société ainsi que suivre, analyser et contrôler un certain nombre de comptes généraux.

Rattachement hiérarchique :

N + 1 : responsable du service comptabilité générale.

Responsabilités fonctionnelles :

- achats de la société.

Description des tâches principales :

- contrôler et enregistrer correctement les factures fournisseurs ;

- vérifier la bonne rédaction des bordereaux de débit et de crédit ;

- vérifier la validité du " bon à payer " ;

- intervenir sur informatique les bordereaux de débit et de crédit ;

- transmettre les chèques pour règlement ;

- suivre, analyser et contrôler les comptes généraux (comptes d'abonnement et de chèques à payer) ;

- vérifier que les écritures enregistrées sont conformes au plan comptable ;

- veiller au respect de l'application des règles du contrôle interne ;

- rendre compte à sa hiérarchie des résultats des contrôles et des analyses effectués et des anomalies qu'il a rencontrées ;

- participer à d'autres tâches relevant de son domaine de compétences (DAS 2, inventaires, etc.).

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1992

Filière commerciale

Poste :

Technicien commercial.

Mission générale :

Réaliser les objectifs de vente de son secteur dans le cadre de la stratégie commerciale régionale et des budgets alloués.

Rattachement hiérarchique :

N + 1 : chef de région/direction régionale des ventes.

Réalisations principales :

Suivre les activités des ventes.

Définir les tâches principales :

- assurer la vente des produits en volume, gamme et qualité :
- TG ;
- suivi des réputés ;
- merchandising, PDM ;
- assurer la gestion de sa clientèle en terme de couverture, de budget ;
- maîtriser les PVC et régler les litiges ;
- respecter les règles déontologiques ;
- assurer l'information de sa hiérarchie sur les clients et les actions de la concurrence.

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1992

Filière qualité

Poste :

Titulaire de la qualification.

Mission générale :

Réaliser les analyses physico-chimiques et biochimiques nécessaires à la maîtrise qualitative des produits.

Réaliser la hiérarchie :

N + 1 : responsable du laboratoire d'analyses ;

N - 1 : néant.

Réalisations principales :

Avec les membres du laboratoire et éventuellement d'autres services.

Définir les tâches principales :

- assurer les analyses physico-chimiques :
- préparation (échantillons, matériels, réactifs) ;
- analyse ;
- contrôler et transmettre les résultats des analyses à son responsable ;
- remettre en ordre son poste de travail ;
- participer aux essais de nouvelles méthodes d'analyse et à l'amélioration de celles existantes ;
- participer éventuellement à des actions de formation qualité pour les opérateurs de production.

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2008

Exemples de cotations de postes

	CONNAISSANCES	TECHNICITÉ Complexité	INITIATIVE Autonomie	ANIMATION Encadrement	COMMUNICATION	TOTAL	NIVEAU	COEFFICIENT
Fabrication								
Agent de fabrication	2	1	2	1	2	8	I	135
Conducteur de ligne de fabrication	4	2	3	1	2	12	II	155
Conducteur principal de ligne de fabrication	4	4	3	2	2	15	III	170
Conducteur de fabrication	6	4	4	3	3	20	III	195
Conducteur de soins médicaux	2	2	3	1	2	10	II	145
Réparateur de moteurs	6	4	4	4	2	20	III	195
Conditionnement et logistique								
Agent de conditionnement	2	1	2	1	2	8	I	135
Conducteur de ligne simple	2	3	3	1	2	11	II	150
Conducteur de ligne complexe	4	3	3	2	2	14	II	165
Conducteur principal	4	4	3	4	2	17	III	180
Cariste	2	2	3	1	2	10	II	145
Conducteur régleur	6	4	3	2	3	18	III	185
Maintenance								
Mécanicien de dépannage	4	4	4	1	3	16	III	175
Electromécanicien	6	4	4	2	3	19	III	190
Technicien automatique	10	4	4	3	4	25	V	240
Laboratoire								
ventes-administratif								
Secrétaire de service	6	3	3	2	4	18	IV	185
Comptable 1er échelon	6	3	3	2	4	18	III	185
Comptable 2e échelon	8	4	4	3	3	22	IV	210
Technicien commercial	10	4	3	1	7	25	V	240
Technicien de laboratoire qualité	10	4	3	2	2	21	IV	200

Avenant n° 2001-02 du 24 octobre 2001 relatif à la cessation anticipée d'activité

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2001

Le présent accord conclut dans le cadre des dispositions des articles L. 322-2 et L. 352-1 et suivants du code du travail, du décret et de l'arrêté pris pour leur application et pour une durée limitée, a pour objet de mettre à disposition des entreprises un dispositif de cessation anticipée d'activité, dans des conditions financières équilibrées, de salariés ayant été affectés au cours de leur carrière à des postes pénibles ou à des salariés reconnus handicapés. Dans la mesure du possible, le départ de salariés âgés doit permettre l'embauche de jeunes de formation et de salariés handicapés d'accès à l'emploi, et en particulier l'insertion des personnes âgées de moins de 25 ans.

Il est rappelé que la durée du dispositif est limitée à 5 ans et n'est pas reconductible.

En conséquence, il est important que les entreprises soient sensibilisées à la situation des personnes aujourd'hui affectées à des postes pénibles, en particulier pour la tranche d'âge de 46 à 50 ans, pour développer d'ores et déjà une gestion prévisionnelle des emplois par des actions mises en place dès à présent.

Article 1 - Objet de l'accord

En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2001

Le présent accord est conclu dans le cadre du décret n° 2000-105 et de l'arrêté du 9 février 2000, ainsi que de l'article R. 322-7-2 du code du travail. Il a pour objet de permettre à certains salariés ayant travaillé dans des conditions particulières définies ci-dessous de cesser leur activité de façon anticipée.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2001

Le présent accord s'applique dans les entreprises, dès lors qu'une convention collective est conclue entre l'entreprise, l'UNEDIC ou les organismes de branche et l'Etat.

Sont concernés les salariés des entreprises relevant de la convention collective des pâtes alimentaires sèches et du code de travail non préparé signée le 3 juillet 1997 et étendue par l'arrêté du 3 mars 1998.

Article 3 - Conditions pour bénéficier du dispositif

En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2001

Au niveau de l'entreprise :

- avoir mis en place, par accord collectif, une durée collective de travail effective égale ou inférieure à 35 heures hebdomadaires en moyenne, calculée sur l'année, et ne dépassant, en tout état de cause, une durée maximale de 1 600 heures ;

- avoir consulté, préalablement, le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel ;

- avoir signé un accord d'entreprise sur les conditions de cessation anticipée d'activité.

L'accord d'entreprise devra préciser et mentionner :

- le montant de l'allocation devant être versé aux bénéficiaires ;

- le nombre maximum de bénéficiaires de l'allocation pour la période d'adhésion au dispositif ;

- les modalités relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi pratiquée dans l'entreprise ;

- les modalités relatives à la désignation des salariés éligibles au dispositif en fonction de leur ancienneté d'emploi et de leur âge et les modalités de l'information qui sera faite auprès des salariés concernés ;

- les conditions et modalités de conclusion de la convention citée en référence ;

- dans le cas où les départs en cessation anticipée entraînent de nouvelles embauches, les procédures particulières concernées par les offres d'emploi (chômeurs de longue durée, jeunes en insertion...).

Au niveau du salarié :

- avoir manifesté, par écrit, sa volonté de départ anticipé ;

- avoir adhéré personnellement au dispositif de cessation d'activité au cours de la période visée ;

- avoir constaté de manière certaine la durée du versement effectif de l'allocation ;

- être âgé d'au moins 57 ans et de moins de 65 ans ;

- être salarié de l'entreprise de manière continue depuis au moins 5 ans avant son adhésion au dispositif ;

- ne pas réunir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code ;

- n'exercer aucune autre activité professionnelle ;

- ne bénéficier ni d'un avantage en espèces à caractère viagère acquis à titre personnel liquidé après l'entrée dans le dispositif, ni d'une indemnité versée en application de l'article L. 351-2 du présent code, du I de l'article R. 322-7 du même code ou de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 portant création d'un fonds d'emploi (FNE).

Cas particuliers des salariés d'activité ou de site.

Dans le cas où, à la suite d'un plan social soumis aux différentes instances, une entreprise ayant mis en place le dispositif CATS, se verraient supprimer une activité industrielle, un atelier, ou un site (production, recherche, dépôt...) les heures particulières suivantes pourront être appliquées :

- la cessation anticipée d'activité s'appliquera aux salariés à compter de 55 ans. Ce personnel pourra bénéficier de l'allocation de cessation d'activité dans les mêmes conditions que celles définies dans le présent accord.

Article 4 - Conditions d'éligibilité du personnel en cessation d'activité

En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2001

Deux types de conditions sont prévues :

a) Avoir bénéficié de la prise en charge partielle de l'allocation par l'Etat :

- avoir accompli 15 années de travail à la chaîne au sens du code de l'article 70-3 du décret du 29 décembre 1945 dans sa rédaction issue du décret n° 76-404 du 10 mai 1976 ou 15 ans de travail en équipes successives, soit avoir travaillé ininterrompue pendant 200 jours ou plus par an pendant la même durée ;

- être teualvrir handicapé au snes de l'article L. 323-3 du cdoe du tavaril à la dtae d'entrée en vuueigr du présent arccod et jiseutfir d'au minos 40 tsrietems validés puor la ratterie au snes des aetircis R. 351-3, R. 351-4, R. 351-12 et R. 351-15 du cdoe de la sécurité sociale, dnas un ou pseriluus régimes de sécurité soalice des salariés.

b) Possibilité de psrie en cahrgte loate de l'allocation par l'entreprise (pour les etrprineses sniuahtaott l'intégrer dnas luer aoccrd d'entreprise).

Le peonemsl bénéficiaire diot répondre au critère ci-dessous :

- pmnoesel moteamnt des difficultés d'adaptations à l'évolution de luer emolpi liées à des cdnnoitois spécifiques d'exercice de luer activité (évolution des nelveouls technologies, nuuoveax procédés ou nevlouls ortoaigninsan de l'entreprise).

Dnas les duex cas, l'allocation versée au salarié, qui n'a pas le caractère de salaire, est :

- puor l'employeur, exonérée du vesmenrt froarafite sur les seraalis et des ctanioitoss de sécurité solacie au tirt de l'article L. 352-3 du cdoe du tairavl ;

- puor le salarié, somisie aux ctoitasons apcaillpebs au revneu de reaanmlcpemt visé par l'article L. 351-25 du cdoe du travail, c'est-à-dire à la CSG au tuax réduit et à la CRDS.

Article 5 - Procédure d'adhésion

En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2001

L'entreprise fnruoria aux salariés raeslnmpist les cnidnootos prévues ci-dessus, et alqueuxs elle eavginse de psoproer la cietoson d'activité conformément aux dtoispsoins prévues dnas l'accord d'entreprise :

- une prospitioon écrite d'entrée dnas le dispositif, accompagnée d'une ciope du présent arccod ;

- un eiетnretn ideudniivl aevc la diirtoecn de l'entreprise au curos duqeul le salarié pourra, s'il le souhaite, se fiare asitseer par un mebrme du personnel, puor connaître nmnmeoatt le motannt de son saralie de référence qui svrmea de bsae au culcal de l'allocation ;

- un délai de réflexion de 1 mios avannt de firae connaître sa décision, par écrit, d'accepter ctete protspoiin et d'adhérer au dispositif.

A ctoempr du pmreier juor du mios qui siut l'adhésion au dtosiisipf de csatosein d'activité, le salarié entre dnas le dispositif. Ctete adhésion vuat aicpetoatcn par le salarié de l'ensemble du dsiisipatif tel que défini dnas le présent arccod et dnas l'accord d'entreprise et aux ataevns au cnratot de tiavarl de l'intéressé.

Article 6 - Régime du dispositif de cessation d'activité

En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2001

6.1. Suttat du salarié

Les psereonns ayant adhéré au dioistspif de cisostaen d'activité censvorent la qualité de salarié de l'entreprise, luer crnoatt de tiavarl étant spnsduieu pnnaedt la période de caotssein d'activité.

6.2. Rpeirse d'activité

Le salarié est dispensé d'activité pfeelnnsroiole padnnet tutoe la durée d'adhésion au dispositif. Toutefois, conformément au décret, l'employeur proua lui dednaemr de rpdernree une activité dnas l'entreprise, à trite tuot à fiat exceptionnel, dnas l'année qui siut le départ.

Les cinotnois de rriespe de tavrail éventuelle dnovret sviure nteanmnot les règles sanuteivs :

- délai de prévenance miunimm de 15 jrous ;

- durée de rrisepe limitée à 3 mios ;

- citnodnois du ctaormt de taairvl ;

- cdoinoitns financières de rsreipe d'activité au moins équivalentes au revneu perçu antérieurement à la ceatssoin d'activité.

6.3. Reucossers garanties

Le salarié bénéficiaire de la coesstian d'activité perçoit une aaoiloltn cpeam donrst à 65 % du slaraie de référence puor la prat n'excédant pas le pafnlod prévu à l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale, auqxelus s'ajoutent 50 % du srlaaie de référence puor la prat de ce siarlae crpmiose etnre 1 et 2 fios ce même plafond.

Le sialrae de référence saevnrnt de bsae à la détermination de l'allocation visée à l'alinéa précédent et fixé d'après les rémunérations sur lsalueeqls ont été aiessss les cotrbnoitoinus au régime d'assurance chômage au trite des 12 dermeis mios civils précédant le dmieer juor de trivaal payé à l'intéressé, dnas la ltimie du dulboe ploafnd prévu à l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Le sliarae de référence est calculé sleon les règles définies dnas le carde du régime d'assurance chômage visé à la steoicn première du citarphe premier, du titre cinquième, du livre troisième du cdoe du travail.

Le siarlae de référence puor les salariés bénéficiant d'une raitrete psrgosevie est cueh qui a servi de bsae au vsmreent des altnoioicals de préretraite prrveissoge revalorisé, le cas échéant, dnas les cndoonits prévues aux atcelris 1er et 2 du décret n° 98-1024 du 12 nemorvbe 1998.

Le salraie de référence est révalué soeln les règles définies par décret puor la retioasivolan du saalire de référence des aaitoInlcos spéciales du Fnods nntaoail de l'emploi.

6.4. Modalités de versement

L'allocation est versée par l'ASSEDIC.

L'allocation versée au salarié, qui n'a pas le caractère de salaire, est ssumoie aux ctitianoooss abecplaplis au revenu de rpmaneeemlt visé par l'article L. 351-25 du cdoe du travail.

Il est rmeis mnlemesenuelat au salarié en cioeatssn d'activité, au mmneot du vnemerset de l'allocation, un betililun en précisant le montant. Ce bluelitn précisera, chuae année, le cumul aunenl burt et le net imposable.

6.5. Durée du versement

Luoqrse le salarié est entré en seopusisnn d'activité, l'allocation ne cemmncoe à être versée qu'au trmee de la période pdannet leqlaue il bénéficie, le cas échéant, de ses drtois aucqis en matière de congés payés et de tuot aurté ditsiopisf de caapsilloattn en temps. Ctete altaocioln cseae d'être versée dès la stoire du dispositif.

Lorsque, du fiat d'une cisosen ou d'un ceeahngmnt d'activité, l'entreprise ou l'établissement qui aurait signé un aoccrd d'entreprise mnaettt en place le dsoiptisif visé par le présent accrod srot du cahmp d'application de celui-ci, l'accord ctounnie à pouridre ses eeffts puor les salariés qui ont bénéficié préalablement du dstoiisipf de ciseotasn d'activité élaboré.

6.6. Riespre d'une activité psleronensfioe chez un artue employeur

Tuot salarié en cistsoean d'activité qui viaidenrt à pveoceirr une rémunération complémentaire pandent une période non travaillée, diot la déclarer à son emyuoelper et à l'UNEDIC.

Le non-respect de cttee ogboaliitn puor le salarié entraînera la sispneousn vrioe la sporssiepun de l'allocation versée par l'UNEDIC.

Le vnsreeemt de cette aooltician est spuednsu en cas de rspeire d'une activité pfesnlselnioroe chez un ature employeur.

6.7. Crruvtooue sociale

Puor perttetme aux salariés bénéficiaires du dtiipissof de coissetan d'activité d'acquérir des dirots à reaitrte complémentaire :

- les ersntiereps verseront, dnas les cndotoinis prévues par l'AGIRC et l'ARRCO, des cotnstaoiis calculées sur le silaare de référence limité à 2 fios le pnofald de la sécurité sociale, mentionné à l'article 6.3 du présent arccod revalorisé dnas les cndotoiis prévues à l'article 6.3 et sur la bsae des tuax et systèmes de citoiatns en viugeur dnas les esinpetrers concernées, jusqu'au dinerer juor du mios précédant le 57e ameanrivsie des intéressés ;

- à compter du premier jour du mois suivant le 57^e anniversaire des intéressés et sous réserve de la conclusion des conventions prévues à l'article 2 du présent accord, l'Etat versera à l'AGIRC et l'ARRCO les cotisations sur l'allocation visée au 6.3 précité et sur la base des taux et systèmes de cotisations obligatoires.

En outre, les entreprises qui choisissent des taux supplémentaires pourront décider, par accord d'entreprise, de verser les cotisations correspondantes à la différence entre les taux applicables dans l'entreprise et les taux obligatoires sur la base de l'assiette visée à l'article 6.3.

Les entreprises dans lesquelles existent des régimes de prévoyance-santé complémentaires pourront éventuellement décider dans l'accord d'entreprise des modalités de leur maintien en faveur des salariés en cessation d'activité.

Article 7 - Sortie du dispositif

En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2001

Lorsque le salarié justifie du nombre de trimestres nécessaires pour l'obtention d'une pension vieillesse à taux plein au titre des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale, l'employeur procède, dans les conditions prévues, à la mise à la retraite du salarié ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité.

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié perçoit l'indemnité de départ à la retraite qui lui est due. Les périodes de suspension prévues au présent accord sont prises en compte pour le calcul de cette indemnité dont l'assiette est le salaire de référence réactualisée.

La liquidation d'un avantage viager pendant la durée de la cessation d'activité entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Article 8 - Suivi de l'accord

En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2001

Chaque entreprise ou établissement participant au présent accord déterminera les modalités de son suivi. Elle présentera chaque année au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un bilan de son application ainsi que le pourcentage prévisionnel de l'année suivante.

Un point annuel sera fait au niveau de la branche.

Article 9 - Entrée en vigueur de l'accord

En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2001

Le présent accord entre en vigueur le premier jour suivant son dépôt à la direction départementale du travail.

Article 10 - Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2001

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 années à partir de la date de son entrée en vigueur. Il cesse de plein droit à l'échéance de ce terme et ne constitue pas à pur effet. Toutefois, le salarié ayant adhéré, avant cette échéance, au dispositif de cessation d'activité, continuera d'en bénéficier, jusqu'à l'âge de sa retraite à taux plein.

Le présent accord est conclu à la condition expresse du maintien de l'aide de l'Etat à son niveau en vigueur à la signature du présent accord. La suppression ou la modification à la baisse de celle-ci entraînera la caducité du présent accord qui sera résolu aussitôt de plein droit.

Toutefois, les salariés ayant adhéré au dispositif antérieur continueront de bénéficier des droits acquis jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein.

Avenant n 2004-01 du 6 octobre 2004 relatif aux règles de composition des délégations syndicales

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Syndicat des producteurs français de pâtes alimentaires de France (SIFPAF).

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services et autres (FGTA) FO ;

Fédération nationale aragoilinetame CFE-CGC ;

Fédération générale agricole française (FGA) CFDT ;

Fédération des syndicats CFTE commerce, services et force de vente (CSFV).

Article 1

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2004

Le titre de l'article 8 de la convention collective nationale des " Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé " est modifié comme suit :

" Coexistence des réunions paritaires. - Priorité aux assemblées syndicales. - Partenariat syndical ".

Le paragraphe suivant est inséré au début de l'article 8 :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2004

Le présent avenant prend effet le jour de sa signature et sera déposé conformément à la législation en vigueur. Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 6 octobre 2004.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2004

Le présent avenant a pour objet de modifier les règles de composition des délégations syndicales.

Avenant n 2004-02 du 6 octobre 2004 relatif à la création d'une CPNEFP

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Syndicat des industriels français de pâtes alimentaires de France (SIFPAF).

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des sciences et techniques (FGTA) FO ;
Fédération nationale agricole CFE-CGC ;
Fédération générale agricole (FGA) CFDT ;
Fédération nationale artisanale et forestière de l'alimentation (FNAF) CGT ;
Fédération des syndicats CFTC commerce, sciences et forêt (CSFV).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2004

Le présent accord a pour objet de mettre en place un dispositif préalable d'information, de consultation et d'étude pour tous les salariés concernés par l'emploi et la formation professionnelle dans la branche professionnelle des " Pâtes alimentaires sèches et coucous non préparé ".

C'est pourquoi les parties signataires conviennent de la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Article 1 - Composition de la CPNEFP

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2004

La commission est composée d'un collège " salariés " composé de 2 membres par organisation syndicale représentative sur le plan national, et d'un collège " employeurs " composé de 5 membres maximum.

Tous les 2 ans, chaque collège choisit parmi ses membres une personne pour être président ou un vice-président, la première présidence étant assurée par la délégation patronale.

Article 2 - Missions de la CPNEFP

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2004

1. Sur l'emploi

La commission examine sur la base d'un rapport annuel constitué par le SIFPAF :

- la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses évolutions ;
- l'évolution des qualifications et des emplois, en regard des évolutions technologiques ou autres ;
- les impacts économiques des conjonctures économiques intervenues dans la branche au cours de l'année lorsqu'ils concernent au moins 10 salariés dans une entreprise adhérente.

En tant qu'instance professionnelle et nationale, la CPNEFP peut émettre des avis et recommandations sur toute question relative à la gestion de l'emploi dans la branche.

2. Sur la formation professionnelle

Elle doit notamment s'attacher à traiter les points suivants :

- étudier les besoins de la branche professionnelle, leur évolution et leur développement ;
- proposer à la commission des actions de formation pour la branche professionnelle et en examiner les modalités de mise en œuvre ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de financement et d'adaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification et rechercher avec les partenaires concernés les modalités d'utilisation de ces moyens dans les entreprises de la branche ;
- agir à la demande auprès des entreprises des actions d'insertion professionnelle des jeunes en entreprise et des moyens de mise en œuvre des actions d'information et d'orientation des jeunes ;
- concevoir, faire homologuer, valider les certifications de qualification professionnelle (CQP) et autres certifications relatives à la formation et à la compétence des salariés existantes ou à venir, en concertation avec les partenaires représentés par la branche ;
- suivre l'application des accords inter-branches sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Article 3 - Fonctionnement de la CPNEFP

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2004

La commission se réunit chaque semaine sur convocation du président et du vice-président. Le SIFPAF assure le secrétariat et convoque les membres de l'ordre du jour soumis un mois avant par les membres de la commission. Le président et le vice-président établissent l'ordre du jour avant diffusion de la convocation au moins 15 jours avant la réunion, accompagnée de tous les documents nécessaires à la préparation de la réunion.

Les frais de déplacement sont remboursés conformément à l'article 8 de la convention collective nationale des " pâtes alimentaires sèches et coucous non préparé ".

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

La première réunion a lieu à la fin de l'année écoulée ; la seconde réunion doit au moins tenir des actions en cours et du personnel des actions à entreprendre l'année suivante.

La commission peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert technique sur une question précise (AGEFAFORIA, APECITA,...).

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

Les décisions sont prises après accord des 2 collèges.

Article 4 - Date d'effet et dépôt

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2004

Le présent accord prend effet le jour de sa signature et sera déposé conformément à la législation en vigueur. Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 6 octobre 2004.

Avenant n 2005-01 du 14 avril 2005 portant création et recommandation des CQP

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération générale des agriculteurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO ;
La fédération nationale agricole CFE-CGC ;
La fédération générale agricole (FGA) CFDT ;
La fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de travail (CSFV),

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2005

Cet accord fixe, conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions de l'accord national du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle des services agricoles des industries alimentaires (chapitre III, point 4), les conditions de mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans le secteur d'activité des pâtes alimentaires sèches et du coocuss non préparé.

Le présent accord se situe dans le cadre de l'étude de prévisionnelles réalisées dans les entreprises agricoles qui souligne la nécessité pour les entreprises de valoriser des processus de formation spécifiques à chaque branche d'activité.

Sont concernés les salariés des entreprises relevant de la convention collective des pâtes alimentaires sèches et du coocuss non préparé signée le 3 juillet 1997 et étendue par l'arrêté du 3 mars 1998.

I-Orientations relatives au développement des certificats de qualification professionnelle

Article 1

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2005

Conscient des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties signataires ont convenu de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP). Ils reconnaissent le rôle particulièrement important joué par les CQP mis en place dans la branche à travers le développement de la profession.

Les CQP créés sont proposés à toutes les entreprises et à tous les salariés de la profession, notamment les jeunes nouvellement recrutés. Ils ont pour objet de définir la gamme des emplois, des compétences et des classifications.

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2005

Les CQP mis en œuvre ont un caractère de savoir-faire et d'aptitude des personnes nécessaires à l'exercice d'un emploi. Leur préparation nécessite un accompagnement pédagogique approprié. Parallèlement, ces CQP permettent de répondre aux besoins des entreprises et aux attentes des salariés puisqu'ils contribuent à attester une qualification professionnelle aux salariés et à valoriser leur savoir-faire.

II-Modalités de création des certificats de qualification professionnelle

Article 3

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2005

Les entreprises, après imputation de leur comité d'entreprise, ou les organisations syndicales peuvent proposer à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CNEFPP) de la branche "Pâtes alimentaires sèches et coocuss non préparé" l'étude d'un référentiel CQP.

Toute décision relative à l'étude d'un parcours de formation débouchant sur un CQP, la création et la modification d'un CQP, est prise par ladite commission après vérification auprès de l'association nationale des industries alimentaires (ANIA) de l'existence éventuelle de CQP transversaux.

Le travail d'élaboration des référentiels CQP (référentiel emploi, référentiel compétences, dispositifs de validation, ...) ainsi que l'organisation de la procédure d'examen et les modalités de délivrance aux salariés des CQP peuvent être confiés par les partenaires sociaux à l'OPCA qui gère les fonds de la formation, à l'AGEFAFORIA. L'OPCA peut se faire assister en tout ou partie par un expert "formation".

Article 4

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2005

La décision de valider un CQP, sur proposition de la CNEFPP est prise par la commission nationale paritaire de la branche "Pâtes alimentaires sèches et coocuss non préparé", après élaboration d'un cahier des charges par les services de l'OPCA et avis donné par le groupe de travail technique préparé mis en place par la branche.

Ce cahier des charges doit comporter notamment :

- le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- le référentiel emplois et compétences ;
- Les conditions de mise en œuvre du CQP ;
- le dispositif de validation des CQP.

La liste des CQP validés est mise à jour régulièrement. L'OPCA est tenue informée de la validation des CQP.

Les CQP font l'objet d'une inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

III-Publics visés et organisation de la préparation des CQP

Article 5

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2005

La préparation d'un CQP, sur la base d'un volontariat, peut être proposée à tous les salariés des entreprises de la profession, sans aucune condition d'ancienneté pour développer leurs compétences en vue d'une qualification ou pour acquérir de nouvelles compétences. Elle peut être demandée aussi par le salarié.

Article 6

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2005

Toute demande d'inscription est faite sur décision et à l'initiative de l'entreprise, auprès de l'OPCA.

La préparation des CQP est organisée par l'OPCA dans les conditions prévues par le cahier des charges visé à l'article 4 ci-dessus.

Article 7

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2005

Un CQP ne peut être délivré qu'aux salariés qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes prévues par le cahier des charges précité.

Pour la passation de ces épreuves, un jury est constitué de 3 à 5 personnes composées :

- un représentant de l'entreprise concernée qui, de préférence, ne sera pas le hiérarchique du candidat (intervenant à titre consultatif dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience VAE) ;

- un représentant (intervenant à titre consultatif dans le cadre d'un VAE) ;
- un représentant désigné par le syndicat des entreprises de pâtes alimentaires de France (SIFPAF) par l'intermédiaire de l'OPCA, qui assure la présidence du jury ;
- un représentant désigné par les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche professionnelle par l'intermédiaire de l'OPCA ;
- un conseiller de l'OPCA.

Les personnes désignées, soit par le SIFPAF, soit par les organisations syndicales, peuvent être refusées par l'entreprise organisatrice de l'épreuve pour des raisons de confidentialité et/ou d'efficacité. Dans ce cas, l'OPCA se charge de proposer à l'entreprise d'autres personnes.

Les membres du jury sont de plein droit au déroulement des épreuves, d'en valider les résultats et de prendre une décision sur l'attribution du CQP. La CEPNFP délivre le certificat de qualification professionnelle destiné au salarié.

En cas de validation partielle, le bénéfice des épreuves réussies est acquis au candidat pour une durée de 5 ans. Dans ce cas, le procès-verbal du jury indique le domaine de compétences qui sont acquis.

Représentant la branche professionnelle à ce titre, la commission financière des industries chimiques de l'OPCA, a mandaté l'AGEFAFORIA, délivre les certificats qui sont imprimés à son en-tête et sous sa responsabilité exclusive.

IV-Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications

Article 8

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2005

Compte tenu des dispositions de l'accord national du 15 décembre 1992 conclu dans l'industrie des pâtes alimentaires et de ses 4 annexes, intégré dans les annexes IV, V, VI, VII et VIII de la convention collective nationale " Pâtes alimentaires sèches et cuoccs non préparé ", les parties conviennent que les salariés sont classés en se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par les postes de travail qu'ils occupent effectivement et non en fonction de leur niveau professionnel de qualification.

Après l'acquisition du CQP, l'entreprise veillera à ce que les compétences professionnelles acquises soient mises en œuvre et renouvellées dans le cadre de l'évolution professionnelle de l'intéressé.

Article 9

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2005

Les parties s'engagent à demander, en commun, au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 14 avril 2005.

Avenant n 2006-03 du 26 octobre 2006 relatif à l'harmonisation des certificats de qualification professionnelle dits CQP

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Syndicat national des industriels de pâtes alimentaires de France (SIFPAF).

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et autres (FGTA) FO ;

Fédération nationale agricole CFE-CGC ;

Fédération générale des agriculteurs (FGA) CDFP ;

Fédération des syndicats du commerce, des services et de la vente (CSFV) CDFP.

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2006

Afin de répondre aux besoins spécifiques de qualification des entreprises, les partenaires sociaux ont créé et développé des certificats de qualification professionnelle dits CQP, sur la base des compétences professionnelles requises dans le métier.

Malgré les variations quant à leurs dénominations, ces différents CQP concernent des métiers similaires et les référentiels de ces métiers visent pour l'essentiel des activités et compétences communes.

C'est pourquoi les partenaires ont décidé de créer une nomenclature et un référentiel d'identification des éléments variables en vue de l'élaboration des référentiels CQP « harmonisés ».

A ce jour, 13 CQP sont harmonisés.

En ce qui concerne notre branche, les dispositions de l'article 8 de l'avenant n° 2005-01 du 14 avril 2005 relatif à la création et à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP) précise que :

Compte tenu des dispositions de l'accord national du 15 décembre 1992 conclu dans l'industrie des pâtes alimentaires et de ses 4 annexes, intégré dans les annexes IV, V, VI, VII et VIII de la convention collective nationale Pâtes alimentaires sèches et croustilles non préparées, les salariés sont classés en fonction de leurs caractéristiques et les exigences requises par les postes de travail qu'ils occupent conformément et non en fonction de leur niveau professionnel de qualification.

Après l'acquisition du CQP, l'entreprise veillera à ce que les compétences professionnelles acquises soient mises en œuvre et reconnues dans le cadre de l'évolution professionnelle de l'intéressé.

Pour intégrer les 13 CQP harmonisés au même titre que les diplômes reconnus par l'éducation nationale, il convient d'adapter l'annexe VI de notre convention collective nationale.

Article 1

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2006

Le 2^e paragraphe de l'annexe VI « Système d'évaluation des postes » de la convention collective nationale Pâtes alimentaires sèches et croustilles non préparées intitulé « Criteres de reconnaissance de l'expérience équivalente » est modifié comme suit :

Connaissances requises ou expérience équivalente

Ce critère évalue les capacités qu'il faut posséder pour tenir normalement le poste ou la fonction. Ces capacités peuvent être sanctionnées par un diplôme, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou par une expérience équivalente à l'un de ceux-ci.

NIVEAU	CONNAISSANCES REQUISES ET FINANCES	NOMBRE DE POINTS
	A : Aucune connaissance requise.	1 point
	B : Fonction de base : savoir lire, écrire, compter, complétée, le cas échéant, par une fonction adaptée dans l'entreprise.	2 points
I	CQP Préparateur	2 points
	CQP Ouvrier qualifié du nettoyage industriel	2 points
	Niveau de connaissances CAP.	4 points
II	CQP Conducteur de mineurs	4 points
	CQP Conducteur de ligne	4 points
	CQP Agent logistique	4 points
	Niveau de connaissances brevet professionnel (BP).	6 points
	Eventuellement niveau bac d'enseignement général, technique ou professionnel.	6 points
III	CQP Responsable d'équipe	6 points
	CQP Agent de maintenance	6 points
	CQP Responsable d'équipe logistique	6 points
	CQP Télévendeur / gestionnaire clients	6 points
	Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau bac, complétées par une formation technique ou une expérience professionnelle équivalente.	8 points
IV	CQP Responsable de secteur	8 points
	CQP Technicien de maintenance	8 points
	CQP Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie	8 points
	Met en œuvre des techniques et connaissances d'enseignement au niveau BTS, DUT, DEUG, bac + 2.	10 points
V	CQP Attaché commercial	10 points
VI	L'intervention du titulaire requiert de sa part des connaissances approfondies d'un domaine particulier et des notions de spécialités connexes pour l'étude, la mise au point ou l'implantation des nouveaux moyens ou procédés. Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau BTS, DUT, complétées par une expérience approfondie.	12 points
VII	Les connaissances de base mises en œuvre sont les mêmes que pour le niveau VI, complétées par des formations dans plusieurs spécialités ou domaines de l'entreprise : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique, etc.	14 points
VIII	L'intervention du titulaire de ce niveau requiert : ? soit l'acquisition d'un savoir-faire spécialisé, nécessitant un investissement dans d'autres domaines de l'entreprise (budget ou coût, gestion du personnel, programmation, etc.) ; ? soit les connaissances théoriques d'une discipline (informatique, juridique...) ou une expérience pratique équivalente. Le niveau de formation équivaut à un diplôme d'études supérieures.	16 points

Article 2

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2006

Les parties s'engagent à demander, en commun, au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Avenant n 2008-01 du 10 juin 2008 relatif à l'intégration d'un CQP

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF).

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO ;

Fédération nationale des agriculteurs CFE-CGC ;

Fédération générale des artisans (FGA) CFDT ;

Fédération des syndicats du commerce, des services et de la vente (CSFV) CFTC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 10 juin 2008

Le deuxième paragraphe de l'annexe II « Système d'évaluation des postes » de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé intitulé « Connaissances ou expérience équivalente » est modifié comme suit :

« Connaissances ou expérience équivalente

Ce critère évalue les capacités qu'il faut posséder pour tenir en l'ordre le poste ou la fonction. Ces capacités peuvent être sanctionnées par un diplôme, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou par une expérience équivalente à l'un de ceux-ci.

NIVEAU	CONNAISSANCES REQUISES ET FINITIONS	NOMBRE DE POINTS
	A : Aucune connaissance requise.	1 point
I	B : Fraîchement diplômé : savoir lire, écrire, compter, compléter, le cas échéant, par une formation adaptée dans l'entreprise. CQP Préparateur. CQP Ouvrier qualifié du natogtype industriel. Niveau de connaissance CAP.	2 points 2 points 4 points
II	CQP Conducteur de machines. CQP Conducteur de ligne. CQP Agent logistique. Niveau de connaissance baccalauréat professionnel (BP). Eventuellement niveau bac d'enseignement général, technique ou professionnel.	4 points 4 points 4 points 6 points
III	CQP Responsable d'équipe. CQP Agent de maintenance. CQP Responsable d'équipe logistique. CQP Télévendeur-gestionnaire clients. CQP Conducteur régulateur de machines de conditionnement.	6 points 6 points 6 points 6 points 6 points
IV	Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau bac, complétées par une formation technique approfondie ou une expérience professionnelle équivalente. CQP Responsable de secteur. CQP Technicien de maintenance. CQP Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie.	8 points 8 points 8 points 8 points
V	Mettre en œuvre des techniques et connaissances correspondantes au niveau BTS, DUT, DEUG, bac + 2. CQP Attaché commercial.	10 points 10 points
VI	L'intervention du titulaire requiert de sa part des connaissances approfondies d'un domaine particulier et des notions de spécialités connexes pour l'étude, la mise au point ou l'implantation des nouveaux moyens ou procédés. Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau BTS, DUT, complétées par une expérience approfondie.	12 points
VII	Les connaissances de base mises en œuvre sont les mêmes que pour le niveau VI, complétées par des formations dans plusieurs spécialités ou domaines de l'entreprise : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique, etc.	14 points
VIII	L'intervention du titulaire de ce niveau requiert : ? soit l'acquisition d'un savoir-faire spécialisé, nécessitant un apprentissage dans d'autres domaines de l'entreprise (budget ou coût, gestion du personnel, programmation, etc.) ; ? soit les connaissances théoriques d'une discipline (informatique, juridique...) ou une expérience professionnelle équivalente. Le niveau de formation équivaut à un diplôme d'études supérieures.	16 points

Article 2

En vigueur étendu en date du 10 juin 2008

Les parties s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 juin 2008

Afin de répondre aux besoins spécifiques de qualification des salariés des entreprises, les professionnels du secteur ont conçu et développé des certifications de qualification professionnelle (CQP), sur la base des compétences professionnelles requises dans le métier.

Malgré des dénominations quant à leurs dénominations, ces différents CQP concernent des métiers similaires et les référentiels professionnels de ces métiers visent pour l'essentiel des activités et compétences communes.

C'est pourquoi les branches ont décidé de constituer un référentiel d'identification des éléments variables en vue de l'élaboration des référentiels CQP « harmonisés ».

A ce jour, 13 livres CQP sont harmonisés et font l'objet de l'accord national interprofessionnel étendu du 20 juin 2007 relatif à la reconnaissance des CQP des industries alimentaires concernées.

En ce qui concerne notre branche, les dispositions de l'article 8 de l'avenant n° 2005-01 du 14 avril 2005 relatif à la création et à la reconnaissance des certifications de qualification professionnelle (CQP) précise que :

« Compte tenu des dispositions de l'accord national du 15 décembre 1992 conclu dans l'industrie des pâtes alimentaires et de ses quatre annexes, intégré dans la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé, les salariés sont classés en se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par les postes de travail qu'ils occupent et non en fonction de leur niveau de qualification.

Après l'acquisition du CQP, l'entreprise veille à ce que les compétences professionnelles acquises soient mises en œuvre et reconnues dans le cadre de l'évolution professionnelle de l'intéressé. »

Pour intégrer le CQP harmonisé « Conducteur régulateur de machines de conditionnement » au même titre que les diplômes reconnus par l'éducation nationale, il convient d'adapter l'annexe II (anciennement annexe VI) de notre convention collective nationale.

Avenant n° 2008-02 du 10 juin 2008 relatif au champ d'application

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Syndicat des imiteurs des fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF).

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO ;

Fédération nationale des agriculteurs CFE-CGC ;

Fédération générale des agriculteurs (FGA) CFDT ;

Fédération des syndicats du commerce, des services et de vente (CSFV) CFTC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 10 juin 2008

L'article 1er de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé est donc modifié comme suit :

« Article 1er Champ d'application

La présente convention règle sur le territoire métropolitain les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements appartenant à des entreprises dont l'activité réside aux côtés des salariés dans le secteur d'activités française :

10.73Z en ce qui concerne :

? les pâtes alimentaires sèches ;

? le couscous non préparé.

Les établissements à activité principale relèvent de la convention collective applicable à l'activité principale.

Les salariés de la présente convention sont tous les salariés des établissements énumérés dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement de leur profession de la rubrique.

Les travailleurs à domicile ne sont pas concernés dans le champ d'application de la présente convention.

Les voyageurs-représentants-placières sont régis par la convention collective nationale des représentants du 3 octobre 1975.

Les annexes relatives aux différentes catégories de salariés complètent les dispositions de la présente convention. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 10 juin 2008

Les parties s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, des matières sociales, de la famille et de la solidarité de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 juin 2008

Le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 portant attribution des numéros d'activités et de professions françaises a modifié l'intitulé des postes de la nomenclature d'activités française (NAF rév. 2).

Il convient donc de remplacer le code NAF 15.8M par le nouveau code NAF 10.73Z.

Avenant n° 2008-04 du 9 octobre 2008 relatif à l'intégration du poste de conducteur régulateur dans le tableau des exemples de cotation de postes dans la branche

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF).

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des sieveurs aënnés (FGTA) FO ;

Fédération nationale des employés CFE-CGC ;

Fédération générale des travailleurs (FGA) CFTD ;

Fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2008

Le tableau de l'annexe IV « Cotation des emplois » de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé intitulé « Exemples de cotation de postes » est modifié comme suit.

(Voir tableau pages suivantes)

Exemples de cotation de postes

	CONNAISSANCES	TECHNICITÉ Complexité	INITIATIVE Autonomie	ANIMATION Encadrement	COMMUNICATION	TOTAL	NIVEAU	COEFFICIENT
Fabrication								
Agent de fabrication	2	1	2	1	2	8	I	135
Conducteur de lièges de fabrication	4	2	3	1	2	12	II	155
Conducteur principal de lièges de fabrication	4	4	3	2	2	15	III	170
Conducteur de fabrication	6	4	4	3	3	20	III	195
Conducteur de silos mélanges	2	2	3	1	2	10	II	145
Réparateur de meules	6	4	4	4	2	20	III	195
Conditionnement et logistique								
Agent de conditionnement	2	1	2	1	2	8	I	135
Conducteur de ligne simple	2	3	3	1	2	11	II	150
Conducteur de ligne complexe	4	3	3	2	2	14	II	165
Conducteur principal	4	4	3	4	2	17	III	180
Cariste	2	2	3	1	2	10	II	145
Conducteur régulateur	6	4	3	2	3	18	III	185
Maintenance								
Mécanicien de dépannage	4	4	4	1	3	16	III	175
Electromécanicien	6	4	4	2	3	19	III	190
Technicien administratif	10	4	4	3	4	25	V	240
Laboratoire								
Secrétaire de service	6	3	3	2	4	18	IV	185
Comptable 1er échelon	6	3	3	2	4	18	III	185
Comptable 2e échelon	8	4	4	3	3	22	IV	210
Technicien chimiste	10	4	3	1	7	25	V	240
Technicien de laboratoire qualité	10	4	3	2	2	21	IV	200

Article 2

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2008

Les parties s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2008

Afin de répondre aux besoins spécifiques de qualification des professionnels des entreprises de la branche « pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé », celle-ci a intégré dans sa convention collective nationale 14 CQP harmonisés, parmi lesquels figurent :

? d'une part, les 13 livrets CQP harmonisés résultant de l'accord national d'entreprise étendu du 20 juin 2007 relatif à la reconnaissance des CQP des industriels alimentaires ;

? d'autre part, un CQP spécifique à notre branche, le CQP « Conducteur régulateur de machines de conditionnement » (avenants n° 2006-03 du 26 octobre 2006 et n° 2008-03 du 10 juin 2008).

De plus, les dispositions de l'article 8 de l'avenant n° 2005-01 du 14 avril 2005 relatif à la création et à la reconnaissance des métiers de qualification de qualification (CQP) précise que :

« Compte tenu des dispositions de l'accord national du 15 décembre 1992 conclu dans l'industrie des pâtes alimentaires et de ses 4 annexes, intégré dans les annexes IV, V, VI, VII et VIII de la convention collective nationale « pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé », les parties conviennent que les salariés sont classés en se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par les postes de travail qu'ils occupent effectivement et non en fonction de leur niveau personnel de qualification.

Après l'acquisition du CQP, l'entreprise veille à ce que les compétences professionnelles acquises soient mises en œuvre et reconnues dans le cadre de l'évolution professionnelle de l'intéressé. »

Le CQP « Conducteur régulateur » étant le CQP harmonisé le plus utilisé dans les entreprises, il conviendrait de l'intégrer dans le tableau des exemples de cotation des postes et d'adapter ainsi l'annexe VI de notre convention collective nationale.

Avenant n 2009-01 du 11 juin 2009 relatif à la période d'essai

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SIFPAF.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FTGA FO ;

FANA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Article 1

Le présent avenant est à durée indéterminée et sera applicable le premier jour du mois suivant son extension.
En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

L'annexe I « Ouvriers, employés » de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé est modifiée comme suit :

« Article 2
Période d'essai

La durée maximale de la période d'essai, prévue à l'article 16 des dispositions communes, des salariés en contrat à durée indéterminée, pour autant que cette période d'essai soit notifiée par écrit dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, est fixée à 1 mois.

L'employeur qui met fin à la période d'essai du salarié en contrat à durée indéterminée ou à la période d'essai d'un mois ou d'un contrat à durée déterminée doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence.

Le salarié qui rompt la période d'essai doit respecter un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 heures en deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise. »

Article 2

Le présent avenant est à durée indéterminée et sera applicable le premier jour du mois suivant son extension.
En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

L'annexe II « Techniciens et agents de maîtrise » de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé est modifiée comme suit :

« Article 2
Période d'essai

En application de l'article 16 des dispositions communes, et sauf accord préalable entre les parties pour un renouvellement de 2 mois maximum, la durée normale de la période d'essai est fixée à 2 mois. Elle doit être notifiée par écrit dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

L'employeur qui met fin à la période d'essai du salarié en contrat à durée indéterminée ou à la période d'essai d'un mois ou d'un contrat à durée déterminée doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

? 2 semaines pour une présence de plus de 1 mois mais de 3 mois au plus ;

? 1 mois au-delà de 3 mois de présence.

Le salarié qui rompt la période d'essai doit respecter un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 heures en deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise. »

Article 3

Le présent avenant est à durée indéterminée et sera applicable le premier jour du mois suivant son extension.
En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

L'annexe III « Ingénieurs et cadres » de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé est modifiée comme suit :

« Article 2
Période d'essai

En application de l'article 16 des dispositions communes, et sauf accord préalable entre les parties pour un renouvellement de 3 mois maximum, la durée normale de la période d'essai est fixée à 3 mois. Elle doit être notifiée par écrit dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

L'employeur qui met fin à la période d'essai du salarié en contrat à durée indéterminée ou à la période d'essai d'un mois ou d'un contrat à durée déterminée doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

? 2 semaines pour une présence de plus de 1 mois mais de 3 mois au plus ;

? 1 mois au-delà de 3 mois de présence.

Le salarié qui rompt la période d'essai doit respecter un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 heures en deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise. »

Article 4 - Date d'application. — Extension

Le présent avenant est à durée indéterminée et sera applicable le premier jour du mois suivant son extension.
En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

L'accord collectif est à durée indéterminée et sera applicable le premier jour du mois suivant son extension.

Les parties s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville de faire procéder à l'extension du présent avenant, une fois l'accord notifié aux signataires et aux non-signataires et passé le délai de 15 jours prévu par la loi.

Article 5 - Révision

Le présent avenant est à durée indéterminée et sera applicable le premier jour du mois suivant son extension.
En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

Selon les signataires, le présent avenant constitue un équilibre entre la durée initiale de l'essai, les délais de prévenance et les délais de prévenance. Il pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. L'avenant sera applicable sous réserve du droit d'opposition.

Article - Préambule

Le présent avenant est à durée indéterminée et sera applicable le premier jour du mois suivant son extension.
En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modification du marché du travail a fixé des durées maximales de la période d'essai des salariés en contrat à durée indéterminée telles qu'elles peuvent être prévues dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Le présent avenant a pour objectif de modifier les dispositions conventionnelles applicables à toutes les catégories de salariés dans les entreprises concernées par les périodes d'essai, leur éventuel renouvellement et les délais de prévenance.

Avenant n 2009-02 du 11 juin 2009 relatif au délai de carence

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SIFPAF.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FTGA FO ;

CFSVCFTC ;

FANA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Article 1

Le présent avenant est à durée indéterminée et sera applicable le premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

L'article 40 de la convention collective des pâtes alimentaires sèches et du coucou non préparé est modifié comme suit :

« Chaque maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical et pris en charge par la sécurité sociale, ouvre droit à un régime complémentaire de prévoyance maladie-accident, dans les conditions définies ci-après, sous réserve des dispositions particulières prévues à l'article 4 de l'annexe III pour les cadres.

Indemnisation maladie-accident

ANCIENNETÉ	ACCIDENT DU TRAVAIL		ACCIDENT DE TRAVAIL		MALADIE	
	Montant (en %)	Durée (en jours)	Montant (en %)	Durée (en jours)	Montant (en %)	Durée (en jours)
Aucune	100	180	0	0	0	0
6 mois à 1 an	100	180	100	180	100 75	45 135
1 an à 5 ans	100	180	100	180	100 75	60 120
6 ans à 20 ans	100	180	100	180	100 75	90 90
Plus de 20 ans	100	180	100	180	100	180
Délais de carence (*)		0		0		SS : 3 ISICA : 7 3 si hospitalisation

(*) Les délais de carence appliqués par la sécurité sociale et par l'ISICA ne sont pas pris en charge.

Les indemnités complémentaires ainsi définies sont plafonnées au salaire net, et s'appliquent au salaire brut, sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale et, le cas échéant, de tout autre régime complémentaire.

En cas d'absences successives au cours d'une même année civile, le total du nombre de jours imputables ne peut dépasser le total du nombre de jours prévus par cause d'absence. S'il y a plusieurs casus d'absences, le total à prendre en compte est celui de l'accident.

La règle susdite ne s'applique pas lorsque la sécurité sociale ne donne pas lieu à application du délai de franchise.

Au cas où pendant la période d'indemnisation il y aurait rupture du contrat de travail, le salarié intéressé bénéficierait du reliquat des droits à indemnité en cas de maladie ou de l'accident en cas de rupture jusqu'à épuisement de ces droits sans qu'aucune nouvelle maladie ou aucun nouvel accident se produisant après la rupture du contrat de travail ne puisse ouvrir de nouveaux droits.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnité s'apprécie au premier jour de l'absence ; toutefois, si un salarié acquiert, pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, l'ancienneté requise pour bénéficier de ces dispositions, il lui en est fait application pour la période d'indemnisation relative à son absence qu'il y ait lieu d'observer de délai de franchise si celui-ci a déjà couru.

Les intéressés soumis au présent avenant peuvent recourir à un régime collectif de prévoyance maladie-accident, tel que celui institué par l'ICSA Prévoyance, étant précisé que la cotisation y afférent est à la charge exclusive de l'employeur. »

Article 2

Le présent avenant est à durée indéterminée et sera applicable le premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

Les parties s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville de faire procéder à l'extension du présent avenant. Cet avenant à durée indéterminée sera applicable une fois qu'il aura été notifié aux signataires et en l'absence d'une opposition. A durée indéterminée, il s'appliquera le premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension.

Article - Préambule

Le présent avenant est à durée indéterminée et sera applicable le premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

L'article 3 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modification du marché du travail a fixé à 7 jours la durée maximale de la période de carence de la prise en charge par le régime complémentaire des indemnités versées en cas de maladie.

Le présent avenant a pour objectif de modifier les dispositions relatives à la prise en charge de la période de carence de la prise en charge par le régime complémentaire.

Avenant n 2009-03 du 11 juin 2009 relatif à l'indemnité conventionnelle de licenciement

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SIFPAF.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FTGA FO ;

FANA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

CFSVCFTC.

Article 1

Le présent avenant est à durée indéterminée et sera applicable le premier jour du mois suivant son extension.
En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

L'article 23 de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du coucou non préparé est modifié comme suit :

« Article 23 Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis est accordée au salarié ayant une ancienneté d'au moins 1 an et licencié avant l'âge auquel il peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale.

Les conditions d'attribution de cette indemnité sont indiquées dans les annexes de la présente convention.

Cette indemnité ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité légale (art. R. 1234-2 du code du travail).

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave.

En cas de licenciement collectif, le paiement de l'indemnité prévue par la présente disposition peut constituer, pour un établissement, une charge particulièrement lourde, l'employeur a la faculté de procéder par versements échelonnés sur une période de 3 mois au maximum. Toutefois, un montant au moins égal à l'indemnité légale de licenciement doit être versé au moment de la rupture du contrat de travail. »

Article 2 - Date d'application. — Extension

Le présent avenant est à durée indéterminée et sera applicable le premier jour du mois suivant son extension.
En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

L'accord collectif est à durée indéterminée et sera applicable le premier jour du mois suivant son extension.

Les parties s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville de faire procéder à l'extension du présent avenant, une fois l'accord notifié aux salariés et aux non-signataires et passé le délai de 15 jours prévu par la loi.

Article 3 - Révision

Le présent avenant est à durée indéterminée et sera applicable le premier jour du mois suivant son extension.
En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. L'avenant sera applicable sous réserve du droit d'opposition.

Article - Préambule

Le présent avenant est à durée indéterminée et sera applicable le premier jour du mois suivant son extension.
En vigueur étendu en date du 11 juin 2009

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modification du marché du travail et son décret d'application n° 2008-715 du 18 juillet 2008 ont introduit des mesures relatives à la négociation collective du marché du travail à fixer les taux de l'indemnité légale de licenciement.

Le présent avenant a pour objectif de modifier les dispositions conventionnelles afin que les modalités de calcul indiquées dans les annexes de la convention collective ne puissent rendre l'indemnité conventionnelle inférieure à l'indemnité légale.

Avenant n 2011-01 du 1er décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SIFPAF.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1er de la convention collective.

Article 2 - Garantir un recrutement équilibré
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

En vue d'assurer un recrutement respectant les principes d'égalité professionnelle au sein de la branche, il est rappelé que les critères retenus ne peuvent s'appuyer que sur les compétences et les qualifications du candidat. A cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein des entreprises reflète la prise en compte de ces critères pour apprécier les compétences entre les hommes et les femmes candidats.

Les parties reprennent aux entreprises de la branche les obligations légales suivantes :

? toute offre d'emploi (interne ou externe) ne peut faire mention d'aucun critère relatif au sexe ou à la situation familiale ;

? les informations demandées lors des procédures de recrutement doivent avoir pour une finalité l'appréciation des capacités à occuper le poste proposé et les atouts professionnels des candidats. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ;

? afin de permettre une meilleure représentation en matière de mixité lors du recrutement, les entreprises s'engagent à ce que des actions particulières soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel peuvent faire des propositions d'action visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés ;

? les entreprises visées ont l'obligation de veiller à l'équilibre des recrutements des hommes et des femmes, à compétences, expériences et profils équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail. Elles prouvent ainsi, pour les postes ouverts au recrutement, l'équilibre des candidatures reçues par sexe. Les entreprises doivent refléter la proportion d'hommes et de femmes présentant les compétences ;

? les entreprises de la branche doivent chercher à présenter et à promouvoir les métiers de notre secteur au sein des établissements de formation afin d'inciter les femmes à s'orienter vers des métiers principalement occupés par des hommes et inversement ;

? l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à sa période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Article 3 - Garantir un accès égal à la promotion et à l'évolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Les entreprises visées doivent être attentives à l'organisation de travail des équipes en tenant compte de la diversité des temps travaillés afin qu'ils ne soient pas source de discrimination. De même, en cas de modification des horaires ou des jours travaillés, les engagements devront être établis 7 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles pour permettre aux salariés ayant des enfants à charge de prendre leurs dispositions.

En cas de réunions de travail, l'entreprise doit prendre en compte les contraintes familiales. C'est pourquoi celles-ci doivent se tenir pendant les horaires de travail habituels.

Les entreprises de la branche visées ont l'obligation de garantir l'évolution des hommes et des femmes occupant des emplois équivalents et d'offrir une expérience similaire. Les entreprises individuelles peuvent toutefois déroger à cette obligation en ce sens.

Particulièrement, la proportion respectée des femmes et des hommes ayant fait l'objet d'une promotion doit refléter la même proportion des femmes et des hommes, à compétences, expériences et profils équivalents.

L'entreprise cherchera à développer les situations de travail d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle, sans faire obstacle à l'évolution des carrières professionnelles.

Les entreprises visées ont à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux d'éducation soient pris en compte sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Article 4 - Garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Les entreprises visées ont l'obligation de garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle continue pour tous les salariés hommes et femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle continue au sein de l'entreprise est une condition essentielle de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

A cet égard, la branche a déjà rappelé, au sein du préambule de l'accord relatif à la formation professionnelle continue, l'obligation de garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle et d'offrir une expérience similaire.

En conséquence, les entreprises visées décident que les entreprises, dans le cadre de leur plan de formation, sont garantes, pour les femmes et les hommes, d'une égalité d'accès à la formation professionnelle, quel que soit leur statut professionnel, leur âge, et le nombre de formations visées.

Les entreprises visées ont l'obligation de garantir l'égalité d'accès à la formation (hors CIF) effectuées par catégorie et par sexe afin de permettre de réaliser un bilan au niveau de la branche.

L'ensemble des formations doit bénéficier de manière égale, par collèges, tant aux femmes qu'aux hommes, notamment les formations diplômantes.

Les entreprises visées s'efforceront de mettre en œuvre les formations destinées à favoriser l'activité des salariés à leur retour de congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation.

Il est souligné en outre l'importance d'assurer une égalité d'accès aux dispositifs de formation des salariés à temps plein et salariés à temps partiel, ainsi qu'au regard des contraintes de vie privée.

De ce fait, un accent particulier doit être mis sur les mesures permettant de prendre en compte les contraintes spécifiques à l'accès aux formations, pouvant découler d'un éloignement géographique (éloignement des lieux de formation). A cet égard, l'enseignement à distance et les réseaux informatiques de l'information et de la communication (NTIC) doivent, dans la mesure du possible, être développés.

Article 5 - Favoriser une parentalité équilibrée

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

A. ? Retraite anticipée lors du congé maternité ou d'adoption

Les absences résultant d'un congé maternité ou d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles des intéressés.

A ce titre, lorsqu'un salarié en congé maternité ou d'adoption est concerné par le champ d'application d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, dans le cas où les salariés de l'entreprise toute entière ou certains salariés dans la catégorie bénéficient d'augmentations individuelles, les salariés en congé maternité ou d'adoption ou ceux qui ont été déclassés bénéficieront d'une augmentation individuelle qui sera au moins égale au taux moyen d'augmentation des rémunérations, résultant de la mesure individuelle, dans la catégorie concernée.

B. ? Situation du salarié durant le congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation, et retour dans l'entreprise

Les parties reconnaissent la nécessité de préserver le lien social avec l'entreprise durant le congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation. Afin de garantir l'effectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes :

? avant son départ en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation, l'employeur prend l'initiative d'un entretien entre le salarié et son supérieur hiérarchique afin de faire le point sur les conditions de son retour dans l'entreprise ;

? afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents suite à un congé maternité ou d'adoption, ou congé parental d'éducation, l'entreprise met à disposition les modalités permettant le maintien du lien social du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés ;

? les salariés qui menent le travail à l'issue d'un congé maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation à temps partiel ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de faciliter la reprise de leur activité professionnelle ;

? après une absence supérieure à 4 mois, lorsque le poste de travail a connu une évolution qu'elle soit technique ou organisationnelle, le salarié, à son retour, peut être accompagné d'un tuteur, sur une

durée suffisante. Ceci doit être prévu au salaire de pouvoir retrouver une amontie progressive.
Cet effet ne peut avoir lieu à la date des salariés, dans les 2 mois précédant la fin de la période de suspension. A défaut, il a lieu à l'initiative de l'employeur dans les 15 jours suivant le retour du salarié. Ce dernier est invité à exprimer ses souhaits de faromtoin éventuels au retour du congé et les modalités souhaitées. L'employeur l'informe sur les dispositifs pouvant être mobilisés et lui apporte une réponse motivée.
De plus, il est rappelé qu'en application des dispositions légales :

? les salariés, à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, doivent retrouver leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L. 1225-25, L. 1225-43 et L. 1225-55 du code du travail) ;
? pour le calcul des droits réservés au titre du droit individuel à la formation (DIF), les périodes d'absences des salariés pour congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation sont intégralement pris en compte.
La convention collective de notre branche prévoit, dans son article 22, que les congés de maternité (périodes de repos des femmes en couches) et prenatal d'éducation, dans les conditions prévues par l'article 48 sont pris en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.
Pour une application initiale au congé d'adoption, les salariés du présent accord conviennent de modifier le point 1 de l'article 22 comme suit.
« 1. De la ? présence continue ? dans l'établissement, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, dans les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, telles que :

- ? périodes de maladie ou d'accident ;
- ? périodes militaires obligatoires ;
- ? périodes de congé de maternité et/ou d'adoption ;
- ? congés individuels de formation ;
- ? congés de formation économique, sociale ou sportive ;
- ? délais accordés dans certains cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leur pays d'origine ;
- ? autres autorisations d'absence prévues par la présente convention ou la législation en vigueur. »

C. ? Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale

Les parties à l'accord s'efforceront de prendre en compte, dans la carte de l'organisation du travail dans les entreprises, les contraintes liées à la vie de famille.
Dans la mesure du possible, les entreprises de la branche proposent une attention particulière aux familles monoparentales.
A cet effet, l'entretien annuel d'appréciation peut adjoindre les problèmes éventuels de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, en encadrant les éventuels aménagements d'horaires à temps plein, de la fluidité des offres entre activités à temps plein et à temps partiel, de l'accès à la formation, etc.
Dans le cas où certaines salariées (femmes ou hommes) seraient dans une situation d'aménagement d'horaires, les entreprises, en fonction de leurs possibilités, s'efforceront de faciliter les mesures appropriées adaptées pour le salarié, afin de concilier vie professionnelle et vie familiale. Plus particulièrement, les entreprises pourront faire bénéficier les parents de jeunes enfants (jusqu'à leur entrée en classe de 6e) d'un aménagement individuel d'horaires hors de la rentrée scolaire.
Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion dans le respect des dispositions légales et des conventions collectives relatives à la durée du travail.
Afin de tenir compte des salariés séparés ou divorcés, lorsque les droits de garde sont fixés par décision de justice, l'entreprise pourra rendre prioritaires, dans la mesure du possible, ces salariés dans le choix des périodes de congés, hors cas de fermeture annuelle.
Durant leur grossesse, les salariées auront la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé maternité, selon les possibilités existantes dans l'entreprise.
Les salariés peuvent également bénéficier de la convention collective de la branche prévoit, dans son article 46 des dispositions communes, des aménagements particuliers pour les femmes enceintes de 4 mois révolus.
L'article 49 « Grade d'un enfant malade » des dispositions communes de la convention collective de notre branche est modifié comme suit :
« La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous les deux salariés, ont droit à un autorisation d'absence dans la limite de 1 mois par an pour s'occuper d'un enfant âgé de moins de 16 ans, sur présentation d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.
Les parents seuls, chefs de famille (ou le parent exerçant seul l'autorité parentale au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale) ont droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions, et bénéficient en outre d'une indemnité au titre de la base de 50 % du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée.
En cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans, la mère ou le père ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise est indemnisé sur la base de 75 % du salaire brut (salaire de base brut + prime d'ancienneté à l'exclusion de tous autres permis et accessoires de salaires éventuels) dans la limite de 3 jours par an, sur présentation d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence sur place d'un parent à ses côtés, et sous réserve que l'autre conjoint n'ait pas de travail pendant la période. »

Article 6 - Assurer l'égalité salariale
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Les parties s'engagent à promouvoir la parité dans l'entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, et à compétences égales, l'égalité de la rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les disparités de rémunération ne peuvent pas pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.
Dans le cas où il existerait des écarts de rémunération, constatés dans le cadre du rapport d'égalité professionnelle femmes-hommes, entre les hommes et les femmes travaillant sur un même poste de travail, les entreprises s'engagent à remédier à l'égalité salariale avant le 31 décembre 2012.
Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les entreprises sont encouragées à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs et non tenues de négocier chaque année pour arrêter les mesures permettant de réduire les écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes qui ne seraient pas justifiés par ces conditions objectives dans le cadre des négociations obligatoires annuelles.
En vue de la réalisation de cet objectif, les parties se sont entendues d'accord sur une démarche à suivre, s'inspirant des recommandations de la circulaire du 19 avril 2007 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
Au préalable, un diagnostic sera établi chaque année au sein de la branche.
Ce diagnostic sera basé sur les données afférentes aux salaires des salariés d'écarts de rémunération hommes-femmes résultant des rapports établis au sein de la branche. La branche s'appuiera également sur les données issues de toutes les entreprises.

Constat : mesure de l'égalité salariale hommes-femmes

Au sein de chaque entreprise, la méthode à suivre proposée par la branche afin de résorber les écarts de rémunération pourra résulter des points suivants.
Ce constat passe par la mesure de l'écart résiduel éventuel des salaires entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise (l'écart résiduel étant l'écart ne pouvant être expliqué par des éléments non objectivement justifiables).
Les entreprises s'engagent dans le cadre du rapport d'égalité femmes-hommes prévu aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail, à financer une grille des salaires par taux horaire, par fonction et par sexe, des mini, des max et des moyennes afin de s'assurer de la cohérence des salaires entre les femmes et les hommes. Par souci de confidentialité, si l'effectif est inférieur ou égal à 4, au sein d'un même coefficient, seule la moyenne sera communiquée.
Les entreprises, pour mesurer cet écart résiduel, s'il est constaté, pourront effectuer une comparaison par type d'emploi ou filière d'emploi (par exemple : filière production, filière logistique, filière administration, filière maintenance et commerciale?).
L'effort doit porter dans chaque entreprise sur la mise en œuvre effective de mesures résultant de l'application des articles 2, 3, 4, 5, 6 du présent accord. Chaque entreprise fera connaître à ses représentants du personnel les éléments de mise en œuvre concrète de ces dispositions.
La mise en œuvre du présent accord sera accompagnée d'opérations de sensibilisation.
Article 7 - Sensibilisation et communication
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Les parties s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, au thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes est indispensable en vue de trier concrètement les problèmes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.
En effet, l'égalité professionnelle hommes-femmes s'appuie notamment sur des représentations sociales et culturelles dont la prise en compte ne peut être modifiée que par une campagne de sensibilisation et de communication.
A cet égard, la branche et les entreprises s'inscrivent dans cette démarche de sensibilisation et de communication, ce qui passe notamment par des actions de communication ciblées.
Notamment, il est convenu que l'ensemble des salariés de la branche soient informés de l'existence et du contenu du présent accord.
Les parties s'engagent à reconnaître les entreprises et les institutions représentatives du personnel à financer les actions d'information sur les métiers de la branche en faveur des salariés et à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions au sein des entreprises de la branche. Il sera également présenté aux institutions représentatives du personnel les tableaux de bord, hors du bilan social, et tous les éléments pouvant apprécier et contrôler l'égalité entre les hommes et les femmes.
Ce dernier sera par ailleurs commenté aux représentants des salariés, par exemple lors des réunions de concertation sur le présent accord.
Enfin, des actions de formation pourront être menées en vue de sensibiliser les managers aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle.
Le suivi de l'accord étant par ailleurs un préalable nécessaire à une mise en œuvre réussie de ce dernier, son suivi sera assuré une fois par an dans le cadre des réunions de la CPNEFP.
Article 8 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 2222-5, L. 2222-6, L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

La dénonciation de l'accord peut intervenir selon les formes prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires.

La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 9 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

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

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-5 à L. 2231-7 du code du travail et fera l'objet de mesures de publicité prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fait l'objet d'un intérêt marqué de la part des pouvoirs publics et des partenaires sociaux avec la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et, en dernier lieu, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Le présent accord s'inscrit dans cette évolution législative et entend contribuer, au sein de la branche, à l'égalité entre les hommes et les femmes et les hommes et les femmes, notamment à la réduction des écarts de rémunération.

Un effort de mobilisation croissante doit être fait par tous les acteurs afin d'assurer une égalité professionnelle effective entre les hommes et les femmes, notamment concernant l'égalité salariale.

Les orientations et actions définies dans cet accord ont pour objectif de réduire durablement les inégalités éventuellement constatées à partir de la situation actuelle et de poursuivre des progrès. Les partenaires sociaux ont conscience que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les partenaires sociaux s'appuient sur les dispositifs déjà mis en place par le législateur en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes.

Les partenaires sociaux considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser autour de cet axe de travail et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent accord doivent être portés à tous les niveaux de l'entreprise, afin qu'elles engagent des politiques actives dans ce domaine. Ils estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dialogue dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux ont identifié les points suivants comme vecteurs de développement de la réalisation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Avenant n° 2012-01 du 5 décembre 2012 relatif à l'emploi des seniors

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SIFPAF.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

CSFVCFTC.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012

L'avenant n° 2009-04 du 2 octobre 2009 relatif à l'emploi des seniors est prorogé jusqu'à la date limite des négociations des accords « cratonats de génération ».

En aucun cas, les dispositions de l'accord prorogé n'ont vocation à se cumuler avec celles d'un accord relatif au cratonat de génération qui parait être conclu au niveau de la branche.

L'accord prorogé cesse de s'appliquer de plein droit en cas de conclusion d'un accord de branche sur le cratonat de génération.

Article 2 - Durée. – Demande d'extension et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'à la date limite des négociations des accords « cratonats de génération ».

Il prendra fin de plein droit à cette date sans formalités, que les négociations aient réussi ou échoué. Il cessera alors de produire tout effet entre les parties, sans se transférer en accord à durée indéterminée.

Les parties signataires s'engagent à demander en commun au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social de faire procéder à l'extension du présent avenant, une fois l'accord notifié aux signataires et aux non-signataires et passé le délai de 15 jours prévu par la loi.

Il est remis en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Article 3 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé de l'emploi conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012

Sans préjudice de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 qui a imposé une obligation de négocier sur l'emploi des salariés âgés dans les entreprises de plus de 50 salariés et celles appartenant à des groupes de plus de 50 salariés, la branche s'est pleinement mobilisée sur la question de l'emploi des seniors.

Cette mobilisation a été renforcée dans le cadre de l'accord de branche du 2 octobre 2009 qui a notamment prévu la mise en place d'indicateurs de suivi permettant de réaliser une analyse fine de la situation des seniors, dont il ressort l'atteinte de la quasi-totalité des objectifs qui avaient été fixés.

Ainsi, le taux d'emploi des salariés âgés de plus de 45 ans est passé de 47,9 à 52,0 entre 2009 et 2011, soit un taux d'emploi représentant 44,8 % des effectifs totaux de la branche (contre 40,9 % en 2009).

Le taux de maintien dans l'emploi de la tranche des salariés âgés de 45 à 50 ans et celui de la tranche des salariés âgés de 50 à 60 ans sont, l'un comme l'autre, en augmentation.

De la même façon, l'âge moyen des salariés de plus de 55 ans sortant des effectifs a augmenté sur la même période en passant de 57,97 ans en 2008 à 58,56 ans en 2011. La part des salariés âgés de 55 ans et plus est de 14,60 % au 31 décembre 2011. Cette proportion a augmenté depuis 2008. L'objectif de maintien dans l'emploi est donc largement atteint.

D'autres atouts se sont montrés particulièrement efficaces :

? l'objectif fixé de passer de 7 à 12 âgés de plus de 45 ans a été atteint et dépassé puisqu'il y en a eu 15 en 2011. Plus d'un tiers sur trois est âgé de plus de 45 ans ;

? l'objectif de faire passer de 20 % le nombre d'heures de formation des salariés âgés de plus de 45 ans a été atteint dès 2009 et largement dépassé depuis. Il est passé de 3 849 heures en 2007 à 5 525 en 2010 et s'est stabilisé depuis (5 498 heures en 2011) ;

? seul l'objectif tenant à la réalisation des ententes de deuxième partie de carrière n'a pas été totalement atteint en raison, semble-t-il, d'un désintérêt conjoint des entreprises et des salariés. Ainsi, à fin décembre 2011, l'entretien a été proposé à 47,5 % des effectifs concernés, mais moins de 20 % de ces propositions ont abouti, la grande majorité du personnel concerné s'étant déclaré non intéressé par la démarche.

Les parties signataires se félicitent donc de ces résultats globalement très positifs constatés à l'échéance de l'accord.

Ils constatent que cet accord aurait dû être négocié pour une durée maximale de 3 ans. Toutefois, ils prennent acte de la récente conclusion de l'accord national interprofessionnel relatif au cratonat de génération prévoyant la suppression de l'obligation de négociation sur l'emploi des seniors par l'obligation de négocier sur les cratonats de génération.

Les parties au présent accord rappellent que cet accord naitra dans le cadre de l'application de l'accord de branche polynésien sur un délai de 6 mois, après l'entrée en vigueur de la loi et de la totalité des décrets d'application qu'elle prévoit, pour se mettre en conformité avec le nouveau dispositif.

De même, les parties rappellent que la conclusion de la currale interministérielle DSS/DGT/DGEFP/SASFL n° 2012/17 du 2 octobre 2012 qui dispense d'avoir à négocier les accords sur l'emploi des seniors jusqu'à la date limite des négociations des accords « cratonats de génération » qui sera fixée par les dispositions de la future loi.

Toutefois, les parties prennent acte de l'importance des enjeux en matière de maintien dans l'emploi des seniors ont exprimé le souhait d'éviter une situation de vide au niveau du statut contractuel de branche. C'est la raison pour laquelle elles ont décidé de continuer à décliner les accords prévus dans les accords du 2 octobre 2009.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Avenant n 2015-01 du 3 décembre 2015 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités au 1er janvier 2016

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SIFPAF,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FGTA FO ;

La CFE-CGC SNI2A ;

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 10 de l'annexe I « Ouvriers. ? Employés » de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers et aux employés. Cette prime est calculée en pourcentage du montant horaire du salaire de base du salarié, selon le barème de la prime d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fonction de son ancienneté :

? 3 % après 3 ans d'ancienneté ;

? 6 % après 6 ans d'ancienneté ;

? 9 % après 9 ans d'ancienneté ;

? 12 % après 12 ans d'ancienneté ;

? 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1er janvier 2016

(En euros.)

Coefficient	Montant horaire
135	7,99
140	8,01
145	8,03
150	8,05
155	8,08
160	8,10
165	8,11
170	8,12
175	8,24
180	8,36
185	8,50
190	8,64
195	8,79
200	8,95
210	9,28
220	9,60
230	9,92
240	10,24
250	10,56
260	10,86
270	11,18
280	11,48
290	11,79
300	12,10
310	12,42
320	12,73
330	13,05
340	13,36

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le barème national des salaires minima garantis, figurant à l'article 58 de la convention collective nationale, est fixé comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

Barème des salaires minima horaires applicables au 1er janvier 2016

(En euros.)

Coefficient	Montant
135	9,75
140	9,79
145	9,83
150	9,87
155	9,91
160	9,95
165	9,99
170	10,04
175	10,08
180	10,12
185	10,16
190	10,20
195	10,32
200	10,48
210	10,87
220	11,24
230	11,63
240	12,00
250	12,38
260	12,72
270	13,09
280	13,45
290	13,82
300	14,18
310	14,56
320	14,91
330	15,28
340	15,66
350	16,03
400	17,89
500	21,63
600	25,36

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 480 ? au 31 mai 2016.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'indemnité journalière de poste visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale est fixée forfaitairement à 4,30 ? et l'indemnité dite de pain de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,50 ?.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les parties au présent accord ont convenu qu'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu au niveau de la branche le 1er décembre 2011. Cet accord a été négocié sur la base du diagnostic préalable de la situation comparée entre les femmes et les hommes contenu dans le rapport de branche. Ce diagnostic est actualisé chaque année. C'est sur la base du dernier rapport élaboré en décembre 2015 et du rapport annuel de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du 5 décembre 2014 qu'ont été négociées les présentes dispositions. Les parties constatent que l'accord du 1er décembre 2011 a permis une réduction effective des écarts, même si les efforts doivent être poursuivis. Ainsi, bien que les chiffres présentés soient des moyennes des éléments tirés des entreprises, il est difficile de faire une analyse précise au niveau de la branche, l'examen de l'évolution sur le moyen terme fait ressortir une diminution progressive de l'écart des rémunérations sur les salaires, tout particulièrement au sein de la sous-catégorie ouvrière et des TAM (au sein de cette catégorie de techniciens et d'agents de maîtrise, nous escomptons une diminution de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, qui passe de 6 % en 2011 à 4 % en 2014). Pleinement conscients des enjeux, les partenaires sociaux de la branche entendent poursuivre leurs efforts. La renégociation de l'accord du 1er décembre 2011 a été ouverte lors de la commission sociale paritaire du 3 décembre 2015.

Sans préjudice de l'issue de cette renégociation, les parties insistent sur la nécessité d'appliquer les mesures de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévues par cet accord, conformément aux articles 5 et 6.

L'article 5 intitulé « Favoriser une parentalité équitable » prévoit ainsi un rapportage salarial supplémentaire au retour de congé de maternité ; l'article 6 intitulé « Assurer l'égalité salariale » comporte plusieurs mesures supplémentaires de réduction des écarts salariaux.

Au-delà, les parties au présent accord reconnaissent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à anciennetés égales, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe implique en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par profession et par sexe, en moyenne et en répartition, et de mesurer les écarts éventuels, afin de définir et de mettre en œuvre les mesures qui contribuent à terme à supprimer les écarts.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les établissements, les entreprises et les groupes ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord que dans des conditions plus favorables.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les parties s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Avenant n 2016-01 du 1er décembre 2016 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SIFPAF

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FGTA FO

CSFVCFTC

FNAA CFE-CGC

FGA CFDT

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 10 de l'annexe I « Ouvriers. ? Employés » de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du coucou non préparé est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers et aux employés. Cette prime est calculée en appliquant au montant horaire du coefficient du salarié, selon le barème de la prime d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fonction de son ancienneté :

- ? 3 % après 3 ans d'ancienneté ? ;
- ? 6 % après 6 ans d'ancienneté ? ;
- ? 9 % après 9 ans d'ancienneté ? ;
- ? 12 % après 12 ans d'ancienneté ? ;
- ? 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1er janvier 2017

(En euros.)

Coefficient	Montant horaire Prime d'ancienneté
135	8,03
140	8,05
145	8,07
150	8,09
155	8,12
160	8,14
165	8,15
170	8,16
175	8,28
180	8,41
185	8,54
190	8,68
195	8,84
200	9,00
210	9,33
220	9,65
230	9,97
240	10,29
250	10,61
260	10,91
270	11,23
280	11,54
290	11,84
300	12,16
310	12,48
320	12,80
330	13,11
340	13,43

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le barème national des salaires minima pise rfn losoes garantis, figurant à l'article 58 de la convention collective nationale, est fixé comme suit :

Barème des salaires minima horaires

(En euros.)

Coefficient	Salaires horaires au 1er janvier 2017
135	9,84
140	9,89
145	9,93
150	9,97
155	10,01
160	10,05
165	10,09
170	10,14
175	10,18
180	10,22
185	10,26
190	10,30
195	10,42
200	10,59
210	10,98
220	11,36
230	11,75
240	12,12
250	12,51
260	12,85
270	13,22
280	13,58
290	13,95
300	14,32
310	14,70
320	15,06
330	15,44
340	15,82
350	16,19
400	18,07
500	21,85
600	25,61

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 490 ? au 31 mai 2017.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'indemnité journalière de pose visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale est fixée à 4,30 ? et l'indemnité de préavis de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,50 ?.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les parties au présent accord conviennent qu'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu au niveau de la branche le 1er décembre 2011.

Cet accord a été négocié sur la base du dialogue préalable de la société comparée entre les femmes et les hommes compte tenu des rôles de branche. Ce dialogue est actualisé chaque année. C'est sur la base du dialogue élaboré en décembre 2016 et du rapport annuel de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du 3 décembre 2015, qu'ont été négociées les présentes dispositions.

Les parties conviennent que l'accord du 1er décembre 2011 a permis une réduction effective des écarts même si les efforts doivent être poursuivis.

Ainsi bien que les chiffres présentés soient des éléments fournis par les entreprises dont il est difficile de faire une analyse précise au niveau de la branche, l'examen de l'évolution sur le moyen terme fait ressortir une amélioration progressive de l'écart des rémunérations sur les salaires tout particulièrement au sein de la population ouvrière et des TAM (au sein de cette catégorie hétérogène et agnès de maîtrise, nous observons une diminution de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui passe de 6 % en 2011 à 4 % en 2015).

Pleinement conscients des enjeux, les partenaires sociaux de la branche et de leurs efforts. La renégociation de l'accord du 1er décembre 2011 a été ouverte lors de la commission sociale paritaire du 3 décembre 2015.

Les parties conviennent sur la nécessité d'appliquer les mesures de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévues par cet accord, notamment ses articles 5 et 6.

L'article 5 intitulé « Favoriser une parentalité équilibrée » prévoit ainsi un droit à congé maternité, l'article 6 intitulé « Assurer l'égalité salariale » comporte plusieurs mesures de réduction des écarts salariaux.

Au-delà, les parties au présent accord conviennent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe implique en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par catégorisation et par sexe, en moyenne et en répartition et de mesurer les écarts éventuels, afin de définir et de mettre en œuvre les mesures qui permettront de réduire les écarts.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les établissements, les entreprises et les groupes ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord que dans des conditions favorables.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les parties s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Avenant n 2017-01 du 19 décembre 2017 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SIFPAF,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FGTA FO;

CSFVCFTC;

FNAACFE-CGC;

FGACFD,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 10 de l'annexe I « Ouvriers Employés » de la convention collective nationale des « Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé » est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers et aux employés. Cette prime est calculée en appliquant au montant horaire du coefficient du salarié, selon le barème de la prime d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fonction de son ancienneté :

? 3 % après 3 ans d'ancienneté;

? 6 % après 6 ans d'ancienneté;

? 9 % après 9 ans d'ancienneté;

? 12 % après 12 ans d'ancienneté;

? 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1er janvier 2018

(En euros.)

Coefficient	Montant horaire Prime d'ancienneté
135	8,05
140	8,07
145	8,10
150	8,12
155	8,14
160	8,16
165	8,17
170	8,19
175	8,30
180	8,43
185	8,57
190	8,71
195	8,86
200	9,02
210	9,36
220	9,68
230	10,00
240	10,32
250	10,64
260	10,95
270	11,27
280	11,57
290	11,88
300	12,19
310	12,52
320	12,83
330	13,15
340	13,47

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le barème notarial des salaires minima garantis, figurant à l'article 58 de la convention collective nationale, est fixé comme suit.

Barème des salaires minima horaires (1)

(En euros.)

Coefficient	Salaires horaires applicables au 1er janvier 2018
135	9,96
140	10,00
145	10,05
150	10,09
155	10,13
160	10,17
165	10,22
170	10,26
175	10,30
180	10,34
185	10,38
190	10,43
195	10,54
200	10,72
210	11,11
220	11,49
230	11,89
240	12,27
250	12,66
260	13,00
270	13,38
280	13,75
290	14,12
300	14,49
310	14,88
320	15,24
330	15,62
340	16,01
350	16,39
400	18,28
500	22,11
600	25,92

(1) Le barème des salaires minimaux est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues à l'article 1er de l'annexe I de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, relative à l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les salariés bénéficient de compléments de salaire (prime d'ancienneté, indemnité de pénalité journalière, prime de vacances) et qu'ils n'ont pas de droit de dérogation, ceux-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les limites des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les limites des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément à l'article 70 des dispositions générales de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 500 ? au 31 mai 2018.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'indemnité journalière de poste visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale est fixée forfaitairement à 4,40 ? et l'indemnité de pénalité de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,50 ?.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les parties au présent accord reprennent qu'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu au niveau de la branche le 1er décembre 2011.

Cet accord a été négocié sur la base du diagnostic préalable de la situation comparée entre les femmes et les hommes constaté dans le rapport de branche. Ce diagnostic est actualisé chaque année.

C'est sur la base du document préparé élaboré en décembre 2017 et du rapport annuel de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qu'ont été négociées les présentes dispositions.

Les parties conviennent que l'accord du 1er décembre 2011 a permis une réduction effective des écarts même si les efforts devaient être poursuivis.

Ainsi, bien que les chiffres présentés soient des moyennes des éléments tirés par les entreprises dont il est difficile de faire une analyse précise au niveau de la branche, l'examen de l'évolution sur le moyen terme fait ressortir une diminution progressive de l'écart des rémunérations sur les salaires tout particulièrement au sein de la profession ouvrière et des TAM (au sein de cette catégorie technique et de maîtrise, nous observons une diminution de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui passe de 6 % en 2011 à 4 % en 2016). Cette analyse fait également ressortir une réduction des écarts salariaux sur la catégorie des employés (de 12 % à 5 % entre 2011 et 2016).

Poursuivant sa démarche en faveur de l'égalité professionnelle, une renégociation de l'accord du 1er décembre 2011 a été effectuée lors de la commission sociale paritaire du 3 décembre 2015.

Toutefois, en l'absence de renégociation de cet accord, les partenaires sociaux ont insisté sur la nécessité d'appliquer les mesures de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévu par cet accord, notamment ses articles 5 et 6.

L'article 5 intitulé « Favoriser une parentalité équitable » prévoit ainsi un aménagement du congé maternité, l'article 6 intitulé « Assurer l'égalité salariale » contribue à réduire les écarts salariaux.

Au-delà, les parties au présent accord rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le présent accord vise à poursuivre en priorité l'analyse de la situation effective par catégorie professionnelle et par sexe, en moyenne et en répartition et de mesurer les écarts éventuels, afin de définir et de mettre en œuvre les mesures qui permettraient de réduire les écarts.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les établissements, les entreprises et les groupes ne peuvent déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord que dans des conditions particulières favorables.

(1) Conformément à l'article 1er de l'annexe I de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, relative à l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les salariés bénéficient de compléments de salaire (prime d'ancienneté, indemnité de pénalité journalière, prime de vacances) et qu'ils n'ont pas de droit de dérogation, ceux-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les limites des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les parties s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Avenant n° 2018-01 du 5 juillet 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SIFPAF,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FGTA FO ;

CSFVCFCTC ;

FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2018

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Les parties conviennent que la branche a pour motif de négociation l'intérêt des entreprises, avec une attention particulière pour ceux de moins de 50 salariés, et des salariés couverts par la CCN des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987).

La loi définit les modalités et les conditions dans lesquelles les parties peuvent négocier.

À cet égard, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité et à la sécurisation des parcours professionnels a permis de clarifier les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) créée par la loi n° 2017-133 du 27 septembre 2017 relative à la formation professionnelle, à l'apprentissage et à la croissance de l'emploi.

Après divers échanges, les parties conviennent de conclure un accord dans les termes qui suivent,

Article 1er - Mise en place de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2018

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, les parties conviennent de la présente convention de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987), de définir ses missions, sa composition et son fonctionnement.

Pour tenir compte de cette nouvelle instance, les parties conviennent de modifier à la marge les dispositions des articles 8 et 74 de la convention précédente nationale.

Les règles relatives aux autres instances paritaires de la branche (CPNEFP) demeurent inchangées.

L'article 8 est ainsi rédigé :

« Article 8

Composition des réunions paritaires. ? Participation aux assemblées syndicales. ? Présence syndicale

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée d'un collège ? salariés ? composé de cinq membres élus par les salariés représentés sur le plan national.

Les autres commissions paritaires (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle notamment) sont composées, sauf accord dérogatoire particulier, d'un collège ? salariés ? composé de deux membres élus par les salariés représentés sur le plan national.

Afin d'assister aux assemblées générales ou de participer à caractère officiel, le salarié exerçant une fonction dans une organisation, ou son remplaçant aux assemblées en question, peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence, non rémunérée mais non imputée sur les congés payés, sur présentation, au moins 3 jours à l'avance, d'une autorisation écrite nominative. Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne comporte pas de façon abusive la marque de l'atelier ou du service auquel appartient l'intéressé. En cas de refus, la réponse lui sera donnée par écrit dans les 24 heures suivant le dépôt de la demande.

Des autorisations d'absence sont également accordées aux salariés participant à une réunion préparée décidée entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la présente convention. Ces autorisations sont délivrées dans les délais déterminés par lesdites organisations, d'un commun accord, notamment en ce qui concerne le nombre de délégués et la durée des réunions. Dans ce cas particulier, les intéressés, nommés ou désignés, sont rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé, et leurs frais de déplacement sont remboursés par les organisations signataires patronales, syndicales ou adhérentes, lorsque le délégué est participant à une destination officielle adhérente à une destination officielle adhérente et, directement à l'intéressé par l'entreprise dont il fait partie, dans le cas contraire.

Dans l'un et l'autre cas, le remboursement des frais de déplacement s'effectue au même taux et aux mêmes conditions que les remboursements des frais de déplacement attribués aux délégués des commissions paritaires aux assemblées générales de l'organisme de référence complémentaire et de prévoyance de la branche.

Sur la demande des intéressés, des avances sur leurs frais de déplacement leur sont versées par leur employeur.

Les salariés participant à ces réunions participent s'ils ne sont pas en congé, dans les mêmes conditions que ceux qui participent dans le cadre de la troisième partie du présent article, et s'efforcent, en accord avec lui, de réduire au minimum la gêne que leur absence provoque pour l'entreprise et de leur permettre de continuer à travailler.

Lorsqu'un salarié quitte son emploi pour exercer des fonctions de représentation dans une organisation signataire pendant une durée n'excédant pas 3 ans, il pourra, lorsque ses fonctions ne lui permettent pas de continuer à travailler, bénéficier pendant un délai de 6 mois, d'une priorité de réembauchage dans un emploi correspondant à son ancien poste ou un emploi équivalent après une période de mise à niveau si elle s'avérait nécessaire.

Dans l'hypothèse où il est réembauché, il garde son ancienneté.

Des autorisations d'absence peuvent également être accordées aux salariés appelés à participer à des sessions d'études ou de formation scientifique ou économique. Dans ce cas, les demandes d'autorisation doivent être déposées au moins 15 jours à l'avance. »

L'article 74 est ainsi rédigé :

« Article 74

Commission de conciliation

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation à laquelle est attribué un rôle de médiation, en vue de son règlement amiable, tout différend collectif ou individuel qui n'aurait pas été réglé sur le plan de l'entreprise et qui aurait surgi de l'application de la présente convention nationale ainsi qu'à partir de tout autre point non traité dans celle-ci.

Le secrétariat de cette commission est situé au siège de l'organisation patronale, dont l'adresse est actuellement située : Tour de l'Horloge, 4, place Louis-Armand, 75603 Paris Cedex 12.

Cette commission est composée de deux collèges :

? un collège ? salariés ? composé de deux représentants de chacune des organisations signataires de salariés signataires, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne sont représentées que par deux membres au plus ;

? un collège ? employeurs ? composé d'un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

Les commissions sont désignées respectivement par chacune des organisations signataires.

Ils sont convoqués, par le secrétariat, et convoqués par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre est adressée :

? pour les organisations patronales : à leur adresse courante ;

? pour les commissions salariés : à l'adresse indiquée à cet effet par l'organisation signataire au moment de leur désignation.

Leur présence aux réunions de la commission est obligatoire. Cependant, en cas d'empêchement, tout salarié peut se faire représenter par un remplaçant auquel il donne à cet effet pouvoir par écrit. Ce remplaçant peut également être tout autre membre du même collège. »

Les règles relatives aux articles 75 à 79 demeurent inchangées.

Article 2 - Missions de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2018

La CPPNI exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II, du code du travail :

1. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

2. Elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;

3. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

4. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans le cadre de données statistiques mentionnées à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

5. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Article 3 - Composition et fonctionnement de la CPPNI

3.1. Cipiotoosmn de la CPPNI

La CNPPI est composée :

- ? d'un collège « salariés » cmppoennart 5 mrembeus au mumaxim par oitgrasooin sylcnadié représentativesur le paln national(1) ;
- ? d'un collège « euyeporlms » d'un même nmbore tatol de membres, désignés par l'organisation prolaatne représentative au neivau de la branche.

La présidence de la CPNPI de la bnchrae est assurée par un représentant de la délégation patronale.

La CPNPI puet fennociootr en guorpe tihuecnq restreint. Suaf aorccod dérogoaire, le collège « salariés » coemprnd alors duex mebrems maiumxm par oagtsinaoim sdliyncae représentativesur le paln national(1). Le collège « elyounmpes » cnemropd un nobmre équivalent de membres.

3.2. Modalités de fnnmnecetoonit de la CPPNI

3.2.1. Calendrier

Chaque année, la CPNPI définit son ceinaeldrr de négociations, en précisant son oejbt et son périmètre.

3.2.2. Réunions

La CNPPI se réunit aatunt de fios qu'elle le jgue nécessaire et en tuot état de cause, au mnios trios fios par année civile, en vue de mener les négociations coileltcvcs de branche.

Pour ptermtere un diugaole saicol ecfficae et de qualité, les praite à la négociation s'efforcent de cnesorevr la même cioisioitmpn puor luer délégation du début à la fin de la négociation. Il puet être prévu que cetraneis réunions s'effectuent suos la fmroe de gurpoe de travail.

3.2.3. Convocation

La cnvaiotoocn cenintot l'ordre du juor déterminé par le président de la CPNPI en ctoneoarctin avec la délégation du collège « salariés ».

Elle est adressée par cuiorrer numérique, au mnios 15 jrous cnlrdieaeas anavt la dtae de réunion prévue, accompagnée des demctonus uteils à la négociation.

3.3. Tpmes passé aux réunions et faris de déplacement

Conformément aux sulpioatntis de l'article 8 de la cevionnton cetlovlice noaalnité des aaoontrtioss d'absences snot accordées aux salariés ppintaicrat aux réunions de la CPNPI et le tpmes passé aux réunions de la CNPPI est rémunéré et considéré cmmeo du tpmes de tavaril effectif.

La psire en cgarhe des fiars des prticipatnas aux réunions de la CPPNI est effectuée dnas les cioindnots prévues par le creuoir du 27 décembre 1976 et par l'article 8 de la coeonvntin cotlvce nationale.

(1) Les terems « sur le paln ntnoail » snot ecxuls de l'extension comme étant crontraiers aux dstiipooons de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 pnotrat rénovation de la démocratie scoiale et réforme du tpmes de travail.

(Arrêté du 16 avril 2019 - art. 1)

Article 4 - Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2018

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du tavaril susvisé, les etrensripes de la brachne tantmsenert à la CPNPI lrues coevnnoints et aodccrs cofitellcs cmoatprnt des sittoluanips rtvaelies à la durée du travail, au tajavrl à tmeps ptreial et intermittent, aux congés et au ctopme épargne-temps. (1)

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 nrovebme 2016, ces conenvnotis et acrodcs snot tmiamss à l'adresse numérique ou ptoalse indiquée dnas l'accord mtenatt en pacle la CPPNI.

L'adresse patsoe et numérique de la CPNPI de la bachnre des pâtes atreniemals sèches et du ccsoouos non préparé (IDCC 1987) est la stnavuie :

SIFPAF, sacdniyt des leisuotltnrs fcarabitns de pâtes almiieantres de France, Tuor de l'Horloge, 4, palce Louis-Armand, 75603 Piras Cedex 12, safipf@cfsi-sifpaf.org.

La CNPPI auscce réception des ctiovnneos et acdrocs qui lui snot transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rein de la conformité et de la validité de ces acordcs cceitlofs d'entreprise au rergad des dtioosinoips du cdoe du travail, et en piilreauctr au rgreed des formalités de dépôt et de publicité applicable.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dotspiinso de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.

(Arrêté du 16 arivil 2019 - art. 1)

Article 5 - Réunion en commission paritaire d'interprétation

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2018

La CNPPI puet être ssiiae puor interprétation par :

? un eplumeoyr ou un salarié ou par une otniaoarsgin sdnaclyie ou pslrionfensleno rvneelat du périmètre de la bcrhane ;

? l'un de ses mmerbes ;

? une jitiouidrcn de l'ordre juridiciae dnas le carde des dsnistoiipos de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Le fiat puor les paerits de suottrtme luer différend à la CPNPI iqumiple qu'elles se présentent de bnnoe foi et psennet qu'un règlement albamie est possible.

Simultanément, eels roneonnet définitivement, en cas d'accord, à luers dorits nés du différend qui les opposait.

L'avis d'interprétation a un caractère obligatoire.

La cmmsioisin est sasiie par l'envoi d'un mémoire en lertte recommandée à l'adresse de la CPPNI, iudnngiat de façon précise et détaillée l'accord, la caluse ou l'article à interpréter lorsqu'il s'agit d'une dndmaee d'interprétation.

La comsomiin se réunit dnas un délai muxmaim de 3 mios à ptriar du juor de la réception du mémoire de snisiae complet.

Le président de la coisioisomn cvonquoe les arueuts de la dmednae et les mbemers de la cmssmioin par tuot meyon en luer iadiqnnt le jour, l'heure et le leiu de la réunion.

Les ogtsimaniaos sydnaelcis représentatives dnas la bachnre peeuvt siéger à la CPNPI réunie en comisiomns d'interprétation. Toutefois, seleus les oitgsainoams siatgrains de la cotniveovn ou de l'accord cctoleilf concerné ont viox délibérative.

Les psnoneres docteinmet preiatns prenantes, c'est-à-dire mrmbees de l'entreprise concernée, ne pevuent siéger à la cmssioisin siisae puor interprétation.

Le ou les anuets de la ddaemne asniie que les paetris intéressées pevuet être endeunts par la cmmsioisin siot contradictoirement, siot séparément si ctete dernière le jgue opportun. Ils pevuent se farie aessistr par un avooat ou un défenseur mias ne pneuvet se fiare représenter.

Les séances de ctete cmsoisomn ne snot pas publiques. Les débats snot confidentiels. La cmomssiion délibère hros la présence des parties. (1)

Les aivs snot adoptés par arccod ente le collège « euyormpels » et la majorité des oaiotrsnagns salednciys de salariés présentes conomsapt le collège « salariés ». En cas de poioistn cnmumoe ertne le collège panatrol et le collège salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi. (1)

L'avis de la comiismon pntroat interprétation des dssioipnits de la cinoeotvnn coileltcve niaaotne ou de ses aeenxns a vuealr d'avenant. Il s'impose à l'ensemble des eyouprems et salariés liés par la cnnovetion cocetville nnatiolae asini qu'aux juridictions. (1)

L'avis est annexé à la ctoeniovnn colivelcte naatoline concernée et déposé auprès des scireevs compétents.

À défaut d'accord, le procès-verbal établi ifrmone l'auteur de la sasnii que la cososiminn n'est pas preunvae à une pioston cmnuoe et epxsoe les différents pnitos de vue exprimés.

Le procès-verbal d'interprétation est communiqué aux paetirs sur luer dmnedae eesrpsxe dnas un délai maixmum de 45 jours.

(1) Les alinéas 13, 14 et 15 de l'article 5 snot étendus suos réserve du rsecept de la juiusdenpcrre de la Cuor de Cassitaon (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

(Arrêté du 16 avril 2019 - art. 1)

Article 6 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2018

6.1. Entrée en vuuiger et durée

Le présent arccod entre en veuiugr à crmeotpr de la dtae de sa signature.

Il est cnclou puor une durée indéterminée.

Il miiodfé les airetlcs 8 et 74 de la conntvion collective.

6.2. Siuvi

Le présent arccod frea l'objet d'un sivui annuel, aifn de gntarair l'efficacitè du diloguae scaoil dnas la barhnce et son aatdtaopin aux nécessités ptuqeiers et/ ou juridiques.

6.3. Révision et dénonciation

Le présent arccod prouva être révisé ou dénoncé dnas les ctodiinnos fixées par la loi.

6.4. Cmhap d'application. ? Publication. ? Eisetxonn

Le cahmp d'application du présent accord est ceuli défini par l'article 1er de la cinveonotr cevlotlieve ntilanoae du 3 jiellut 1997 et de son avnnaet n° 2008-02 du 10 juin 2008.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dpsinoostis réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les ptreias satmieaigs cienvenonnt d'emaneder l'extension.

Avenant n 2006-02 du 26 octobre 2006

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Syndicat des industries françaises de pâtes alimentaires de France (SIFPAF).

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération générale de la métallurgie (FGA) CFTD ;

Fédération des syndicats du commerce, des services et de la vente (CSFV) CFTC.

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2006

Entre les organisations soussignées, les dispositions suivantes ont été négociées et arrêtées :

Article 1er

En raison de la hausse du coût de la main-d'œuvre de la branche, le coefficient 130 est supprimé en tant que coefficient d'emploi.

Article 2

Le barème de calcul de la prime d'ancienneté, figurant à l'article 10 de l'annexe I "Ouvriers, employés" de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du coucous non préparé est modifié comme suit :

Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1er juillet 2007

(En euros)

CFOIEFCNEIT	MTNNAOT HIAORRE (prime d'ancienneté)
135	7,52
140	7,55
145	7,57
150	7,59
155	7,61
160	7,63
165	7,64
170	7,65
175	7,76
180	7,88
185	8,01
190	8,14
195	8,28
200	8,43
210	8,75
220	9,04
230	9,35
240	9,65
250	9,95
260	10,23
270	10,53
280	10,82
290	11,10
300	11,40
310	11,70
320	11,99
330	12,29
340	12,59

Article 3

Le barème minimum des salaires mensuels garantis, figurant à l'article 58 de la convention collective nationale, est fixé comme suit :

Barème des salaires minima horaires

(En euros)

CCEFENIOIFT	SIARALE HIRRAOE au 1 ^{er} décembre 2006	SLAAIRE HAORIRE au 1 ^{er} juillet 2007
135	8,27	8,39
140	8,28	8,40
145	8,29	8,41
150	8,30	8,42
155	8,31	8,43
160	8,32	8,44
165	8,33	8,46
170	8,34	8,47
175	8,35	8,48
180	8,40	8,52
185	8,54	8,66
190	8,68	8,81
195	8,83	8,96
200	8,98	9,12
210	9,32	9,46
220	9,63	9,78
230	9,96	10,11
240	10,27	10,43
250	10,60	10,76
260	10,90	11,06
270	11,22	11,38
280	11,52	11,69
290	11,83	12,01
300	12,14	12,32
310	12,46	12,65
320	12,78	12,97
330	13,09	13,29
340	13,42	13,62
350	13,73	13,94
400	15,33	15,56
500	18,53	18,80
600	21,72	22,04

Article 4

Conformément à l'article 70 des dooipsisints cmumnoes de la cinoeontvn ceolciltve nationale, le mnaontt de la pimre de vncaeacs est fixé à 390 Erous au 31 mai 2007.

Aitrice 5

L'indemnité journalière de potse visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la ciovntonten ccolvolteie nlnaote est fixée feaiatfnriomet à 3,23 Eours et l'indemnité dtie de pnaeir de niut prévue à l'article 34, alinéa 2, de la coonvtienn coltilceve naatinloe est fixée à 9,71 Euros.

Alricté 6

Les établissements, les esrrpenetis et les greopus ne pronurot déroger à l'ensemble des dpoitnsiios du présent acrcod que dnas des coitninods puls favorables.

Atrlice 7

Les pieras siiraegnats s'engagent à demander, en commun, au ministère de l'emploi, de la cohésion siacloe et du lmgnoet de fraie procéder à l'extension du présent avenant.

Fiat à Paris, le 26 orbocte 2006.

Avenant n 2008-03 du 10 juin 2008 relatif aux salaires et aux primes 2008

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le syndicat des utilisateurs français de pâtes alimentaires de France (SIFPAF).

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO ;

La fédération nationale des agriculteurs CFE-CGC ;

La fédération générale des agriculteurs (FGA) CFT ;

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Le barème de calcul de la prime d'ancienneté, figurant à l'article 10 de l'annexe I « Ouvriers. ? Employés » de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé est modifié comme suit.

Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1er juillet 2008

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HOIRARE Prime d'ancienneté
135	7,64
140	7,67
145	7,69
150	7,71
155	7,73
160	7,75
165	7,76
170	7,77
175	7,88
180	8,01
185	8,13
190	8,27
195	8,42
200	8,57
210	8,89
220	9,19
230	9,50
240	9,80
250	10,10
260	10,39
270	10,70
280	10,99
290	11,28
300	11,58
310	11,88
320	12,19
330	12,49
340	12,79

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Le barème national des salaires minimaux garantis, figurant à l'article 58 de la convention collective nationale, est fixé comme suit :

Barème des salaires minimaux

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HIRROAE au 1er juillet 2008
135	8,69
140	8,70
145	8,71
150	8,73
155	8,74
160	8,75
165	8,76
170	8,77
175	8,78
180	8,83
185	8,98
190	9,12
195	9,28
200	9,44
210	9,80
220	10,13
230	10,47
240	10,80
250	11,14
260	11,46
270	11,79
280	12,11
290	12,44
300	12,76
310	13,11
320	13,44
330	13,77
340	14,11
350	14,44
400	16,12
500	19,48
600	22,84

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Conformément à l'article 70 des dispositions prises en faveur des salariés de la collectivité nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 405 ? au 31 mai 2009.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

L'indemnité journalière de prévoyance visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale est fixée forfaitairement à 3,35 ? et l'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,06 ?.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les parties conviennent de se rencontrer le 9 octobre 2008 afin d'envisager une évolution des salaires minima de la profession par rapport à l'évolution du SIMC et le contexte économique.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les établissements, les entreprises et les groupes ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord que dans des conditions plus favorables.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les parties s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Avenant n 2009-05 du 15 octobre 2009 relatif aux salaires, aux primes et aux indemnités

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le syndicat des industriels français de pâtes alimentaires de France (SIFPAF),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services aériens (FGTA) FO ;

La fédération générale artisanale (FGA) CFTC ;

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC, _____

Article 1

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2009

Le barème de calcul de la prime d'ancienneté, figurant à l'article 10 de l'annexe I « Ouvriers-Employés » de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du coucous non préparé est modifié comme suit.

Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1er décembre 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT HORAIRE-PRIME D'ANCIENNETÉ
135	7,68
140	7,70
145	7,73
150	7,75
155	7,77
160	7,79
165	7,80
170	7,81
175	7,92
180	8,05
185	8,18
190	8,31
195	8,46
200	8,61
210	8,93
220	9,23
230	9,55
240	9,85
250	10,16
260	10,45
270	10,75
280	11,04
290	11,34
300	11,64
310	11,94
320	12,25
330	12,55
340	12,85

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2009

Le barème national des salaires minimaux garantis, figurant à l'article 58 de la convention collective nationale, est fixé comme suit.

Barème des salaires minimaux

(En euros.)

COEFFICIENT

SALAIRE HRRAOIE AU 1er DÉCEMBRE 2009

135	8,85
140	8,87
145	8,89
150	8,91
155	8,93
160	8,95
165	8,97
170	9,00
175	9,03
180	9,07
185	9,10
190	9,20
195	9,36
200	9,52
210	9,88
220	10,21
230	10,55
240	10,89
250	11,23
260	11,56
270	11,89
280	12,21
290	12,54
300	12,87
310	13,21
320	13,54
330	13,88
340	14,22
350	14,56
400	16,25
500	19,64
600	23,02

Article 3

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2009

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 410 ? au 31 mai 2010.

Article 4

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2009

L'indemnité journalière de poste, visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention nationale, est fixée forfaitairement à 3,40 ? et l'indemnité dite de pénalité prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention nationale, est fixée à 10,15 ?.

Article 5

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2009

L'ouverture des négociations visant à définir et à déterminer les mesures permettant de supprimer, en tant que de besoin, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010 a été effectuée conformément le 13 novembre 2008, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

Elle a été suivie de la mise en place de groupes de réflexion et d'analyse.

Un rapport d'étape a été effectué en avril 2009 pour être analysé à la réunion plénière le 15 octobre 2009. Les résultats de l'enquête vont pouvoir ouvrir à la négociation d'un accord avec les partenaires sociaux.

Article 6

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2009

Les établissements, les entreprises et les groupes ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord que dans des conditions plus favorables.

Article 7

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2009

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Avenant n 1 du 15 décembre 2010 relatif aux salaires minima, aux primes et aux indemnités

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SIFPAF.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FGTA FO;

FNAA CFE-CGC;

FGA CFDT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

L'article 10 de l'annexe I « Ouvriers. ? Employés » de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers et aux employés. Cette prime est calculée en appliquant au montant hiérarchique du salaire, selon le barème de la prime d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fonction de son ancienneté :

- ? 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- ? 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- ? 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- ? 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- ? 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1er janvier 2011

(En euros.)

Coefficient	Montant hiérarchique prime d'ancienneté
135	7,74
140	7,77
145	7,79
150	7,81
155	7,83
160	7,85
165	7,86
170	7,87
175	7,99
180	8,11
185	8,24
190	8,38
195	8,53
200	8,68
210	9,00
220	9,31
230	9,62
240	9,93
250	10,24
260	10,53
270	10,84
280	11,13
290	11,43
300	11,73
310	12,04
320	12,35
330	12,65
340	12,96

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le barème national des salaires minima professionnels garantis, figurant à l'article 58 de la convention collective nationale, est fixé comme suit :

Barème des salaires minima horaires applicable au 1er janvier 2011

(En euros.)

Coefficient	Salaires
135	9,02
140	9,05
145	9,08
150	9,11
155	9,14
160	9,17
165	9,20
170	9,23
175	9,26
180	9,29
185	9,32
190	9,37
195	9,54
200	9,70
210	10,06
220	10,40
230	10,76
240	11,10
250	11,45
260	11,77
270	12,11
280	12,44
290	12,78
300	13,11
310	13,46
320	13,80
330	14,14
340	14,49
350	14,83
400	16,55
500	20,01
600	23,46

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Conformément à l'article 70 des dispositions cumulatives de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 420 ? au 31 mai 2011.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

L'indemnité journalière de postes visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale est fixée forfaitairement à 3,46 ? et l'indemnité de pénalité prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,33 ?.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

L'ouverture des négociations visant à définir et à promouvoir les mesures permettant de supprimer, en tant que de besoin, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010 a été effectuée conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail. Elle a été suivie de la mise en place de groupes de travail de réflexion et d'analyse.

Un rapport d'étape sur la situation comparée entre les femmes et les hommes (données 2008) a été effectué en avril 2009 pour être analysé à la réunion paritaire le 15 octobre 2009. Les résultats de l'enquête ont permis d'ouvrir à la négociation d'un accord avec les partenaires sociaux en 2010 pour aboutir à la formulation d'un projet d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de notre branche. A cet égard, l'article 6 de ce projet prévoit des dispositions visant à assurer l'égalité salariale. Un deuxième rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes en 2009 a été présenté à la réunion paritaire du 15 décembre 2010. Le rapport annuel 2009 de notre branche comporte ces nouveaux indicateurs. La négociation va se poursuivre en 2011.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les établissements, les entreprises et les groupes ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord que dans des conditions plus favorables.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Avenant n 2011-02 du 1er décembre 2011 relatif aux salaires minima, aux primes et aux indemnités

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SIFPAF,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFTD ;

La CSFV CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

L'article 10 de l'annexe I « Orveuris ? Employés » de la citevononn cvicletloe natloniae des « Pâtes anmireeatlis sèches et du ccsoouous non préparé » est modifié cmme siut :
« Une pmrie d'ancienneté est attribuée aux ouerrvis et aux employés. Ctete pmrie est calculée en aalnuppiqt au mtonnat hiraroe du cenifeocift du salarié, sleon le barème de la prime d'ancienneté ci-dessous, un tuax déterminé en fioonctn de son ancienneté :

- ? 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- ? 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- ? 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- ? 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- ? 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Barème de clacul de la prime d'ancienneté allppaibce au 1er jnvaier 2012

(En euros.)

Coefficient	Montant hirraoe Prime d'ancienneté
135	7,81
140	7,83
145	7,85
150	7,87
155	7,89
160	7,91
165	7,92
170	7,94
175	8,05
180	8,17
185	8,31
190	8,45
195	8,59
200	8,75
210	9,07
220	9,38
230	9,70
240	10,01
250	10,32
260	10,61
270	10,92
280	11,22
290	11,52
300	11,82
310	12,14
320	12,44
330	12,75
340	13,06

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Le barème nnotaiol des saaeirls mimina pnnolsfesoeirs garantis, fngaurit à l'article 58 de la cennvtooin clcltveoie nationale, est fixé cmome suit.

Barème des sliaeras minmia horeairs acblpiape au 1er décembre 2011

(En euros.)

Coefficient	Montant
135	9,24
140	9,28
145	9,31
150	9,34
155	9,37
160	9,40
165	9,43
170	9,46
175	9,49
180	9,52
185	9,55
190	9,60
195	9,78
200	9,94
210	10,31
220	10,66
230	11,03
240	11,38
250	11,74
260	12,06
270	12,41
280	12,75
290	13,10
300	13,44
310	13,80
320	14,14
330	14,49
340	14,85
350	15,20
400	16,96
500	20,51
600	24,04

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 435 ? au 31 mai 2012.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

L'indemnité journalière de poste visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale est fixée conformément à 3,60 ? et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,50 ?.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Les parties au présent accord rappellent que les négociations visent à définir et à promouvoir les mesures permettant de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, se sont déroulées conformément dans la branche le 13 novembre 2008.

Elles ont été suivies de la mise en place de groupes de réflexion et d'analyse, ce qui a abouti à la rédaction d'un rapport d'étape en avril 2009 qui a été analysé lors de la réunion plénière du 15 octobre 2009.

Les résultats de cette enquête ont permis aux représentants sociaux de poursuivre leurs négociations sur la base d'un diagnostic partagé et d'aboutir à la formulation d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 1er décembre 2011.

Au-delà, les parties conviennent que la politique impulsée au niveau de la branche a pu avoir des effets sensibles. Ainsi, le rapport de suivi comparé au niveau de la branche pour l'année 2010 démontre une réduction effective des écarts salariaux entre les femmes et les hommes sur l'ensemble des catégories de personnel à l'exception de celles des ingénieurs et cadres pour lesquelles il y a eu une très légère augmentation. Les écarts salariaux sont en effet passés de :

? 14 à 12 % dans la catégorie des ouvriers ;

? 17 à 11 % dans la catégorie des employés ;

? 6 à 5 % dans la catégorie des techniciens et agents de maîtrise ;

? 12 à 13 % dans la catégorie des ingénieurs et cadres.

Pleinement conscients des enjeux, les partenaires sociaux de la branche ont convenu de poursuivre les efforts et ont inscrit leurs engagements dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1er décembre 2011, dont l'article 5 intitulé « Favoriser une parentalité équilibrée » prévoit un régime de congé maternité, et l'article 6 intitulé « Assurer l'égalité salariale » prévoit la mise en œuvre de réduction des écarts salariaux.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

En fonction de l'augmentation du Smic qui interviendra au 1er janvier 2012, les parties conviennent de se revoir si le taux horaire du coefficient 135 se situe en deçà du montant du Smic brut.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Les établissements, les entreprises et les groupes ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord que dans des conditions particulières.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2011

Les parties s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Avenant n 2012-02 du 5 décembre 2012 relatif aux salaires minima, aux primes et aux indemnités au 1er janvier 2013

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SIFPAF,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012

L'article 10 de l'annexe I « Oriuevrs ? Employés » de la cenvintoon cleeocvtie ntaialone des pâtes aailerinmtes sèches et du ccsoouos non préparé est modifié cmmoe siut :

« Une pmrie d'ancienneté est attribuée aux oevriurs et aux employés. Cttee pmrie est calculée en anliapuqpt au mntoant horirae du cineoeifcft du salarié, sloen le barème de la pmrie d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en foontcin de son ancienneté :

? 3 % après 3 ans d'ancienneté ;

? 6 % après 6 ans d'ancienneté ;

? 9 % après 9 ans d'ancienneté ;

? 12 % après 12 ans d'ancienneté ;

? 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Barème de cuacl de la pimre d'ancienneté apiplcbae au 1er jvniear 2013

(En euros.)

Coefficient	Montant hariroe Prime d'ancienneté
135	7,88
140	7,91
145	7,93
150	7,95
155	7,97
160	7,99
165	8,00
170	8,02
175	8,13
180	8,26
185	8,39
190	8,53
195	8,68
200	8,84
210	9,16
220	9,47
230	9,80
240	10,11
250	10,42
260	10,72
270	11,03
280	11,33
290	11,63
300	11,94
310	12,26
320	12,57
330	12,88
340	13,19

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012

Le barème noatainl des sliaras miimna pseonsrleofnis garantis, figamut à l'article 58 de la cnotnvoein cocllievte nationale, est fixé cmmoe siut :

Barème des seialars mnimia hoeairs applaclibe au 1er jevanir 2013

(En euros.)

Coefficient	Montant
135	9,45
140	9,49
145	9,53
150	9,57
155	9,61
160	9,65
165	9,69
170	9,73
175	9,77
180	9,81
185	9,85
190	9,89
195	10,00
200	10,17
210	10,54
220	10,90
230	11,28
240	11,64
250	12,01
260	12,33
270	12,69
280	13,04
290	13,40
300	13,75
310	14,11
320	14,46
330	14,82
340	15,19
350	15,55
400	17,34
500	20,98
600	24,59

Article 3

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 450 ? au 31 mai 2013.

Article 4

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012

L'indemnité journalière de pot de départ visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale est fixée forfaitairement à 3,70 ? et l'indemnité de départ prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,50 ?.

Article 5

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012

Les parties au présent accord rappellent qu'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu au niveau de la branche le 1er décembre 2011.

Cet accord a été négocié sur la base du diagnostic préalable de la situation comparée entre les femmes et les hommes existant dans le secteur de branche. Ce diagnostic est actualisé chaque année.

C'est sur la base du diagnostic élaboré en novembre 2012, qu'ont été négociées les présentes dispositions.

Cette analyse fait ressortir une réduction des écarts salariaux sur la catégorie des employés (de 17 % à 12 % entre 2008 et 2011) et une salarisation des écarts sur les autres catégories.

Pleinement conscients des enjeux, les partenaires sociaux de la branche entendent prouver leurs efforts, rassembler toutes les énergies pour assurer que les écarts salariaux soient réduits conformément à l'accord relatif à l'égalité

professionnelle entre les femmes et les hommes du 1er décembre 2011. Cet accord comprend plusieurs séries de dispositions destinées à définir et pérenniser les mesures permettant de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. L'article 5 intitulé « Favoriser une parentalité équitable » prévoit ainsi un régime salarial équivalent à celui de congé maternité, l'article 6

intitulé « Assurer l'égalité salariale » prévoit plusieurs mesures importantes de réduction des écarts salariaux.

Au-delà, les parties au présent accord rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les

femmes et les hommes. Le respect de ce principe est en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par fonction et par sexe, en moyenne et en répartition et de mesurer les écarts éventuels, afin

de définir et de mettre en œuvre les mesures qui permettront de les supprimer.

Article 6

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012

En fonction de l'augmentation du Smic, qui prendra effet au 1er janvier 2013, les parties conviennent de se revoir si le taux horaire du coefficient 135 se situe en deçà du montant du Smic horaire

brut.

Article 7

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012

Les établissements, les entreprises et les gages ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord que dans des conditions plus favorables.

Article 8

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2012

Les parties s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Avenant n 2013-01 du 4 décembre 2013 relatif aux salaires minima, aux primes et aux indemnités au 1er janvier 2014

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SIFPAF,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FGTA FO ;

La CSFVCFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 10 de l'annexe I « Ouvriers. ? Employés » de la cinooevntn cvctlieloe naiaontle des pâtes amineeltaris sèches et du cusoooc non préparé est modifié comme siut :

« Une pimre d'ancienneté est attribuée aux orurveis et aux employés. Ctete pimre est calculée en ailunppaq au mnoatnt haroire du cieiefoont du salarié, selon le barème de la pimre d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fotcionn de son ancienneté :

? 3 % après 3 ans d'ancienneté ;

? 6 % après 6 ans d'ancienneté ;

? 9 % après 9 ans d'ancienneté ;

? 12 % après 12 ans d'ancienneté ;

? 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Barème de cualcl de la pimre d'ancienneté apcpbillae au 1er janvier 2014

(En euros.)

Coefficient	Montant hrioare Prime d'ancienneté
135	7,92
140	7,95
145	7,97
150	7,99
155	8,01
160	8,03
165	8,04
170	8,06
175	8,17
180	8,30
185	8,43
190	8,57
195	8,72
200	8,88
210	9,21
220	9,52
230	9,85
240	10,16
250	10,47
260	10,77
270	11,09
280	11,39
290	11,69
300	12,00
310	12,32
320	12,63
330	12,94
340	13,26

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le barème ntaoianl des srliaaes mniima plsrefooinessns garantis, fuagint à l'article 58 de la cvninetoon cltieovlce nationale, est fixé comme siut :

Barème des saeilars mimnia hirareos alpabpicle au 1er jnavier 2014

(En euros.)

Coefficient	Montant
135	9,58
140	9,62
145	9,66
150	9,70
155	9,75
160	9,79
165	9,83
170	9,87
175	9,91
180	9,95
185	9,99
190	10,03
195	10,14
200	10,31
210	10,69
220	11,05
230	11,44
240	11,80
250	12,17
260	12,51
270	12,87
280	13,22
290	13,58
300	13,94
310	14,31
320	14,66
330	15,03
340	15,40
350	15,76
400	17,59
500	21,27
600	24,93

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 460 ? au 31 mai 2014.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'indemnité journalière de poste visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale est fixée à 3,80 ? et l'indemnité de pénalité prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale à 10,50 ?.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les parties au présent accord reconnaissent qu'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu au niveau de la branche le 1er décembre 2011.

Cet accord a été négocié sur la base du diagnostic préalable de la situation comparée entre les femmes et les hommes coteau de la branche. Ce diagnostic est actualisé chaque année.

C'est sur la base de ce rapport, élaboré en décembre 2013, qu'ont été négociées les présentes dispositions.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans les catégories ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise s'est rééquilibré en faveur des femmes (notamment au sein de la catégorie techniciens et agents de maîtrise où nous constatons une diminution de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, qui passe de 6 % en 2011 à 4,3 % en 2012).

Pleinement conscients des enjeux, les partenaires sociaux de la branche entendront poursuivre leurs efforts, et nous espérons qu'ils ont conscience de l'importance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1er décembre 2011. Cet accord comprend plusieurs séries de dispositions destinées à définir et à promouvoir les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. L'article 5 intitulé « Favoriser une parentalité équitable » prévoit ainsi un régime de congé de maternité ; l'article 6 intitulé « Assurer l'égalité salariale » prévoit la mise en œuvre de mesures de réduction des écarts salariaux.

Au-delà, les parties au présent accord reconnaissent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le présent accord vise à promouvoir l'égalité professionnelle en analysant les écarts effectifs par fonction et par sexe, en matière de répartition, et de mesurer les écarts éventuels, afin de définir et de mettre en œuvre les mesures qui permettront de les supprimer.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les établissements, les entreprises et les groupes ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord que dans des conditions plus favorables.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les partenaires sociaux s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Avenant n 2018-02 du 6 décembre 2018 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SIFPAF,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FGTA FO ;

CSFVCFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 10 de l'annexe I « Ouvriers. ? Employés » de la convention collective nationale des « Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé » est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers et aux employés. Cette prime est calculée en application au montant horaire du coefficient du salarié, selon le barème de la prime d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fonction de son ancienneté :

? 3 % après 3 ans d'ancienneté ;

? 6 % après 6 ans d'ancienneté ;

? 9 % après 9 ans d'ancienneté ;

? 12 % après 12 ans d'ancienneté ;

? 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1er janvier 2019

(En euros.)

Coefficient	Montant horaire Prime d'ancienneté
135	8,09
140	8,11
145	8,14
150	8,16
155	8,18
160	8,20
165	8,21
170	8,23
175	8,35
180	8,47
185	8,61
190	8,75
195	8,91
200	9,07
210	9,40
220	9,72
230	10,05
240	10,37
250	10,70
260	11,00
270	11,32
280	11,63
290	11,94
300	12,26
310	12,58
320	12,90
330	13,22
340	13,54

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le barème minimal des salaires minima pour les salariés garantis, défini à l'article 58 de la convention collective nationale, est fixé comme suit.

Barème des salaires minima horaires

(En euros.)

Coefficient	Salaires horaires allongés au 1er janvier 2019
135	10,16
140	10,20
145	10,25
150	10,29
155	10,33
160	10,38
165	10,42
170	10,46
175	10,51
180	10,55
185	10,59
190	10,63
195	10,75
200	10,93
210	11,34
220	11,72
230	12,13
240	12,51
250	12,91
260	13,26
270	13,65
280	14,02
290	14,40
300	14,78
310	15,17
320	15,55
330	15,93
340	16,33
350	16,71
400	18,65
500	22,55
600	26,43

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément à l'article 70 des dispositions économiques de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 510,00 € au 31 mai 2019.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

L'indemnité journalière de pot de départ visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale est fixée forfaitairement à 4,50 € et l'indemnité de départ prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,70 €.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Cet accord a été négocié sur la base du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu au niveau de la branche le 1er décembre 2011.

Le présent accord a été négocié sur la base du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du rapport de branche. Ce document est actualisé chaque année.

C'est sur la base du présent rapport élaboré en décembre 2018 et du rapport annuel de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qu'ont été négociées les présentes dispositions.

Les présentes dispositions ont pour objet de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes si les écarts doivent être poursuivis.

Ainsi, bien que les écarts de rémunération soient des éléments déterminants par les entreprises dans le fait de recruter et de fidéliser, l'examen de l'évolution sur le moyen terme fait ressortir une diminution progressive de l'écart des rémunérations sur les salaires, notamment au sein de la profession ouvrière (15,61 % en 2012 contre 13 % en 2017) et des TAM (au sein de cette catégorie technique et de maîtrise, nous constatons une diminution de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui passe de 4,3 % en 2012 à 2 % en 2017).

Poursuivant sa démarche en faveur de l'égalité professionnelle, une renégociation de l'accord du 1er décembre 2011 a été ouverte lors de la commission sociale paritaire du 3 décembre 2015.

Toutefois, en l'absence de renégociation de cet accord, les partenaires sociaux insistent sur la nécessité d'appliquer les mesures de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévues par cet accord, notamment ses articles 5 et 6.

L'article 5 intitulé « Favoriser une parentalité équitable » prévoit ainsi un droit à la congé maternité, l'article 6 intitulé « Assurer l'égalité salariale » corrompt plusieurs mesures de réduction des écarts salariaux.

Au-delà, les parties au présent accord reconnaissent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le présent accord vise en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par catégorie professionnelle et par sexe, en moyenne et en répartition et de mesurer les écarts éventuels, afin de définir et de mettre en œuvre les mesures qui permettront de réduire les écarts.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les établissements, les entreprises et les groupes ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord que dans des conditions plus favorables.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social de faire procéder à l'extension du présent accord.

Textes Extensions

Arrêté du 3 mars 1998

En vigueur en date du 12 mars 1998
Article 1er

Sont rattachés obligatoirement, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du décret du 3 juillet 1997, les dispositions de l'annexe I complétée par ses annexes (annexe I [Ouvriers, employés], annexe II [Techniciens et agents de maîtrise], annexe III [Ingénieurs et cadres]), à l'exclusion :

- des mots : " qui ne peut intervenir avant le 31 décembre 1997 " figurant au premier alinéa de l'article 4 ;
- des mots : " à partir de luer départ de l'entreprise " figurant au deuxième alinéa de l'article 25 ;
- de l'article 29 ;
- des mots : " ou la durée découlant du préavis de licenciement " figurant au troisième alinéa de l'article 30 et de la première phrase du sixième alinéa de ce même article ;
- de l'article 31 ;
- des mots : " et à condition d'aviser l'employeur un mois à l'avance de son intention de reprendre son travail " figurant au premier alinéa de l'article 48 ;
- du troisième alinéa de l'article 62 ;
- du mot : " s'agit " figurant au quatrième et au cinquième alinéa de l'article 75 et du mot : " stérilisation " figurant au sixième alinéa de ce même article.

Le premier alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 451-1 et suivants du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 18 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du code du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 18 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

L'article 39 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-45 du code du travail.

Le point 1 de l'article 44 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-18 et L. 122-21 du code du travail.

Le point 3 de l'article 44 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-20-1 du code du travail.

Le barème de salaires annexé à l'article 58 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires pour la fixation du salaire minimum de croissance.

Le troisième tiers de l'article 4 de l'annexe III (Ingénieurs et cadres) relatif au remplissage définitif est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.
Article 2

L'extension des effets et situations de la convention collective nationale susvisée est faite à date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective.
Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 3 mars 1998.

ARRETE du 21 février 2001

En vigueur en date du 3 mars 2001
Article 1er

Sont rattachés obligatoirement, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé du 3 juillet 1997, les dispositions de l'avenant n° 2000-01 du 4 octobre 2000 (salaires, primes et indemnités) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

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

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, focalisé Coenventions collectives n° 2000/45 en date du 7 décembre 2000, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 10 avril 2002

En vigueur en date du 10 avr. 2002
Article 1er

Sont rattachés obligatoirement, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du coucous non préparé du 3 juillet 1997, les dispositions de l'avenant n° 2000-01 du 24 octobre 2001 (salaires, prime de vacances et indemnités) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

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

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, filiasce Cnnoitonvs clitveoels n° 2001/49 en date du 5 janvier 2002, distribué à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

ARRETE du 2 décembre 2002

En vigueur en date du 11 déc. 2002
Actire 1er

Sont rudes obligatoires, puortuos les eymprlooes et tuos les salariés cmipros dnas le cmhap d'application de la ceootvinnn coltelcive nailantoe des pâtes aietanmreils sèches et du cocsoous non préparé du 3 jliuet 1997, les doiinptssos de l'avenant n° 2002-01 du 2 mai 2002 (Indemnisation maladie-accident) à la cvneinootn covtliciele nlatanoe susvisée.

Altirce 2

L'extension des etfefs et scanntois de l'avenant susvisé est fitae à deatr de la plitubcaoïn du présent arrêté puor la durée mseatt à cuoirr et aux cinitdoons prévues par lidet avenant.

Alctire 3

Le detuirecr des reinolats du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jornaui oeifficl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bteluin oeifficl du ministère, flaiucsce cienonontvs clveletioocs n° 2002/26 en dtae du 27 jliuet 2002, dlnsbioipe à la Dciterion des Jounaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pïars Cedex 15, au pïrx de 7,10 Euros.

ARRETE du 7 février 2003

En vigueur en date du 19 févr. 2003
Article 1er

Sont reuedns obligatoires, pour tous les eueyromps et tous les salariés crmoips dnas le omhap d'application de la cotovenin ctoellcive nloitnaae des pâtes aiermatlines sèches et cuocusos non préparé du 3 juillet 1997, les dositnpsois de l'avenant n° 2002-02 du 17 otbcore 2002 riltæf aux seaiarls minima, à la pmrie de vancceas et à dserveis indemnités à la cenivtoonn cocitvelle noalntaie susvisée.

Article 2

L'extension des efefs et scoainnts de l'avenant susvisé est faite à dtear de la ptlucbaioin du présent arrêté pour la durée rsnatet à cuorir et aux cinndioots prévues par ldeit avenant.

Article 3

Le drtueeicr des reniltaos du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouranl oefficil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Buettlin ofcieifl du ministère, fsacluice centnoonivis cieoltoevls n° 2002/47 en dtae du 21 décembre 2002, dnlpisobe à la Dicoietm des Jonuarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

ARRETE du 8 janvier 2004

En vigueur en date du 20 janv. 2004
Article 1er

Sont rdevens obligatoires, pour tous les eprumyloes et tous les salariés cmiors dnas le champ d'application de la cotivoennn cotilcevle nniaoltae des pâtes anemrtailles sèches et du cscuoous non préparé du 3 jlliuet 1997, les dpiothiissos de l'avenant n° 2003-01 du 2 orcbote 2003 relatif aux silaeras minima, à la prime de venaaccs et à diversess indemnités à la cietoonnvn clvcteoile nioanlate susvisée.

Article 2

L'extension des etffes et snctoinas de l'avenant susvisé est fiata à dater de la plbaitoucn du présent arrêté puor la durée retsant à coruir et aux chnioontds prévues par ldieta avenant.

Article 3

Le deectiurr des rinoetas du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol ocfeifil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Beltulin oiifecfl du ministère, faiclsuce ctovonienns ctelcioelvs n° 2003/46, dpinlbiose à la Dceoiritn des Jauronux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au prix de 7,23 Euros.

ARRETE du 1 avril 2005

En vigueur en date du 13 avr. 2005
Actrice 1er

Sont rdneus obligatoires, puortuos les emoureypls et tuos les salariés crmoips dnas le cmhap d'application de la cvoonietnn ctlevocile naniltaoe des pâtes aiaeneltimrs sèches et du couscous non préparé du 3 jllueit 1997, les dniotiospss de l'avenant n° 2004-03 du 6 oortbe 2004, rlietaf aux salerais minima, aux pirnes d'ancienneté, de vaaecns et à drivsees indemnités, à la cvnietenon cileovctle nlnaoaite susvisée.

L'article 2 de l'avenant est étendu suos réserve de l'application des dpostoiniiss de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jenavir 2000 modifiée iuasntant une gaatnrie muslnelee de rémunération.

Alicrte 2

L'extension des eteffs et scatinos de l'avenant susvisé est ftiaie à dater de la pabliuctoin du présent arrêté puor la durée raetsnt à cuiror et aux condonitis prévues par ledit avenant.

Arctile 3

Le deiuecttr des roneialts du tavail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroaul oeifcfl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btilelun ofciiefl du ministère, fcucilase cnoniteonvs ceitocvells n° 2005/01, diilosbpne à la Dioeticrn des Jmrouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirq de 7,50 Euros.

ARRETE du 30 juin 2005

En vigueur en date du 14 juil. 2005
Article 1er

Sont rudiens obligatoires, pour tous les eruomepys et tous les salariés corimps dnas le chmap d'application de la cionteonvn clovclteie naitoiane des pâtes alinmieartes sèches et du cscuouos non préparé du 3 jilueilt 1997, les dtisoonsipis de :

- l'avenant n° 2004-01 du 6 oboctre 2004 rletaf à la ctioioospmn des délégations sandlceyis à la cevtinnoon clotcveile naintoale susvisée ;
- l'avenant n° 2004-02 du 6 oobtrce 2004 rlaetif à la création d'une cisiomsmon pairrtiae nnlaoiate de l'emploi et de la faoiormtn plneloofsnsérie à la cooninvetn cevitocle naitoiane susvisée.

Article 2

L'extension des eetffs et sincntoas des aetnvnns susvisés est faite à deatr de la puaitlcobn du présent arrêté pour la durée retasnt à ciorur et aux ctnodiions prévues par leitdss avenants.

Article 3

Le ductierer des rnieloaas du vraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnal oifcief de la République française.

Nota. - Les tteexs des avnantes susvisés ont été publiés au Buliteln oeciffil du ministère, fcealuicss ctnioeovvns cltievoccs n° 2004/52 (en ce qui coennrce l'avenant n° 2004/01) et n° 2005/1 (en ce qui cencnroe l'avenant n° 2004/02), denlpsibois à la Dicrtieon des Juraounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, aux pirc repienmetcevst de 7,32 et 7,50 .

ARRETE du 7 novembre 2005

En vigueur en date du 17 nov. 2005
Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couuocsc non préparé du 3 juillet 1997, les dispositions de l'avenant n° 2005-02 du 14 avril 2005, relatif aux salaires, à la continuité de l'activité susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire n° 2005/26, disponible à la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

ARRETE du 8 décembre 2005

En vigueur en date du 21 déc. 2005
Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé du 3 juillet 1997, les dispositions de l'avenant n° 2005-01 du 14 avril 2005, relatif à la création et à la reconnaissance des qualifications professionnelles, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuilleton conventionnels collectifs n° 2005/26, d'insertion à la Décret des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

ARRETE du 20 juillet 2006

En vigueur en date du 1 août 2006

Article 1er

Sont rdevens obligatoires, pour tous les eelyroupms et tous les salariés crpmios dnas le camhp d'application de la ciotnnoevn cvvtliloe nialotane des pâtes atilmrineaes sèches et du cuousocs non préparé du 3 juillet 1997, les diisioosnpts de l'avenant n° 2006-01 du 15 février 2006, rtliaef aux srliaaes mmniia herarios et derisves prmies et indemnités, à la cvineonton cioveltcle naiottlane susvisée.

L'article II est étendu suos réserve de l'application des dinositpisis réglementaires ptoant ftioaixn du salriae mniuum ifteenrennisposrol de croissance.

Article 2

L'extension des efefs et sniatcnos de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la paocitiblun du présent arrêté pour la durée rtnaest à courir et aux ciondtnois prévues par ldiel avenant.

Article 3

Le duetreicr des riotieans du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraoul oeficiff de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bliuetln ocefiff du ministère, fcuiscaec enioevnntos cecilotevls n° 2006/18, dbsiponile à la Dtiiecom des Juorunax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

ARRETE du 23 avril 2007

En vigueur en date du 8 mai 2007
Article 1er

Sont meubres obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du sous-produit non préparé du 3 juillet 1997, les dispositions de l'avenant n° 2006-02 du 26 octobre 2006, relatif aux salaires minimaux horaires et diverses primes et indemnités, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le numéro de référence n° 2007/9, dans le cadre de la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.