
Pâtes alimentaires

(industrie des)

BROCHURE JO 3294

IDCC 1987

Convention collective nationale du 3 juillet 1997

[Étendue par arrêté du 3 mars 1998, JO 12 mars 1998

**Par arrêté du 3 juin 2024 (JO, 19 juin), la CCN «Pâtes alimentaires» est rattachée à la CCN
«Alimentation : industries alimentaires diverses (5 branches)»**

]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

Syndicat(s) de salarié(s) :

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

Fédération générale agroalimentaire FGA-CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF-CGT.

DISPOSITIONS COMMUNES

Préambule

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 contradictions et, sur certains points, de leur obsolescence.

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

Article 1 **Champ d'application**

Mod. par Avenant n° 2008-02, 10 juin 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 19 févr.

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 ressortit aux codes suivants de la nomenclature 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 clauses de la présente convention concernent tous les salariés des établissements entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession à la rubrique.

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

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

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

Article 2 **Durée de la convention**

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**

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 contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Les négociations devront commencer au plus tard dans le délai de vingt 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**

La dénonciation partielle ou totale 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*, 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 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 seulement des organisations de salariés signataires, les autres contractants auront la possibilité de convenir, avant l'expiration du délai de préavis, du maintien, en ce qui les concerne, des dispositions de la présente convention.

Article 5 **Convention et accords antérieurs**

La présente convention abroge tous les accords et conventions conclus antérieurement au stade national.

Toutefois, elle ne peut être, en aucun cas, la cause de restrictions aux avantages particuliers 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 reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises.

Article 6 **Liberté syndicale, liberté d'opinion**

Les organisations contractantes se reconnaissent mutuellement 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 employeurs s'engagent à ne prendre en considération, notamment, ni les opinions des salariés, ni leurs origines sociales, 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 conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, d'avancement ou de congédiement.

Si un salarié estime qu'une mesure a été prise à son encontre en violation du droit syndical, le chef d'entreprise et le délégué du personnel assisté du délégué syndical s'emploieront à établir les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable sans 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.

Le personnel 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**

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national ainsi que tout autre syndicat reconnu légalement 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 organisation syndicale extérieur à l'entreprise.

Dans les mêmes occasions 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 deux 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

Mod. par Avenant n° 2018-01, 5 juill. 2018, étendu par arr. 16 avr. 2019, JO 24 avr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation est composée d'un collège «salariés» comprenant cinq membres maximum par organisation syndicale représentative *sur le plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 16 avr. 2019, JO 24 avr.*).

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» comprenant deux membres maximum par organisation syndicale représentative *sur le plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 16 avr. 2019, JO 24 avr.*).

Afin d'assister aux assemblées statutaires ordinaires de son organisation syndicale ou d'un organisme à caractère paritaire officiel, le salarié exerçant une fonction statutaire dans ladite organisation, ou son remplaçant aux assemblées en question, peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence, non rémunérée mais non imputable sur les congés payés, sur présentation, au moins trois 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 vingt-quatre heures suivant le dépôt de la demande.

Des autorisations d'absence seront également accordées aux salariés participant à une réunion paritaire 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, nominativement désignés, seront rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé, et leurs frais de déplacement leur seront remboursés par les organisations syndicales patronales, signataires ou adhérentes, lorsque le délégué fait partie d'une entreprise adhérente à une desdites 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, 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 membres participant aux assemblées générales de l'organisme de protection sociale complémentaire et de prévoyance de la branche.

Sur la demande des intéressés, des avances sur leurs 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 employeur pour exercer des fonctions de permanent dans une organisation syndicale pendant une durée n'excédant pas trois ans, il pourra, lorsque ses fonctions prendront fin, et à condition d'en faire

la demande écrite, bénéficiant pendant un délai de six 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 sessions d'études ou de formation sociale ou économique. Dans ce cas, les demandes d'autorisation devront être déposées au moins 15 jours à l'avance

Article 9 **Délégués du personnel**

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 réglées conformément à la législation française en vigueur.

Comité d'entreprise

Article 10

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

Article 11

Dans les entreprises où l'application des dispositions prévues par le Code du Travail assurant des ressources stables aux comités d'entreprise n'apporterait pas au financement des institutions sociales du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 0,75 % du montant des rémunérations brutes, l'employeur devra porter sa contribution 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 patronales intéressées ouvriront des négociations en vue de rechercher des solutions propres à éviter les cumuls et à sauvegarder 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**

Des panneaux d'affichage sont spécialement réservés, d'une part, aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise et, d'autre part, aux communications des organisations syndicales représentatives. 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 permettant une information effective du personnel ; ils mesurent au moins 1 m × 0,50 m, ils peuvent être grillagés et fermés à clé.

Les panneaux réservés aux communications syndicales portent une indication permettant d'identifier les organisations syndicales auxquelles ils sont affectés ainsi que le nom du ou des délégués syndicaux désignés.

Chaque organisation syndicale représentative dispose d'un panneau dans 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 communications des délégués du personnel 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 différends relatifs à l'application des dispositions du présent article seront soumis à la procédure de conciliation prévue aux articles 74 et suivants ci-après.

Emploi

Article 13 **Embauchage**

Le personnel sera tenu informé des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Les organisations contractantes étant animées du désir de voir favoriser le plus possible la promotion dans l'entreprise, les employeurs, en cas de vacance ou de création de poste, feront appel de préférence aux salariés travaillant dans l'entreprise.

D'autre part, le personnel ayant déjà travaillé dans l'entreprise avec un contrat à durée déterminée pourra faire l'objet d'une embauche prioritaire en contrat à durée indéterminée s'il a donné satisfaction 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)**

Tout engagement sera confirmé par écrit, par une notification stipulant en particulier :

- 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 aura référence à plusieurs établissements, seront 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 **Égalité professionnelle**

Conformément au Code du Travail, les entreprises s'interdisent :

- de mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, 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, notamment 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 moeurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses origines politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par la médecine du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Article 16 **Période d'essai**

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**

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

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

Si le remplaçant provisoire assure 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 classification moins élevée, n'entraînent pas de changement de classification, ni de réduction de salaire.

Article 18

Modification du contrat de travail

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

En cas de modification d'emploi non prévu contractuellement, le délai de réflexion, pour faire connaître l'acceptation ou le refus de l'intéressé, est fixé à un mois, sauf accord particulier entre l'intéressé et sa direction.

Dans le cas de promotion du titulaire d'un emploi à une fonction supérieure dans l'entreprise où il est déjà occupé, la période d'essai - qui sera celle correspondant au poste où l'essai est effectué - est facultative ; si elle est effectuée et qu'une insuffisance professionnelle est constatée, le fait que la promotion envisagée n'a en définitive pas lieu, ne peut constituer une cause de licenciement.

Dans le cas où une mutation obligerait le salarié à changer de résidence, l'employeur autorisera le salarié, pendant le délai de réflexion, à se rendre sur place aux frais de l'établissement.

Dans le cas où le refus de telles mutations, non prévues contractuellement, entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié.

Lorsqu'un employeur se voit dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter définitivement un emploi comportant un salaire inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe, l'intéressé devra être prévenu par écrit. Il disposera, après un essai, d'un délai de réflexion fixé à un mois, pour faire connaître sa réponse.

Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié. Elle devrait être engagée suivant les dispositions légales (art.L. 122-14 et suivants du Code du travail).

Rupture du contrat de travail - Préavis

Article 19

En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée et sauf cas de force majeure ou de faute grave, les durées des préavis respectivement dus par l'employeur et les salariés sont fixées par les différentes annexes.

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis peut être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une des parties, l'indemnité due à l'autre partie est calculée sur la base du salaire effectif, déduction faite éventuellement des heures prévues à l'article 20.

Si le salarié licencié par son employeur trouve un autre emploi avant l'expiration du délai-congé qui lui a été notifié, il peut occuper immédiatement ce nouvel emploi sans être redevable d'aucune indemnité ; le salaire correspondant à son temps de présence effective avant son départ lui est payé à l'exclusion de l'indemnité pour la partie du préavis restant à courir.

Article 20

En cas de démission, comme en cas de licenciement, et pendant la durée du préavis, l'intéressé est autorisé afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de deux heures.

Le moment de la journée, où peuvent se placer ces absences, est en principe fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Toutefois, ces heures d'absence peuvent être groupées selon les modalités fixées par accord entre l'intéressé et la direction.

Article 21

Certificat de travail

Au moment où il cesse de faire partie de l'établissement, il est remis à tout salarié en main propre ou, à défaut, adressé immédiatement à son domicile, un certificat de travail établi conformément à la loi.

Article 22

Ancienneté

Mod. par Avenant n° 2011-01, 1^{er} déc. 2011, étendu par arrêté du 5 juillet 2012, JO 12 juillet 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CGC ;

FGA CFDT.

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses annexes qui sont subordonnées à une certaine ancienneté, on déterminera celle-ci en tenant compte :

1

Mod. par Avenant n° 2011-01, 1^{er} déc. 2011, étendu par arrêté du 5 juillet 2012, JO 12 juillet 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CGC ;

FGA CFDT.

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, sans que soient exclues 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 syndicale ;
- 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.

2

De la période comprise entre le départ au service militaire obligatoire et la réintégration dans l'entreprise, lorsque l'intéressé avait au moins une année de présence au moment de son départ et qu'il a pu être réintégré après avoir fait connaître à l'employeur, au plus tard dans le mois suivant sa libération, son désir de reprendre immédiatement son emploi.

3

Du congé sans solde pour élever un enfant obtenu par le père ou la mère de famille dans les conditions prévues par l'article 48, qu'il y ait eu ou non réintégration à l'issue de ce congé.

4

Enfin, de la durée des contrats antérieurs dans l'établissement, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

Article 23 Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant n° 2009-03, 11 juin 2009, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010, applicable à compter du premier du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Une indemnité distincte du préavis est accordée au personnel ayant une ancienneté continue 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 (article 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 pouvant 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 24 Indemnité de départ en retraite

Conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du Code du Travail, tout salarié quittant volontairement

l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite a droit à l'indemnité de départ en retraite.

Tout salarié, dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur, bénéficie de la même indemnité de départ en retraite, distincte du préavis, dès lors qu'il peut prétendre au bénéfice d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale et, de ce fait, n'a pas droit à une indemnité de licenciement.

Ces indemnités sont fixées dans les annexes de catégories de la présente convention.

Article 25

Emploi et mutations technologiques

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 demeure par ailleurs applicables dans toutes ses autres dispositions.

Dès que la direction d'une entreprise est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine 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 modernisation 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, les consulter et étudier avec eux les conditions de mise en oeuvre de ces projets. Ces représentants du personnel seront consultés sur :

— les actions particulières 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 nouveaux postes de travail.

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

D'une façon générale, la direction doit envisager toutes dispositions 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 plan social 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 convention de conversion bénéficient d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à *partir de leur départ de l'entreprise*. Dans ce cas l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible et compatible avec leur qualification (article L. 321-14 du Code du Travail).

Article 26

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 les 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

(accord du 16 décembre 1981)

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 certains articles 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 seront toutefois rémunérés comme temps de travail effectif.

Article 28 Travailleurs postes

(accord du 16 décembre 1981 actualisé)

Pour les salariés travaillant de façon permanente par équipes en rotation 24 h 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 une année.

Les salariés travaillant en semi-continu, soit dans des équipes alternantes comportant des postes de nuit, soit dans 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

(accord du 16 décembre 1981 actualisé)

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 en respectant la moyenne de 39 heures.

L'amplitude de la modulation, limitée à plus ou moins deux heures, pourra être différente suivant les établissements, parties d'établissements ou services.

Des accords interviendront au niveau des entreprises intéressées, en vue d'assurer aux salariés la régularité des ressources sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire.

Article 30 Heures supplémentaires

(accord du 16 décembre 1981 actualisé)

Des heures supplémentaires ne pourront être effectuées sans 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 disposeront d'un contingent d'heures supplémentaires de 94 heures non soumises à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail, qui devra simplement 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 programme de modulation 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 soumises à 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'horaires flexibles (dits à la carte) comportant la possibilité de reports 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 conventionnel d'heures supplémentaires. Les heures au-delà de 39 heures donneront lieu à majoration pour heures supplémentaires.

En cas d'horaire de travail moyen de 39 heures établi dans le cadre d'un horaire régulier sur une période maximale de trois semaines consécutives, il n'y aura pas lieu à majoration.

Article 31 **Programmation indicative**

(accord du 16 décembre 1981 actualisé)

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 feront 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 « Bilan Social », l'employeur établira le bilan de la durée du travail et de l'utilisation des équipements ainsi que de l'incidence sur l'emploi et sur les coûts.

Article 32 **Mesures d'assouplissement**

(accord du 16 décembre 1981 actualisé)

Pour tenir compte des pointes provoquées par les variations de la production à certaines époques et du 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 dehors 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**

(accord du 16 décembre 1981)

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 l'appellent fréquemment à des dépassements d'horaire, il doit en être tenu compte par l'attribution de jours de repos supplémentaires.

Article 34 **Travail de nuit**

(Pour les montants actualisés de l'indemnité de panier de nuit, voir rubrique « Salaires »)

Mod. par Avenant n° 2003-01, 2 oct. 2003, étendu par arr. 8 janv. 2004, JO 20 janv.

Mod. par Avenant n° 2004-03, 6 oct. 2004, étendu par arr. 1^{er} avr. 2005, JO, 13 avr.

Mod. par Avenant n° 2006-01, 15 févr. 2006, étendu par arr. 20 juill. 2006, JO 1^{er} août

Mod. par Avenant n° 2006-02, 26 oct. 2006, étendu par arr. 23 avr. 2007, JO 8 mai

Mod. par Avenant n° 2008-03, 10 juin 2008, étendu par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 6 déc.

Mod. par Avenant n° 2010-01, 15 déc. 2010, étendu par arr. 26 avr. 2011, JO 3 mai

Signataires :

Organisations patronales :

SIFPAF.

Syndicats de salariés :

FGTA-FO ;

CFE-CGC ;

FGA-CFDT ;

FNAF CGT.

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

(Avenant n° 2006-02, 26 oct. 2006, étendu, Avenant n° 2008-03, 10 juin 2008, étendu ; Avenant n° 2010-01, 15 déc. 2010, étendu) Outre la majoration ci-dessus, tout salarié travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficie d'une indemnité dite de panier de nuit, fixée à 10,33 euros.

Ce montant sera revu en même temps que la grille des salaires minima.

Ces dispositions s'entendent sans qu'il puisse y avoir cumul avec d'autres dispositions ayant le même objet pouvant exister dans les entreprises ou celles susceptibles d'intervenir par voie légale ou conventionnelle.

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

Article 35 **Repos hebdomadaire**

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

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

Les exceptions 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 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 prendre 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**

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 forfaitairement 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 indemnisation spéciale aux salariés effectuant 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**

Le personnel restant 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**

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 devaient se prolonger au-delà de six 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 douze mois consécutifs - et que le reclassement du salarié n'ait pu être effectué dans un autre poste, le chef d'entreprise pourra engager la procédure prévue par les textes légaux en vigueur (art. L. 122-14 et suivants du Code du Travail). Celle-ci pourra aller jusqu'au licenciement.

Quinze jours avant la fin de période de garantie, l'employeur s'informerá de l'état de santé du salarié et lui rappellera par lettre recommandée avec avis de réception la date d'expiration de ladite période de garantie.

Au moment de la reprise du travail, le salarié devra présenter le certificat médical de reprise et satisfaire 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 le mois suivant la rupture du contrat.

Article 40 **Indemnisation maladie-accident**

Mod. par Avenant n° 2009-02, 11 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du premier du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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 :

Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé : 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 hospitalisa- tion
(*) 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 indemnifiables 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 rechute reconnue 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 ouverts au titre de la maladie ou de l'accident en cause jusqu'à épuisement de ces droits sans qu'aucune nouvelle maladie ou aucun nouvel accident survenant après la rupture 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 restant 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 recourir à un régime collectif de prévoyance maladie-accident, tel que celui institué par ISICA Prévoyance, étant précisé que la cotisation y afférant est à la charge exclusive de l'employeur.

Article 41

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 dudit 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

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 reconnu

— avec enfant de - de 16 ans au foyer : 5 jours ;

— sans enfant de - 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 soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur : 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 deux cents kilomètres.

Lorsque le mariage d'un enfant a lieu un jour non ouvré, le jour d'absence autorisé sera pris sans perte de salaire, le jour ouvrable précédant ou suivant l'événement.

Ces absences dûment justifiées ne seront payées que si elles ont été effectivement prises 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 trois 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 trois jours peuvent être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais doivent être inclus dans une période de quinze jours entourant la date de l'événement. La rémunération de ces trois jours est celle qu'aurait perçue le salarié pour une égale période de travail à la même époque.

Article 43

Absences fortuites

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 quarante-huit 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'homme, juré, membre du conseil d'administration d'un organisme paritaire de sécurité sociale, de retraite complémentaire ou de formation, ne constitue pas une rupture du contrat de travail. L'employeur laissera au salarié le temps nécessaire pour participer aux séances de ces conseils et institutions ou des commissions qui en dépendent.

Article 44

Service national - Périodes militaires

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 le mois suivant celle-ci.

Si l'emploi qu'il occupait ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien 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 aptitudes qui deviendrait 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 lors 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, conserve 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

Le salarié ayant six mois d'ancienneté bénéficie d'un jour d'absence payé à l'occasion de son passage devant 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 psychotechnique prémilitaire.

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

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

Article 45 Jours fériés

Tous les jours fériés sont normalement chômés et leur rémunération est comprise dans la rémunération mensuelle⁽⁸⁾.

(8) Le paiement d'un jour férié n'est pas subordonné à l'accomplissement de la dernière journée de travail le précédant et de la première journée de travail le suivant : par conséquent, l'absence, même non autorisée et non justifiée, d'un salarié au cours de l'une de ces deux journées, ou de l'une et l'autre d'entre elles, ne saurait être sanctionnée par le non- du jour férié.

Cependant, pour qu'un salarié ait droit à indemnisation 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.

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 compensateur n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois au cours duquel ce repos serait pris, et cela de préférence à la majoration de rémunération dont il serait susceptible de bénéficier au titre de son travail ledit 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 1^{er} mai, indemnisé pour le travail effectué le jour férié.

Sauf nécessités impératives liées à la nature du poste occupé, compte tenu de l'activité de l'établissement, toutes dispositions devront être prises, 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 « ponts » susceptibles d'être accordés, sous forme d'autorisation individuelle ou collective préalable d'absence permettant 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 donc des seules nécessités de l'organisation du travail et de la production, être accordés de la même façon aux diverses catégories de personnel visées par la présente convention.

Pères et mères de famille

Article 46 Horaires de travail pendant la maternité

Les femmes enceintes de quatre mois révolus sont autorisées à rentrer 5 minutes après le début du travail et à sortir 10 minutes avant la cessation de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui sont rémunérés, sont notamment destinés à éviter la bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès des transports en commun.

Article 47 Congé de maternité

L'interruption de travail due à l'état de grossesse médicalement constaté et dont, dans diverses 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 comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation. Cette indem-

nisation supporte à due concurrence la part salariale des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle, y compris la CSG⁽⁹⁾ .

(9) Ce texte doit se conjuguer avec les dispositions de l'article L. 122-26 du Code du Travail qui dispose notamment que, lorsque la naissance a lieu avant la date présumée, la salariée peut prolonger la suspension du contrat de travail jusqu'à 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 cette naissance faisant l'objet d'une interdiction absolue d'emploi), la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Il convient, compte tenu de la similitude des situations, d'assimiler - pour ce qui concerne la nature et la durée de la période prise en charge - l'hospitalisation de l'enfant à l'état pathologique de la mère ; par conséquent la durée du congé postnatal 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 quatre semaines prises entre la fin de la période d'interdiction de six 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 exceptionnelle puisse se cumuler soit avec un reliquat de congé prénatal restant à prendre, soit avec un supplément de 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 prolongation de congé postnatal prévue ci-dessus.

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 situation établi par le centre hospitalier dans lequel l'enfant est soigné.

Cette disposition peut être couverte 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 contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique dans les limites fixées par la loi.

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

Article 48

Congé parental d'éducation et/ou travail à temps partiel

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 une année 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, 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 douze mois d'une priorité de réembauchage pour occuper dans l'établissement un emploi correspondant à ses capacités.

Article 49

Garde d'un enfant malade

Mod. par Avenant n° 2011-01, 1^{er} déc. 2011, étendu par arrêté du 5 juillet 2012, JO 12 juillet 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CGC ;

FGA CFDT.

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 soigner leur enfant malade âgé de moins de 16 ans, sur production 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 un 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 salaires éventuels) dans la limite de 3 jours par an, sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence soutenue d'un parent à ses côtés, et sous réserve que l'autre conjoint travaille au cours de ladite période.

Article 50

Jeunes travailleurs

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

Le chef d'établissement s'efforce, dans la mesure des postes 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 locomoteur doivent être autorisés à sortir dix minutes avant la cessation du travail, et à rentrer cinq minutes après. Ces aménagements d'horaire sont rémunérés comme temps de travail.

Hygiène et sécurité

Article 52

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements.

Elles se tiennent en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et augmenter le climat de prévention.

Les employeurs veillent à ce que les salariés travaillant sur machines reçoivent, avant d'y être affectés, toutes indications utiles sur le fonctionnement desdites 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 entreprises extérieures conformément à l'article L. 236-2 du Code du Travail.

Article 53

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

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

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

Chaque fois que la situation des locaux le permet, et spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles ou d'ateliers détachés, il est prévu des installations de douches appropriées.

Les salariés ayant à effectuer des travaux de manipulation de charbon ou de nettoyage intérieur de chaudière, ainsi que ceux qui sont affectés à des travaux particulièrement salissants, doivent pouvoir bénéficier de ces douches quotidiennement 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

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, l'employeur prend toutes 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 les faisant participer à tous stages, dans un organisme habilité, de leur choix, susceptibles de leur apporter ladite formation et au plus tard dans les six mois.

Les entreprises prennent, de même, toutes 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 chacune des formations prévues aux alinéas ci-dessus est d'au moins trois 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

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 poste même 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 suppression ou la réduction d'une nuisance peut être obtenue soit par une protection individuelle contraignante pour le salarié, soit par un équipement protecteur du matériel, le choix devra être fait, sauf impossibilité, en faveur de la seconde hypothèse.

Des effets de protection sont fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée et anormale.

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

Les ouvriers travaillant dans les chambres froides sont 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 rappeler dans le cahier des charges, qu'elles établissent à l'occasion d'appels d'offre 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 ce qui concerne la formation professionnelle, les parties signataires se réfèrent aux accords interprofessionnels relatifs aux objectifs et moyens 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 ce qui concerne la classification des emplois, les parties se réfèrent à l'accord interprofessionnel du 19 juin 1991 portant classification de postes dans diverses branches des industries agroalimentaires et à l'accord de branche du 15 décembre 1992.

Les organisations CGT et CFDT soulignent 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

(Se reporter à l'annexe Salaires)

Conformément à la loi, les organisations liées par la présente convention collective se réunissent, au moins une fois par an, dans le cadre de la négociation annuelle, sur l'économie, l'emploi et les salaires, pour négocier sur les salaires. Un barème des salaires minima applicable à chaque coefficient est établi à la suite de chaque négociation.

Article 59 **Rémunération mensuelle**

Principe

La rémunération est faite au mois. Elle est, pour un horaire hebdomadaire 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 ladite semaine sont payées le mois suivant.

Si une partie de l'horaire hebdomadaire ayant servi à la détermination de la rémunération mensuelle n'est pas effectuée, elle est déduite de ladite rémunération mensuelle sur la base, pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, de 1/169,65 par heure non effectuée ⁽¹⁰⁾. Toutefois, ne donnent pas lieu à déduction les absences de courte durée dûment autorisées, motivées par les obligations de caractère impératif

(10) 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 ledit établissement et à la condition expresse 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 rappels nécessaires.

(11)

(11) Dès lors qu'il s'agit bien d'une absence de courte durée motivée par une obligation de caractère impératif - c'est-à-dire une obligation 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 pratique 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 susceptible 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 interviennent des variations d'horaire - avoir pour effet de porter la ressource 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 autres absences susceptibles d'être autorisées, comme celles qui pourraient l'être pour des raisons de convenance personnelle.

Article 60 **Bulletin de paye**

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

Il ne peut être exigé, au moment de la paye, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme remise au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de .

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

Le bulletin de paye 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 , celles-ci seront notifiées à chaque salarié).

Article 61 **Payement**

Le payement de la rémunération est effectué une fois par mois. Avant le dernier jour de la première quinzaine, un acompte, correspondant à la moitié de la rémunération mensuelle pourra être versé à ceux qui en feraient la demande.

Article 62 **Retraite complémentaire**

Les entreprises visées par la présente Convention doivent donner leur adhésion à l'Institution de Retraite et de Prévoyance des Salariés et des Industries Agricoles et Alimentaires et des Commerces qui s'y rattachent (ISICA), 26 rue de Montholon, 75009 Paris.

Elle comporte l'obligation de cotiser au taux de base minimum de 6 % sur la rémunération totale, étant entendu toutefois que, pour les salariés relevant du régime des cadres ou de l'IRP-VRP, l'assiette de cotisation est limitée au plafond de la Sécurité Sociale. La cotisation est supportée à raison de 1/2 par l'employeur et 1/2 par le salarié.

Pour les entreprises occupant plus de 200 salariés, le taux de cotisation est fixé à 7 %. La cotisation sera supportée à raison de 2/3 par l'employeur et 1/3 par le salarié.

En ce qui concerne les entreprises, qui du fait d'une adhésion régulièrement donnée à une autre institution de retraite antérieurement à la signature de la Convention Collective du 21 décembre 1956, n'avaient pas été tenues d'adhérer à l'ISICA, les organisations signataires leur recommandent d'examiner, en accord avec leur personnel ou ses représentants, l'éventualité de leur transfert à l'ISICA, Caisse Professionnelle de l'Alimentation, dans les conditions prévues à cet effet par le règlement de l'ARRCO.

Congés payés - Congés d'ancienneté

Article 63

Pour tout ce qui concerne les congés payés annuels, les parties signataires se réfèrent à la législation en vigueur. Toutefois :

- les salariés bénéficieront d'un congé supplémentaire suivant ancienneté dans l'entreprise, et en jours ouvrés, de 1 jour après 15 ans, 2 jours après 20 ans, 3 jours après 25 ans. Ils seront portés pour les salariés âgés d'au moins 55 ans, respectivement à 2 jours, 4 jours, 5 jours ouvrés,
- les jeunes travailleurs de moins de vingt ans bénéficieront d'un congé supplémentaire d'une demi-journée ouvrable par mois de travail accompli avant le 20^e anniversaire pendant la période de référence, sans que la durée totale de ce congé supplémentaire puisse excéder six jours ouvrables.

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui est accordé un congé supplémentaire effectif de deux jours ouvrés. Les frais de voyage et les frais supplémentaires qui seraient occasionnés par ce rappel lui seront remboursés sur justification.

Plan des congés

Article 64

Le plan des départs en vacances est établi par l'employeur après consultation des délégués du personnel et, pour les cas particuliers, des intéressés.

Ce plan est établi, dans la mesure du possible, compte tenu des désirs exprimés par les intéressés, de leur ancienneté dans l'établissement et de leur situation de famille. Notamment, l'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit. Les congés du personnel, dont les enfants fréquentent l'école, sont donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires. Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Lorsque cela s'avère possible, le plan des départs en vacances est porté à la connaissance du personnel par affichage dès le 15 janvier.

Lorsque l'employeur estime n'être pas en mesure de l'afficher dès cette date, il s'efforce, en tout cas, de préciser les dates de départ des membres du personnel ayant fait savoir qu'ils devraient procéder à des locations en vue de leurs vacances.

En tout état de cause, et sauf circonstances exceptionnelles, le plan de départ en vacances devra être affiché au plus tard au 1^{er} avril.

Article 65

Des dispositions spéciales pourront être prises dans le cadre des établissements et d'un commun accord entre l'employeur et les salariés intéressés, pour faciliter la prise de congés des salariés originaires de pays étrangers ou d'Outre-Mer situés à plus de cinq cents kilomètres de la frontière française et désirant se rendre à cette occasion dans leur pays d'origine.

Ceux-ci auront la faculté de bénéficier d'un certain nombre de jours supplémentaires de congé représentant la durée normale d'un voyage aller et retour du lieu de travail à leur pays d'origine.

Ce temps supplémentaire ne leur sera pas rémunéré et les intéressés devront fournir toutes pièces justificatives sur leur déplacement effectif.

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé est rappelé pour les besoins du service, il lui est accordé un congé supplémentaire effectif de deux jours ouvrés. Les frais de voyage et les frais supplémentaires qui sont occasionnés par ce rappel lui sont remboursés sur justification.

Article 66

Sont considérés comme temps de travail effectif pour l'application de l'article 63 :

- les périodes légales de repos des femmes en couches,
- les périodes de suspension du contrat de travail à la suite d'accident du travail ou d'accident de trajet, survenu au service de l'établissement, limitées à une période d'un an,
- les périodes de maladie dûment justifiées dans la limite d'une durée totale de :
 - un mois pour les salariés ayant de un à cinq ans d'ancienneté,
 - deux mois après cinq ans d'ancienneté,
- les périodes d'absence autorisées visées à l'article 8,

— enfin, les périodes assimilées à du travail effectif par le code du travail.

Article 67

Les salariés ayant au moins six mois de présence au 1^{er} juin peuvent, sur leur demande, bénéficier, dans le cadre du plan de départ en vacances fixé à l'article 64 ci-dessus, d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à un an de présence.

Toutefois, la condition d'ancienneté de six mois ne s'applique pas aux jeunes travailleurs et apprentis, âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente.

Article 68

Indemnité des congés payés

L'indemnité de congés payés est égale, conformément à l'article L. 223-11 du Code du Travail, au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait continué à travailler pendant la période de congés.

Cette rémunération est calculée, sous réserve de l'observation des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, en considérant :

— le salaire perçu par l'intéressé pendant la période de paye précédant le départ en congé (pour les salariés payés au rendement, la base à retenir est, en principe, celle de la moyenne du mois précédant le départ en congé) ;

— l'horaire normal de travail pratiqué dans l'établissement, soit pendant l'absence de l'intéressé si les congés sont donnés par roulement, soit pendant la période de même durée ayant immédiatement précédé la fermeture de l'établissement ; il n'est toutefois pas tenu compte des heures supplémentaires exceptionnelles qui peuvent être rendues nécessaires par l'absence des salariés en congé, ni de celles qui ont été spécialement effectuées dans le mois précédant la fermeture annuelle de l'établissement en vue d'assurer la préparation de celle-ci.

Dans le cas où une augmentation de salaire prend effet pendant le congé payé de l'intéressé, l'indemnité se trouve majorée à compter de la date d'application de cette augmentation, exactement comme si le salarié avait continué à travailler.

I) S'agissant du congé principal de quatre semaines : lorsque l'intéressé n'a pas effectué d'heures de travail dans le cadre du mois civil au cours duquel il a pris son congé payé de quatre semaines, il y a lieu de s'assurer que l'indemnité de congés payés est au moins égale au montant de sa rémunération mensuelle habituelle ;

Lorsque l'intéressé a effectué un certain nombre d'heures de travail dans le cadre du mois civil au cours duquel a été pris ledit congé, il y a lieu de s'assurer que lui est versée, au titre du mois en cause, une rémunération au moins égale au total, d'une part, des 4/5^e de l'indemnité de congés payés calculée à raison du dixième de la rémunération de la période de référence et, d'autre part, de la rémunération afférente aux heures de travail ainsi effectuées ;

Lorsque le congé payé chevauche deux mois ou est fractionné sur plusieurs mois, l'indemnité de congés payés ainsi que la rémunération des heures de travail effectuées doivent être calculées en se référant à ces mêmes principes ⁽¹²⁾.

(12) Lorsqu'un mois civil comporte des jours de congé et des jours travaillés, la rémunération correspondant à la durée du congé est égale à la différence entre la rémunération mensuelle de l'intéressé et le montant de la rémunération acquise au titre des heures de travail effectuées au cours du mois en cause.

Lorsque le congé est fractionné sur plusieurs mois, le calcul est effectué de cette manière pour chacun des mois en cause et c'est la somme des différences entre rémunérations mensuelles et rémunérations acquises au titre des heures travaillées qui est à comparer au 1/10^e de la rémunération de la période de référence.

II) S'agissant de la 5^e semaine de congé, l'indemnité est calculée en se référant aux mêmes principes étant entendu que, cumulée avec celles versées au titre des quatre premières semaines, elle est égale au minimum à 1/10^e de la rémunération de la période de référence.

Article 69

Les modalités de paiement de l'indemnité de congé sont fixées par accord entre l'employeur et les salariés intéressés. Lorsqu'un salarié part en congé, il peut, avant son départ, demander à percevoir sous forme d'acompte une somme correspondant à tout ou partie de son indemnité de congé payé.

En tout état de cause, le montant de l'indemnité de congés payés ou de la fraction d'indemnité, lorsque le congé est fractionné, devra figurer sur la feuille de paye correspondant au moment où le congé ou la fraction de congé est pris.

Article 70

Prime de vacances

(Pour les montants actualisés de la prime de vacances, voir la rubrique «Salaires»)

Mod. par Avenant n° 2003-01, 2 oct. 2003, étendu par arr. 8 janv. 2004, JO 20 janv.

Mod. par Avenant n° 2004-03, 6 oct. 2004, étendu par arr. 1^{er} avr. 2005, JO, 13 avr.

Mod. par Avenant n° 2006-01, 15 févr. 2006, étendu par arr. 20 juill. 2006, JO 1^{er} août

Mod. par Avenant n° 2006-02, 26 oct. 2006, étendu par arr. 23 avr. 2007, JO 8 mai

Mod. par Avenant n° 2008-03, 10 juin 2008, étendu par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 6 déc.

(Avenant n° 2006-02, 26 oct. 2006 étendu, Avenant n° 2008-03, 10 juin 2008, étendu) Il est attribué, dans chaque établissement, une prime annuelle de vacances. Cette prime, fixée à « 405 euros au 31 mai 2009 », est calculée pour chaque intéressé au prorata du temps de travail effectif au cours de la période de référence 1^{er} juin/31 mai. Sont considérées comme travail effectif, pour l'application du présent article, les périodes assimilées à un temps de travail effectif pour l'appréciation du droit au congé payé en application d'un texte législatif ou de la convention collective.

Cette prime sera revalorisée chaque année dans des conditions au moins égales à celles adoptées pour les augmentations générales de salaires.

Cette prime de vacances ne s'ajoute en aucun cas aux primes ou gratifications de même nature (quel qu'en soit le mode de calcul ou la dénomination) déjà versées dans l'établissement.

Article 71 **Prime annuelle**

Calculée sur la base du salaire réel de l'intéressé, y compris les primes ayant le caractère de salaire, cette prime est payée entre le 15 et le 31 décembre au prorata du travail effectif pour le personnel présent au moment du paiement.

Cependant, le personnel licencié en cours d'année pour compression de personnel ou dont le contrat est rompu en application de l'article 19 de la Convention Collective, bénéficiera, au moment de son départ, de cette prime au prorata du temps de travail effectif.

Sont considérés comme travail effectif, pour l'application du présent article, les périodes assimilées à un temps de travail effectif pour l'appréciation du droit au congé payé en application d'un texte législatif ou de la Convention Collective.

Cette prime de fin d'année ne s'ajoute en aucun cas aux primes ou gratifications de même nature (quels qu'en soient le mode de calcul ou la dénomination) déjà versées dans l'établissement. Ces éléments viendront en déduction - ou s'imputeront à due concurrence - de la prime de fin d'année calculée comme indiqué ci-dessus.

En cas de départ en cours d'année quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la fraction de prime qui lui est acquise à la date de cessation d'effet du contrat.

Article 72 **Frais de déplacement**

Tout déplacement nécessité pour des raisons de service et entraînant pour le salarié des frais supplémentaires, sera indemnisé dans les conditions fixées par les annexes ou accord d'établissement.

Les déplacements d'une durée supérieure à deux mois, effectués en France métropolitaine et à une distance supérieure à 300 km donneront lieu aux dispositions particulières suivantes :

— il est accordé au salarié un voyage de détente payé aller et retour lui permettant de passer à son domicile deux jours nets consécutifs dont un non ouvrable tous les deux mois. Ce voyage ne donnent pas lieu à retenue d'appointement. Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à 15 jours au moins à la fin de sa mission. Il ne sera payé que s'il est réellement effectué ; pendant sa durée l'indemnité ne sera pas versée, mais les frais qui continueraient à courir sur le lieu de déplacement seront remboursés sur justification. Si le salarié renonce à un voyage de détente auquel il avait droit et fait venir son conjoint, le voyage de celui-ci sera payé sur justification de sa réalité ;

— un voyage sera payé au salarié électeur pour prendre part aux élections législatives s'il est inscrit sur les listes électorales du domicile correspondant à son lieu de travail habituel et qui justifiera n'avoir pu voter par correspondance. Ce voyage comptera comme voyage de détente et sera remboursé sur justification de sa réalité dans les mêmes conditions.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés dont les fonctions comportent en permanence des déplacements habituels.

Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé.

En cas de maladie ou d'accident, l'indemnité de séjour continuera à être payée intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, pourra regagner son lieu de résidence habituel. Les frais de voyage sont à la charge de l'employeur.

Toutefois, les cas de maladie ou d'accident entraînant hospitalisation seront examinés individuellement.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours du salarié, le conjoint ou le plus proche parent de l'intéressé aura droit, sur attestation médicale, au remboursement d'un voyage effectivement accompli au lieu de déplacement.

En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps au lieu de résidence seront assurés par l'employeur.

Les prestations en espèce de la Sécurité Sociale et du régime de prévoyance auxquelles l'intéressé pourrait prétendre, viendront en déduction des versements faits par l'employeur pour le même objet.

Article 73

Repas

Dans le cadre des réalisations sociales, l'employeur doit mettre à la disposition du personnel : (art. R. 232-10 et suivant du Code du Travail)

- a)** un appareil permettant de réchauffer ou cuire rapidement les aliments,
- b)** des assiettes, des couverts et des verres,
- c)** lorsque la disposition des lieux le permet et spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles 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

Mod. par Avenant n° 2018-01, 5 juill. 2018, étendu par arr. 16 avr. 2019, JO 24 avr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC.

Il est institué une Commission Paritaire Permanente 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 aurait surgi au sujet de l'application de la présente Convention Collective ainsi 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 seront représentées que par deux membres au plus,
- un collège «employeurs» comprenant un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

Les commissaires sont désignés respectivement par chacune des organisations intéressées.

Ils sont convoqués, par le secrétariat, individuellement par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre est adressée :

- pour les commissaires patronaux : à leur adresse commerciale,
- pour les commissaires 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

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 existant dans 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 demanderesse 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'une organisation syndicale *signataire*, 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 une organisation syndicale *signataire*, la lettre précisera s'il s'agit ou non d'un cas urgent.

Si l'une des organisations syndicales *signataires*, estimant qu'il s'agit d'une affaire grave et urgente, demande qu'elle soit directement portée devant la commission paritaire nationale professionnelle, celle-ci se réunit aussi vite que possible et, au plus tard, dans les huit 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 commissaire de chaque organisation syndicale de salariés, demanderesse ou défenderesse, ainsi que d'un commissaire de chaque autre organisation syndicale 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 formuler elle-même des propositions de conciliation. Dans l'affirmative, elle fait immédiatement entrer en application la procédure prévue ci-dessous en matière de propositions de conciliation élaborées par la commission paritaire nationale 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 nationale professionnelle puisse, le cas échéant, examiner, au cours d'une même séance, un certain nombre d'affaires groupées.

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

La commission formule ensuite d'un commun accord entre les deux collègues 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 huit 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 nationale professionnelle est facultatif pour les différends individuels.

Article 76 **Présidence**

La présidence est assurée, à tour de rôle, par un commissaire choisi dans 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 à ce sujet et à égalité de voix, la présidence ira au commissaire le plus âgé.

Article 77 **Quorum**

Pour que la commission puisse valablement délibérer, il faut que la moitié au moins des commissaires de chaque collège soient présents ou régulièrement représentés. Si ce quorum n'est pas atteint, le secrétariat le constate dans un procès-verbal de carence qui vaut 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 constate seulement cette décision de report.

Article 78 **Vote**

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

Article 79

Référendum

En cas d'accord patronal et désaccord entre les syndicats de salariés représentatifs du personnel directement intéressé dans l'entreprise en cause, un procès-verbal de conciliation peut cependant être signé, si ce personnel donne directement 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 seront portés à la connaissance du personnel au moins trois jours ouvrables à l'avance, par affichage à l'intérieur de l'entreprise.

Le vote a lieu à bulletins secrets.

Toutes les organisations signataires de la Convention Collective peuvent déléguer un observateur pour assister aux opérations de vote. Le nom de cet observateur sera, préalablement au vote, communiqué au chef d'entreprise par les soins du secrétariat.

Les bulletins de vote ne devront se distinguer que par la mention « oui » ou « non » ou par des couleurs différentes. Ils seront mis dans des enveloppes opaques de modèle uniforme.

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

Le dépouillement du scrutin fera apparaître, 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 commissaire salarié et d'un commissaire 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

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

Article 81

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 organisations signataires.

ANNEXES

Annexes catégorielles

Annexe I

Ouvriers - Employés

Article 1

Champ d'application

La présente annexe fixe, conformément à l'article 1 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 leur sont applicables.

Article 2

Période d'essai

Mod. par Avenant n° 2009-01, 11 juin 2009, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010 applicable à compter du premier du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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

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 continuent à tourner à leur rythme habituel, des dispositions seront 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

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 de celles classiques de 1 ou 2 heures,

— ou qu'il soit d'une durée moindre après accord entre la Direction et le personnel lorsque le travail est organisé par commodité sous forme de journée dite « continue ».

Article 5

Poste de jour

(Pour les montants actualisés de l'indemnité de poste de jour voir la rubrique « Salaires »)

Mod. par Avenant n° 2003-01, 2 oct. 2003, étendu par arr. 8 janv. 2004, JO 20 janv.

Mod. par Avenant n° 2004-03, 6 oct. 2004, étendu par arr. 1^{er} avr. 2005, JO, 13 avr.

Mod. par Avenant n° 2006-01, 15 févr. 2006, étendu par arr. 20 juill. 2006, JO 1^{er} août

Mod. par Avenant n° 2006-02, 26 oct. 2006, étendu par arr. 23 avr. 2007, JO 8 mai

Mod. par Avenant n° 2008-03, 10 juin 2008, étendu par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 6 déc.

Mod. par Avenant n° 2010-01, 15 déc. 2010, étendu par arr. 26 avr. 2011, JO 3 mai

Signataires :
Organisations patronales :

SIFPAF.

Syndicats de salariés :

FGTA-FO ;

CFE-CGC ;

FGA-CFDT ;

FNAF CGT.

(Avenant n° 2006-02, 26 oct. 2006, étendu, Avenant n° 2008-03, 10 juin 2008, étendu ; Avenant n° 2010-01, 15 déc. 2010, étendu) Tout salarié posté, dont l'horaire se situe entre 5 heures et 22 heures, bénéficie d'une indemnité journalière de poste fixée forfaitairement à 3,46 euros.

Ce montant sera revu 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 "continue".

Article 6 **Frais de déplacement**

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires donnera lieu à une indemnisation sur présentation de pièces justificatives et dans les limites suivantes :

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 correspondant à son horaire normal de travail, il sera alloué une indemnité égale à cinq fois le salaire minimum garanti (SMIG).

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

Les frais de transport, par chemin de fer ou par tout autre moyen qui s'imposerait, seront remboursés sur la base du tarif en deuxième classe et sur justifications.

Article 7 **Rupture du contrat de travail - Préavis**

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 coefficient égal ou inférieur au 135 par référence à l'accord de classification, le préavis dû par celui-ci est réduit à huit jours si la résiliation intervient alors qu'il a moins de six mois de présence continue dans l'entreprise et à quinze jours 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 deux mois.

Article 8 **Indemnité de licenciement**

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

— pour la tranche de un an à deux ans révolus :

2/10^e de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,

— pour la tranche de trois ans à cinq ans révolus :

3/10^e de mois à compter de la troisième année,

— à partir de la sixième année :

4/10^e 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 rému-

nération 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 correspondant à 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**

L'indemnité de départ ou de mise en retraite prévu 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 8 ci-dessus, majoration d'âge non comprise. Le montant de cette indemnité ne peut dépasser cinq mois.

Article 10 **Prime d'ancienneté**

Mod. par Avenant n° 2004-03, 6 oct. 2004, étendu par arr. 1^{er} avr. 2005, JO, 13 avr.

Mod. par Avenant n° 2006-01, 15 févr. 2006, étendu par arr. 20 juill. 2006, JO 1^{er} août

Mod. par Avenant n° 2006-02, 26 oct. 2006, étendu par arr. 23 avr. 2007, JO 8 mai

Mod. par Avenant n° 2008-03, 10 juin 2008, étendu par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 6 déc.

Mod. par Avenant n° 2010-01, 15 déc. 2010, étendu par arr. 26 avr. 2011, JO 3 mai

Signataires :

Organisations patronales :

SIFPAF.

Syndicats de salariés :

FGTA-FO ;

CFE-CGC ;

FGA-CFDT ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 2011-02, 1^{er} déc. 2011, étendu par arr. 19 avr. 2012, JO 26 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FNAF CGC ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 2012-02, 5 déc. 2012, étendu par arr. 19 avr. 2013, JO 2 mai.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 2013-01, 4 déc. 2013, étendu par arr. 24 oct. 2014, JO 6 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 2015-01, 3 déc. 2015, étendu par arr. 20 juin 2016, JO 28 juin

Mod. par Avenant n° 2016-01, 1^{er} déc. 2016, étendu par arr. 12 juin 2017, JO 5 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT ;

CFTC CSFV.

Avenant n° 2023-01, 2 févr. 2023, non étendu ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

FO.

Avenant n° 2024-01, 22 févr. 2024, non étendu ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFTC CSFV.

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.

(Avenant n° 2016-01, 1^{er} déc. 2016, étendu) Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1^{er} janvier 2017

Coefficients	Montants horaires Prime d'ancienneté en €
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

Coefficients	Montants horaires Prime d'ancienneté en €
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

(Avenant n° 2023-01, 2 févr. 2023, non étendu)

Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1^{er} février 2023

(Avenant n° 2024-01, 22 févr. 2024, non étendu) Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1^{er} février

Coefficients	Montants horaires Prime d'ancienneté en €
135	8,65
140	8,67
145	8,69
150	8,72
155	8,74
160	8,77
165	8,78
170	8,79
175	8,92
180	9,05
185	9,20
190	9,35
195	9,52
200	9,69
210	10,05
220	10,39
230	10,74
240	11,08

<i>Coefficients</i>	<i>Montants horaires Prime d'ancienneté en €</i>
250	11,43
260	11,76
270	12,10
280	12,43
290	12,76
300	13,09
310	13,44
320	13,78
330	14,12
340	14,46

2024

Les coefficients 200 à 340 ne concernent pas la catégorie «Ouvriers - Employés» mais sont nécessaires pour l'appli-

<i>Coefficients</i>	<i>Montants horaires Prime d'ancienneté en €</i>
135	8,90
140	8,93
145	8,95
150	8,98
155	9,00
160	9,03
165	9,04
170	9,05
175	9,18
180	9,32
185	9,48
190	9,63
195	9,80
200	9,98
210	10,35
220	10,70
230	11,06
240	11,42
250	11,77
260	12,11
270	12,46
280	12,80
290	13,14
300	13,49

<i>Coefficients</i>	<i>Montants horaires Prime d'ancienneté en €</i>
310	13,84
320	14,19
330	14,55
340	14,90

sation des dispositions de l'article 7 de l'annexe II «Techniciens et agents de maîtrise» de la Convention Collective Nationale.
Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et supporte, de ce fait, les majorations pour heures supplémentaires. Son montant sera revu en même temps que la grille des salaires minima horaires.
La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paye.

Annexe II

Techniciens et agents de maîtrise

Préambule

Responsabilité, concertation, information

Disposer d'une information spécifique sur la marche de l'entreprise et avoir la possibilité en dehors de toute contrainte de donner son point de vue sur celle-ci est une condition de bon exercice de la fonction d'encadrement.

À ce titre, la fonction de commandement et d'animation du personnel d'encadrement lui confère de répercuter et de transmettre selon les formes les plus adaptées les informations nécessaires au travail et à la motivation de ses collaborateurs 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, sans porter atteinte aux prérogatives des institutions représentatives du personnel.

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

De plus, la rapidité de l'évolution de l'économie, des technologies et des contraintes des entreprises se traduit par une complexité grandissante au plan technique qui renforce la nécessité de l'information.

Les directions doivent donc avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche 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 documents d'information sociale suivants : convention collective, bilan social d'entreprise et sur demande : registre des délégués du personnel, compte rendu du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, règlement intérieur et annexes, accords d'entreprise.

Les fonctions de commandement et d'animation doivent notamment avoir pour objet l'amélioration de la qualité des rapports humains à l'intérieur de l'entreprise. À cet effet, elles ne sauraient être confondues avec la seule notion de contrôle disciplinaire et doivent privilégier de plus en plus les tâches de formation, de coordination et de conseil.

Néanmoins, le personnel d'encadrement est responsable de la mise en oeuvre 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 le personnel (augmentations généralisées et résultats de négociations, compte rendu des négociations paritaires ...).

Évolution de 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 conditions prévues par ces dispositions, de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement.

Le contenu spécifique de la fonction de commandement et 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 devront être prévues afin d'assurer le maintien des connaissances ou l'acquisition de connaissances nouvelles.

Les entreprises 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 performances individuelles 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 mutation doit être précisée par écrit par l'entreprise. Dans ce contexte une période d'adaptation au poste doit être prévue.

Lorsque dans les six mois qui suivent la période d'adaptation le contrat de 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, installation éventuelle de la famille, les garanties sociales applicables.

Horaires de travail

Les charges et horaires de travail du personnel d'encadrement, doivent être compatibles avec ses aspirations et ses responsabilités familiales et sociales.

Les contraintes plus grandes que supporte dans certains cas le personnel d'encadrement, doivent donner lieu à des compensations adaptées, notamment en application d'accords sur la réduction du temps de travail.

Article 1 Champ d'application

La présente annexe fixe, conformément aux dispositions de l'article 1 des dispositions communes, les conditions particulières de travail des techniciens et agents de maîtrise occupés dans les établissements visés par ledit article.

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

Pour l'application de la présente annexe, sont considérés comme techniciens et agents de maîtrise les salariés définis dans la classification résultant de l'accord du 19 juin 1991, compris dans les coefficients du 200 au 349.

Article 2 Période d'essai

Mod. par Avenant n° 2009-01, 11 juin 2009, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010, applicable à compter du premier du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

En application de l'article 16 des dispositions communes, et sauf accord particulier 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'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,
- 2 semaines pour une présence de plus d'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 Frais de déplacement

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires donnera lieu à une indemnisation sur présentation de pièces justificatives et dans les limites :

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

Pour les déplacements ne permettant pas au collaborateur de regagner chaque jour son domicile, il sera alloué une indemnité compensatrice de séjour, repas et logement, sur la base de vingt fois le salaire minimum garanti (SMIG).

Les frais de transport par chemin de fer ou par tout autre moyen qui s'imposerait seront remboursés sur le tarif en deuxième classe et sur justifications.

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

Article 4 **Préavis**

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

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

Article 5 **Indemnité de licenciement**

L'indemnité de licenciement prévu par l'article 23 des dispositions communes est calculée suivant l'ancienneté :

— pour la tranche de un à deux ans révolus :

2/10^e de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,

— pour la tranche de trois à cinq ans révolus :

3/10^e de mois par année à compter de la troisième année,

— pour la tranche de 6 à 10 ans révolus :

4/10^e de mois par année à compter de la sixième année,

— pour la tranche de onze à quinze ans révolus :

5/10^e de mois par année à partir de la onzième année,

— à 16 ans et au-delà :

6/10^e 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 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 correspondant à 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 6 **Départ à la retraite**

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, majoration d'âge non comprise.

Le montant de cette indemnité ne peut dépasser huit mois.

Article 7

Prime d'ancienneté

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

Article 8

Conciliation

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 clauses communes.

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

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

Annexe III

Ingénieurs et cadres

Préambule

Responsabilité, concertation, information

Disposer d'une information spécifique sur la marche de l'entreprise et avoir la possibilité en dehors de toute contrainte de donner son point de vue sur celle-ci est une condition de bon exercice de la fonction d'encadrement.

À ce titre, la fonction de commandement et d'animation du personnel d'encadrement lui confère de répercuter et de transmettre selon les formes les plus adaptées les informations nécessaires au travail et à la motivation de ses collaborateurs 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, sans porter atteinte aux prérogatives des institutions représentatives du personnel.

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

De plus, la rapidité de l'évolution de l'économie, des technologies et des contraintes des entreprises se traduit par une complexité grandissante au plan technique qui renforce la nécessité de l'information.

Les directions doivent donc avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche 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 documents d'information sociale suivants : convention collective, bilan social d'entreprise et sur demande : registre des délégués du personnel, compte rendu du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, règlement intérieur et annexes, accords d'entreprise.

Les fonctions de commandement et d'animation doivent notamment avoir pour objet l'amélioration de la qualité des rapports humains à l'intérieur de l'entreprise. À cet effet, elles ne sauraient être confondues avec la seule notion de contrôle disciplinaire et doivent privilégier de plus en plus les tâches de formation, de coordination et de conseil.

Néanmoins, le personnel d'encadrement est responsable de la mise en oeuvre 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 le personnel (augmentations généralisées et résultats de négociations, compte rendu des négociations paritaires ...).

Évolution de 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 conditions prévues par ces dispositions, de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement.

Le contenu spécifique de la fonction de commandement et 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 devront être prévues afin d'assurer le maintien des connaissances ou l'acquisition de connaissances nouvelles.

Les entreprises 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 performances individuelles 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 mutation doit être précisée par écrit par l'entreprise. Dans ce contexte une période d'adaptation au poste doit être prévue.

Lorsque dans les six mois qui suivent la période d'adaptation le contrat de 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, installation éventuelle de la famille, les garanties sociales applicables.

Horaires de travail

Les charges et horaires de travail du personnel d'encadrement, doivent être compatibles avec ses aspirations et ses responsabilités familiales et sociales.

Les contraintes plus grandes que supporte dans certains cas le personnel d'encadrement doivent donner lieu à des compensations adaptées, notamment en application d'accords sur la réduction du temps de travail.

Article 1 **Champ d'application**

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

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

Pour la simplification 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) Occuper dans l'établissement :
 - soit un emploi comportant des pouvoirs de décision et de commandement sur du personnel de toute nature,
 - soit, dans le cas où ils n'exercent pas de fonction de commandement, un emploi où ils mettent effectivement en oeuvre les connaissances qu'ils ont acquises.

Ne sont visés ni les voyageurs représentants et placiers, ni les techniciens, agents de maîtrise et assimilés, même 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 annexe ne s'applique au cadre débutant, dans les deux premières années de son activité professionnelle, qu'à l'expiration de la période d'essai.

Article 2 **Période d'essai**

Mod. par Avenant n° 2009-01, 11 juin 2009, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010, applicable à compter du premier du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

En application de l'article 16 des dispositions communes, et sauf accord particulier 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'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,
- 2 semaines pour une présence de plus d'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 **Frais de déplacement**

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires donnera lieu à une indemnisation sur présentation de pièces justificatives et dans les limites suivantes :

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

Pour les déplacements ne permettant pas au cadre de regagner chaque jour son domicile, il sera alloué une indemnité compensatrice de séjour, repas et logement, sur la base de vingt fois le salaire minimum garanti (SMIG), sauf accord particulier sur des modalités différentes.

Les déplacements par chemin de fer seront assurés en première classe le jour, en première classe ou couchette la nuit.

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

Article 4 **Absences pour maladie et accident**

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

— En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les appointements seront payés dans les conditions suivantes, sous déduction du montant des indemnités journalières auxquelles l'intéressé a droit au titre de la Sécurité Sociale ou de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur et pouvant exister dans l'entreprise :

Accident du travail :

- après six mois de présence : 4 mois à 100 % - 4 mois à 90 %
- après trois ans de présence : 4 mois à 100 % - 5 mois à 90 %

Maladie et accident de trajet :

- après un an de présence : 3 mois à 100 % - 3 mois à 75 %
- après trois ans de présence : 3 mois à 100 % - 6 mois à 75 %
- après cinq ans de présence : 4 mois à 100 % - 5 mois à 95 %

— Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une année, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser celle prévue ci-dessus.

— Dans le cas où les absences résultant de maladie ou d'accident imposeraient le remplacement définitif de l'intéressé, celui-ci aura droit au réengagement, sauf s'il lui a été alloué une indemnité de congédiement. La notification de l'obligation de remplacement éventuel sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette notification tiendra compte du préavis d'usage.

Article 5 **Préavis**

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque est de trois mois, sauf faute grave ou accord particulier entre les parties pour une durée différente. Dans le cas de départ à la retraite, la durée du préavis ne peut excéder deux mois.

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

Article 6

Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement prévu par l'article 23 des dispositions communes est calculée suivant l'ancienneté :

- pour la tranche de un à deux ans révolus :
3/10^e de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,
- pour la tranche de trois à cinq ans révolus :
4/10^e de mois à compter de la troisième année,
- pour la tranche de six à dix ans révolus :
5/10^e de mois par année à compter de la sixième année,
- pour la tranche de onze années et au-delà :
6/10^e de mois par année à partir 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 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 correspondant à 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 7

Départ à la retraite

Les cadres bénéficient des régimes de retraite en vigueur dans l'entreprise pour cette catégorie de personnel et, en particulier, du régime de retraite complémentaire des cadres conformément aux dispositions de l'article 4 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, majoration d'âge non comprise.

Le montant de cette indemnité ne peut dépasser dix mois.

Article 8

Conciliation

Tout litige individuel ou collectif concernant les cadres 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 clauses communes.

Cette commission ne devra comprendre que des salariés des entreprises appartenant à la catégorie cadre ou des représentants syndicaux mandatés par les organisations représentatives des cadres signataires de la présente convention.

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

Classification des postes de travail

Annexe IV

Accord national de classification des postes de travail

[Étendu par arrêté du 16 décembre 1993, JO 1^{er} janvier 1994]

Préambule

En application de l'accord intervenu le 19 juin 1991, dans diverses branches des I.A.A., les parties signataires se sont rencontrées conformément aux volontés exprimées dans l'article 1^{er}, paragraphe 3, dudit accord ; cela afin d'établir,

avant le 19 décembre 1992, un nouvel accord de classification des postes de travail applicable à l'intérieur de la convention collective nationale des pâtes alimentaires. Ces nouvelles classifications introduiront une nouvelle dynamique dans le classement des postes de nature à faciliter à tous les niveaux les évolutions de carrière.

Les parties ont ainsi discuté, puis retenu ce qui suit :

Article 1

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

Elles ne concerneront pas le personnel doté d'un statut propre et notamment les V.R.P. ou médecins du travail.

Article 2

Les classifications nouvelles seront mises en application, dans les entreprises de la branche, selon les définitions de niveaux figurant à l'article 4 de l'accord du 19 juin 1991.

Les analyses de postes seront faites à l'aide du guide proposé en annexe V et sur les bases du système d'évaluation des postes contenant cinq critères classant, retenu par les signataires du présent accord et figurant en annexe VI.

Article 3

La mise en application dans les entreprises fera l'objet de travaux qui pourront débuter dès la présentation du présent accord pour extension auprès des services publics et devront être terminés pour le 31 décembre 1993.

Les parties signataires ont estimé, comme nécessaire, qu'une réunion particulière soit tenue, avec les représentants qualifiés du personnel de l'entreprise, délégués syndicaux ou délégués du personnel ou du comité d'entreprise 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

La direction de l'entreprise ou de l'établissement procédera, avec la hiérarchie, au recensement, à l'analyse et à la cotation des différents postes de travail selon les critères classant, définis par l'annexe VI du présent accord. Dans chaque poste, le total des points obtenus pour chacun des cinq critères déterminera, par la consultation du tableau figurant en annexe VII, 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 formuleront tous avis et remarques.

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

Article 5

Dans le cas de création de poste ou de modification profonde d'un poste déjà coté, il sera établi une description 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 douze mois.

Dans le cas où un ouvrier ou un employé sera appelé à occuper de façon habituelle 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

Chaque poste devra faire l'objet d'une description écrite et d'un classement (niveau et coefficient) qui seront soumis pour avis au titulaire dudit poste un mois au moins avant la mise en application.

Le titulaire 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 application de l'article 2 de l'accord du 19 juin 1991, les nouvelles classifications 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

Au cours de 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

Les conflits relatifs aux 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 soumis, par une organisation syndicale, à l'examen de la commission paritaire nationale de conciliation ou d'interprétation prévue à l'article 74 de la convention collective nationale des pâtes alimentaires.

Dans le cas d'impossibilité d'entente, au niveau de ladite commission paritaire de 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

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

Annexe V

Guide de description des postes

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

Intitulé du poste : description sommaire

Décrire en quelques lignes la mission du poste (en faisant abstraction 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 supervision 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 occasionnelles?
3. Lister le matériel utilisé ou mis en oeuvre dans ce poste.

Identification des 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

Domaine particulier et/ou spécifique.

Connaissance des produits, mise en oeuvre 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 suppose réflexion ou combinaison de moyen. Y a-t-il conduite habituelle de plusieurs machines soit de même type, soit 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 manoeuvre ?

Instructions formelles, strictes.

Indications ligne de conduite ou objectifs.

Lister les tâches. Pourquoi (éventuellement)?

4) L'animation, l'encadrement

Au sens hiérarchique mais également au sens expertise ou assistance.

Lister les tâches. Pourquoi (éventuellement)?

5) La communication

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

De simples échanges d'informations jusqu'à la négociation.

Lister les tâches. Pourquoi (éventuellement)?

Annexe VI

Système d'évaluation des postes

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

Connaissances requises ou expérience équivalente

Mod. par Avenant n° 2006-03, 26 oct. 2006, étendu par arr. 5 oct. 2007, JO 14 oct.

Mod. par Avenant n° 2008-01, 10 juin 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 19 févr.

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.

(Avenant n° 2008-01, 10 juin 2008, étendu)

Niveaux	Connaissances requises et fonctions	Nombre de points
I	A : Aucune connaissance requise.	1 point
	B : Formation de base : savoir lire, écrire, compter, complétée, le cas échéant, par une formation adaptée dans l'entreprise.	2 points
	CQP Préparateur. CQP Ouvrier qualifié du nettoyage industriel.	2 points
II	Niveau de connaissances CAP.	4 points
	CQP Conducteur de machines. CQP Conducteur de ligne. CQP Agent logistique.	4 points
III	Niveau de connaissances brevet professionnel (BP). Éventuellement niveau bac d'enseignement général, technologique ou professionnel.	6 points
	CQP Responsable d'équipe. CQP Agent de maintenance. CQP Responsable d'équipe logistique. CQP Télévendeur/gestionnaire clients. CQP Conducteur régleur de machines de conditionnement	6 points
IV	Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau bac, complété par une formation technique approfondie ou une expérience professionnelle équivalente.	8 points
	CQP Responsable de secteur. CQP Technicien de maintenance. CQP Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paye.	8 points
V	Met en œuvre des techniques et connaissances correspondant 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 nouveaux moyens ou procédés. Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau BTS, DUT, complétées par une expérience approfondie.	12 points

Niveaux	Connaissances requises et fonctions	Nombre de points
VII	Les connaissances de base mises en œuvre sont les mêmes que pour le niveau 6, 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 pratique équivalente. Le niveau de formation équivaut à un diplôme d'études supérieures.»	16 points

Technicité / Complexité

Technicité : caractère de ce qui appartient à un domaine particulier, spécialisé de l'activité ou de la connaissance (ensemble des procédés et des méthodes d'un métier, d'une industrie).

Complexité : caractère de ce qui est difficile, de ce qui contient plusieurs éléments différents. Un poste complexe comprend un grand nombre d'actions qui supposent réflexion et combinaison de moyens en vue d'obtenir un résultat déterminé.

La polyvalence s'apprécie dans le cadre de ce critère.

<p>NIVEAU I Exécution de travaux simples, souvent répétitifs, et ne demandant qu'une connaissance limitée des moyens de travail.</p> <p>Une attention particulière pour la surveillance et le contrôle est requise pour certains postes et la bonne réalisation du travail peut nécessiter de modifier quelques paramètres.</p> <p>Ces travaux nécessitent la mise en œuvre de quelques actions connues, peu nombreuses et usuelles. Le titulaire du poste alerte en cas d'anomalie.</p>	1 point
<p>NIVEAU II Exécution de travaux qualifiés relevant :</p> <p>— soit d'une bonne connaissance du métier ;</p> <p>— soit d'une connaissance des principes de base de fonctionnement d'une installation ou du système de gestion, en vue d'assurer une fonction élargie en relation avec l'environnement du poste.</p> <p>Le poste nécessite de la part du titulaire une compréhension qui dépasse le cadre de son activité, afin notamment d'interpréter correctement des dysfonctionnements.</p> <p>Ces travaux nécessitent la mise en œuvre d'actions connues mais nombreuses et variées.</p> <p>Le titulaire du poste détecte et alerte en cas d'anomalie.</p>	2 points
<p>NIVEAU III</p>	3 points

<p>Postes exigeant des connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements ou des procédures.</p> <p>Il est nécessaire, pour la bonne réalisation du travail, d'avoir à ce niveau une capacité de compréhension ou de représentation du système de production ou de gestion, pour interpréter correctement les informations et agir sur les aléas.</p> <p>Ces travaux nécessitent des choix parmi plusieurs possibilités d'action pour trouver la plus adaptée.</p> <p>Le titulaire du poste détecte, alerte et propose une ou des solutions en cas d'anomalie.</p>	
<p>NIVEAU IV</p> <p>Postes exigeant la parfaite maîtrise d'une spécialité professionnelle, en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation.</p> <p>L'activité rend indispensable une capacité de compréhension de situations différentes à travers une conceptualisation globale d'une installation ou d'un système d'information.</p> <p>Pour tenir ces postes, il est nécessaire de traiter et de sélectionner des informations complexes et variées.</p> <p>Ces travaux nécessitent quelquefois la recherche et l'application d'actions inhabituelles face à des situations imprévues.</p> <p>Mise en oeuvre des solutions parfois nouvelles.</p>	4 points
<p>NIVEAU V</p> <p>Définition identique à celle du niveau IV.</p> <p>De plus, le titulaire du poste exerce son activité à partir de programmes établis en vue d'objectifs de portée plus ou moins lointaine nécessitant la mise en oeuvre de techniques connexes et dont la réalisation s'apprécie à leur terme.</p>	5 points
<p>NIVEAU VI</p> <p>Les travaux impliquent souvent l'invention d'actions originales en vue d'atteindre un objectif.</p> <p>Application de solutions le plus souvent nouvelles.</p>	6 points
<p>NIVEAU VII</p> <p>Définition identique à celle du niveau VI.</p> <p>De plus, les situations peuvent être difficiles, mettant en jeu des données nombreuses et complexes.</p>	7 points
<p>NIVEAU VIII</p>	8 points

Figurent dans cette position les ingénieurs et collaborateurs ayant acquis une formation technique qui leur permet de se mettre rapidement au courant des questions de fabrication, d'études, de recherche, d'essais, d'achat, de vente, etc., et qu'ils mettent en oeuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions.	
---	--

Les informations reçues présentent de grandes difficultés de traitement.

Initiative / Autonomie

Autonomie : droit pour l'individu de déterminer librement les règles auxquelles il se soumet ; marge de manoeuvre dont on dispose dans la situation de travail.

Consigne : instruction formelle et stricte donnée à quelqu'un.

Directives : ensemble des indications, ligne de conduite à suivre qu'une autorité hiérarchique donne à ses subordonnés.

Objectif : but, résultat qu'on se propose d'atteindre.

Critère : principe permettant d'émettre une estimation, un jugement d'appréciation.

NIVEAU I Reçoit quelques consignes simples, précises et permanentes. Le travail est soumis à un contrôle permanent.	1 point
NIVEAU II Reçoit des consignes, explications orales ou écrites complémentaires quelquefois nécessaires. Le travail est soumis à des contrôles fréquents.	2 points
NIVEAU III Agit dans le cadre de directives précises, les critères de choix étant clairement définis. Le travail est soumis à des contrôles ponctuels ou, éventuellement, à un contrôle de bonne fin.	3 points
NIVEAU IV Agit dans le cadre de directives générales ou complexes où les détails ne sont pas définis. Le travail est soumis à un contrôle de bonne fin ou, éventuellement, le titulaire du poste rend compte à son supérieur hiérarchique.	4 points
NIVEAU V Peut exercer une fonction d'encadrement. S'il dirige ou anime un groupe : — il répartit les tâches entre les membres de son équipe ; — il assure les liaisons nécessaires pour la bonne exécution du programme ; — il est responsable de l'activité produite par le personnel d'un niveau hiérarchique inférieur au sien.	5 points
NIVEAU VI	6 points

<p>Le titulaire du poste, du fait de sa compétence technique, est responsable de l'animation et de l'optimisation de l'activité de son secteur.</p> <p>Peut encadrer des techniciens et agents de maîtrise.</p> <p>NIVEAU VII</p> <p>Le commandement peut s'exercer sur des groupes de professionnels ou de techniciens.</p> <p>Le poste peut requérir d'assurer la coordination avec des services connexes.</p> <p>NIVEAU VIII</p> <p>Le commandement peut s'effectuer sur des groupes de professionnels et techniciens effectuant des métiers différents.</p> <p>Le titulaire du poste peut animer des groupes de techniciens et agents de maîtrise de disciplines différentes ou des réunions de cadres pour donner des informations relevant de son domaine de compétence.</p>	<p>7 points</p> <p>8 points</p>
--	---------------------------------

Communication

Communiquer : action d'entretenir des relations de travail, verbales ou écrites, avec d'autres personnes : action d'exploiter et transmettre correctement des informations reçues.

<p>NIVEAU I</p> <p>Les communications utiles se limitent le plus souvent à des relations de bon voisinage.</p> <p>NIVEAU II</p> <p>La réalisation du travail nécessite des échanges d'informations permanentes avec le groupe et éventuellement des relations avec les autres ateliers ou services.</p> <p>NIVEAU III</p> <p>Les communications utiles au travail s'étendent aux autres services.</p> <p>NIVEAU IV</p> <p>Les relations de travail peuvent s'étendre à des contacts fréquents, éventuellement avec l'extérieur.</p>	<p>1 point</p> <p>2 points</p> <p>3 points</p> <p>4 points</p>
<p>NIVEAU V</p> <p>S'il dirige et anime un groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> — il fournit aux services intéressés tous les renseignements d'ordre quantitatif ; — il fait circuler les informations en les expliquant aux membres de son équipe. <p>NIVEAU VI</p>	<p>5 points</p> <p>6 points</p>

<p>S'il dirige et anime un groupe, outre les fonctions traditionnelles de répartition des tâches et de collecte des informations, le titulaire du poste de ce niveau est en contact permanent avec les autres services qui concourent à la marche de son secteur et il organise avec eux les développements techniques et les innovations organisationnelles.</p>	
<p>NIVEAU VII</p> <p>La situation professionnelle requiert une recherche d'adhésion, la nécessité de convaincre pour obtenir la coopération des ateliers ou services proches. Des relations externes peuvent exister dans le cadre de la spécialité professionnelle. On trouve aussi, à ce niveau, des relations suivies avec les fournisseurs ou les clients.</p>	7 points
<p>NIVEAU VIII</p> <p>Le titulaire du poste peut négocier et engager la responsabilité de l'entreprise en clientèle auprès des fournisseurs ou des administrations.</p>	8 points

NIVEAU VII

7 points

La situation professionnelle requiert une recherche d'adhésion, la nécessité de convaincre pour obtenir la coopération des ateliers ou services proches. Des relations externes peuvent exister dans le cadre de la spécialité professionnelle.

On trouve aussi, à ce niveau, des relations suivies avec les fournisseurs ou les clients.

NIVEAU VIII

8 points

Le titulaire du poste peut négocier et engager la responsabilité de l'entreprise en clientèle auprès des fournisseurs ou des administrations.

Annexe VII

Relations notation - Niveau

Relations notation - Niveau

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 cinq critères définis à l'annexeVI et le coefficient correspondant.

Ouvriers et employés

Niveau I
5 - 120
6 - 125
7 - 130
8 - 135
9 - 140

Niveau II
10 - 145
11 - 150
12 - 155
13 - 160
14 - 165

Niveau III
15 - 170
16 - 175
17 - 180
18 - 185
19 - 190
20 - 195

Techniciens et agents de maîtrise

Niveau IV
21 - 200 22 - 210 23 - 220

Niveau V
24 - 230 25 - 240 26 - 250

Niveau VI
27 - 260 28 - 270 29 - 280 30 - 290

Niveau VII
31 - 300 32 - 310 33 - 320 34 - 330 35 - 340

Cadres

Niveau VIII
36 - 350 37 - 360 38 - 370 39 - 380 40 - 390

Niveau IX
41 - 400 42 - 410 43 - 420 44 - 430 45 - 440 46 - 450 47 - 460 48 - 470

Annexe VIII Classification des emplois

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

Ces exemples sont destinés à illustrer la manière dont doivent être appliquées les annexes V, VI et VII du présent accord, étant entendu que plusieurs postes ayant le même intitulé peuvent avoir des contenus différents et, en conséquence, être classés différemment.

Agent de fabrication

Filière :

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 :

Transmettre les consignes avec les collègues de travail.

Descriptifs des tâches principales :

— assister matériellement au démarrage d'une ligne ;

— orienter le produit sur la ligne et en sortie ;

— surveiller le fonctionnement de la ligne en mode de surveillance ;

— alerter en cas de dysfonctionnement ;

— participer au nettoyage du poste de travail ;

— contrôler, en assistance, la qualité de la production (densité, aspect, etc.) ;

— renseigner, le cas échéant, les documents écrits (ou informatiques) de suivi de ligne.

Conducteur de lignes de fabrication

Filière :

Fabrication.

Mission générale :

Assurer la conduite de lignes de fabrication, de l'alimentation en matières premières à la sortie du produit fini vers le stockage 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 :

transmettre les consignes avec les collègues de travail ;

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

Descriptifs des tâches principales :

assurer le démarrage des lignes ;

appliquer et suivre les paramètres de presse et les diagrammes de sèche ;

orienter le produit sur les lignes et en sortie ;

surveiller le fonctionnement des lignes ;

alerter en cas de dysfonctionnement process ou technique ;

participer au nettoyage du poste de travail ;

contrôler la qualité de la production (densité, aspect, humidité, etc.) ;

renseigner, le cas échéant, les documents écrits (ou informatiques) de suivi de ligne.

Conducteur principal de lignes de fabrication

Filière :

Fabrication.

Mission générale :

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

Rattachement hiérarchique :

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

Relations fonctionnelles :

- transmettre les consignes avec les collègues de travail ;
- alerter, le cas échéant, les fonctions support techniques en cas de dysfonctionnement.

Descriptif des tâches principales :

- assurer la conduite de différents types de ligne ;
- réajuster, sous contrôle hiérarchique, les paramètres de presse et les diagrammes de sèche avec l'assistance éventuelle du conducteur de fabrication ;
- orienter le produit sur les lignes et en sortie ;
- participer au nettoyage du poste de travail ;
- contrôler la qualité de la production (densité, aspect, humidité, etc.) ;
- renseigner, le cas échéant, les documents écrits (ou informatiques) de suivi de ligne.

Conducteur de fabrication

Filière :

Fabrication.

Mission générale :

Assurer la conduite complète de tous types de lignes de fabrication, de l'alimentation en matières premières à la sortie du produit fini vers le stockage intermédiaire en respectant le programme en qualité, quantité, sécurité et délais dans le respect des consignes de travail du procédé de fabrication.

Rattachement hiérarchique :

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

Relations fonctionnelles :

- transmettre les consignes avec les collègues de travail ;
- alerter, le cas échéant, les fonctions support techniques en cas de dysfonctionnement.

Descriptifs des tâches principales :

- assurer la conduite de tous types de lignes ;
- maîtriser complètement les paramètres de presse et les diagrammes de presse, les réajuste de sa propre initiative et en informe sa hiérarchie ;
- peut participer à l'élaboration des diagrammes ;
- tenir un rôle de référent technique/process et participer, le cas échéant, à la formation des autres agents de fabrication auxquels il apporte conseil et assistance ;
- participer au nettoyage du poste de travail ;
- contrôler la qualité de la production (densité, aspect, humidité, etc.) ;
- renseigner, le cas échéant, les documents écrits (ou informatiques) de suivi de ligne.

Conducteur de silos

Filière :

Fabrication.

Mission générale :

Assurer le stockage en silos mobiles des produits fabriqués et assurer la sortie des produits stockés vers le conditionnement.

Rattachement hiérarchique :

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

— N - 1 : néant.

Relations fonctionnelles :

Transmettre les consignes avec les collègues de travail.

Descriptifs des tâches principales :

- assurer le stockage de la production réalisée dans le cadre du programme fabrication ;
- utiliser les moyens de déplacement à sa disposition ;
 - utiliser, le cas échéant, les outils informatiques de gestion des stocks ;
 - identifier le contenu des différents silos ;
 - alerter en cas de mélange et/ou de pâtes défectueuses (aspect visuel) ;
 - assurer l'alimentation constante en produits des machines de conditionnement en effectuant la mise en place des silos mobiles ou en orientant les produits stockés en silos fixes en direction des machines de conditionnement ;
 - renseigner, le cas échéant, les documents écrits (ou informatiques) de suivi des silos.

Réparateur de moules

Filière :

Fabrication.

Mission générale :

Assurer l'entretien et le nettoyage des moules et accessoires utilisés en fabrication.

Rattachement hiérarchique :

— N + 1 : chef de quart ou chef d'atelier ;

— N - 1 : néant.

Relations fonctionnelles :

Transmettre les consignes de travail avec les opérateurs de fabrication.

Descriptifs des tâches principales :

- planifier et suivre l'utilisation des moules et accessoires en fonction du planning de fabrication ;
- assurer la mise en place des dossiers techniques, du stock de moules et des pièces détachées spécifiques ;
- assurer la disponibilité des moules et accessoires utilisables en fabrication (nettoyage, affûtage, remplacement de pastilles...) ;
- participer à l'étude et à la mise en place de nouveaux équipements ainsi qu'aux études de modifications ;
- rendre compte à son supérieur hiérarchique de ses principales interventions ;
- alerter son supérieur hiérarchique des anomalies constatées et proposer toutes actions correctives ou préventives.

Agent de conditionnement

Filière :

Conditionnement.

Mission générale :

Assurer la surveillance d'une ligne simple (en terme de cadence, de technicité ou de produit traité) ou d'une partie de ligne complexe dans le respect des normes de qualité, quantité et délais.

Rattachement hiérarchique :

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

— N - 1 : néant.

Relations fonctionnelles :

- transmettre les consignes avec les collègues de travail ;
- informer les régleurs des dysfonctionnements relevés.

Descriptifs des tâches principales :

- surveiller le fonctionnement de la ligne ;
- alerter en cas de dysfonctionnement ;
- approvisionner la ligne en fournitures diverses (colle, emballages...) ;
- contrôler la qualité de sa production (poids, collage, aspect, date...) ;

-
- renseigner les documents écrits (ou informatiques) de suivi de ligne ;
 - tenir en état de propreté son poste de travail et son environnement ;
 - assurer, éventuellement, les réglages simples, accessibles sans démontage, prévus par le constructeur.

Conducteur de ligne simple

Filière :

Conditionnement.

Mission générale :

Assurer la conduite complète d'une ligne simple (en terme de cadence, de technicité ou de produit traité) ou - d'une partie de ligne complexe dans le respect des normes de qualité, quantité et délais.

Rattachement hiérarchique :

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

Relations fonctionnelles :

- transmettre les consignes avec les collègues de travail ;
- informer les régleurs des dysfonctionnements relevés.

Descriptifs des tâches principales :

- démarrer et arrêter la ligne (début et fin de lancement) ;
- surveiller le fonctionnement de la ligne ;
- alerter en cas de dysfonctionnement important ;
- approvisionner la ligne en fournitures diverses (colle, emballages...) ;
- contrôler la qualité de sa production (poids, collage, aspect, date...) ;
- renseigner les documents écrits (ou informatiques) de suivi de ligne ;
- tenir en état de propreté son poste de travail et son environnement ;
- assurer les réglages simples, accessibles sans démontage, prévus par le constructeur.

Conducteur de ligne complexe

Filière :

Conditionnement.

Mission générale :

Assurer la conduite complète, seul ou avec l'aide d'agents de conditionnement ou de conducteurs, d'une ligne complexe dans le respect des normes de qualité, quantité et délais.

Rattachement hiérarchique :

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

Relations fonctionnelles :

- transmettre les consignes avec les collègues de travail ;
- informer les régleurs des dysfonctionnements relevés.

Descriptifs des tâches principales :

- démarrer et arrêter la ligne (début et fin de lancement) ;
- contrôler le fonctionnement de la ligne ;
- alerter en cas de dysfonctionnement important ;
- approvisionner la ligne en fournitures diverses (colle, emballages, etc.) ;
- contrôler la qualité de sa production (poids, collage, aspect, date, etc.) ;
- renseigner les documents écrits (ou informatiques) de suivi de ligne ;
- tenir en état de propreté son poste de travail et son environnement ;
- assurer les réglages de fonctionnement ;
- remplacer les éléments prévus de type « échange standard » ;

effectuer les opérations mineures d'entretien et de dépannage ;
identifier les pannes simples.

Conducteur principal

Filière :

Conditionnement.

Mission générale :

assurer la conduite complète, seul ou avec l'aide d'agents de conditionnement ou de conducteurs, d'une ligne complexe dans le respect des normes de qualité, quantité et délais ;
polyvalent à l'intérieur d'un groupement de lignes à caractéristiques proches ;
assurer le soutien technique auprès des autres conducteurs de son groupement.

Rattachement hiérarchique :

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

N - 1 : néant.

Relations fonctionnelles :

- transmettre les consignes avec les collègues de travail ;
- informer les régleurs des dysfonctionnements relevés.

Descriptifs des tâches principales :

- démarrer et arrêter les lignes (début et fin de lancement) ;
- contrôler les fonctionnements des lignes ;
- alerter en cas de dysfonctionnement important ;
- approvisionner les lignes en fournitures diverses (colle, emballages, etc.) ;
- contrôler la qualité de sa production (poids, collage, aspect, date, etc.) ;
- renseigner les documents écrits (ou informatiques) de suivi de ligne ;
- tenir en état de propreté son poste de travail et son environnement.

Pour le groupement de lignes :

- assurer les réglages de fonctionnement ;
- remplacer les éléments prévus de type « échange standard » ;
- effectuer les opérations mineures d'entretien et de dépannage ;
- identifier les pannes simples.

Cariste

Filière :

Logistique.

Mission générale :

Assurer la conduite d'un chariot automoteur 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 :

Transmettre les consignes avec les collègues de travail.

Descriptifs des tâches principales :

- assurer la maintenance de premier niveau du matériel qu'il utilise (niveaux, aspect, nettoyage courant, changement de batteries, etc.) ;
- assurer les entrées et les sorties des produits (avec utilisation éventuelle d'outils informatiques embarqués) ;
- assurer le chargement des camions et wagons ;
- contrôler chaque manutention en qualité et quantité ;
- respecter les normes de qualité : conduite, manipulation, stockage, gerbage, etc.

Mécanicien de dépannage

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 utilisateurs (opérateurs et chefs d'équipe).

Descriptifs des tâches principales :

— assurer le dépannage mécanique (50 à 70 p. 100 du temps) :

— changement de pièces ;

— réglage ;

— soudage, chaudronnerie, tuyauterie ;

— aide aux électriciens de dépannage ;

— participer aux révisions programmées des lignes ;

— peut assurer les contrôles de ligne par « ronde » :

— dysfonctionnements relevés par les opérateurs ;

— fuites ;

— bruits, etc. ;

— rendre compte à son supérieur hiérarchique de ses principales interventions ;

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

Électromécanicien

Filière :

Maintenance.

Mission générales :

Intervenir techniquement sur les machines pour en assurer le bon fonctionnement en vue d'obtenir un produit de qualité et en quantité voulue 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.

Descriptifs des tâches principales :

— se renseigner sur l'état de fonctionnement des machines :

— par le contrôle de la qualité et de la cadence ;

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

— sur appel des opérateurs ;

— détecter l'anomalie et réaliser l'intervention ;

— réglage ;

— réparation ;

— changement de pièces ;

— informer le 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.

Technicien automatique

Filière :

Maintenance.

Mission générale :

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

Rattachement hiérarchique :

— N + 1 : chef d'équipe électricité-automatisme ;

— N - 1 : néant.

Relations fonctionnelles :

Informé et s'informer auprès des services utilisateurs.

Descriptifs des tâches principales :

— 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 relevant de sa spécialité ;

— rendre compte à son supérieur hiérarchique de ses principales interventions ;

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

Secrétaire de service

Filière :

Secrétariat.

Mission générale :

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

Rattachement hiérarchique :

— N + 1 : responsable du service ;

— N - 1 : néant.

Relations fonctionnelles :

— autres collaborateurs du service ;

— autres services de la société.

Descriptifs des tâches principales :

— gérer l'activité du service :

— gestion du temps (agenda, planning, réunions, etc.) ;

— gestion des voyages et déplacements (réservations, formalités, notes de frais, devises, etc.) ;

— organisation et préparation de réunions (dossiers, salle, etc.) ;

— gestion des fournitures et du petit 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 habituelles ;

— assurer la transcription correcte des textes qui lui sont fournis (frappe) ;

— effectuer la reproduction de documents ;

concevoir, mettre à jour un classement.

Comptable 1^{er} échelon (comptabilité client)

Filière :

Comptabilité.

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 secteur comptabilités auxiliaires ;

— N - 1 : néant.

Relations fonctionnelles :

— clients ;

— autres services de la société (administration des ventes).

Descriptifs des tâches principales :

— enregistrer les titres de règlements clients :

— rapprochement entre la facture et le règlement ;

— rechercher les causes des distorsions éventuelles (en cours de factures de coopération commerciale) ;

— enregistrer sur informatique les titres de règlement ;

— justifier certains comptes individuels clients :

— vérifier que les règlements sont correctement enregistrés et qu'ils apurent les comptes ;

— corriger les erreurs d'enregistrement comptable ;

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

— solder une opération par « Pertes et profits » suivant les instructions comptables et financières.

Comptable 2^e échelon (comptabilité générale)

Filière :

Comptabilité.

Mission générale :

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

Rattachement hiérarchique :

N + 1 : responsable du secteur comptabilité générale.

Relations fonctionnelles :

Autres services de la société.

Descriptifs des tâches principales :

— contrôler et enregistrer comptablement les factures fournisseurs :

— vérifier la bonne rédaction des bordereaux de comptabilisation ;

— vérifier la validité du « bon à payer » ;

— enregistrer sur informatique les bordereaux de comptabilisation ;

— transmettre les factures pour règlement ;

— suivre, analyser et contrôler les comptes généraux (comptes d'abonnement et de charges 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 actions qu'il a entreprises ;

— participer à d'autres tâches relevant de son domaine de compétences (D.A.S. 2, inventaires, etc.).

Technicien commercial

Filière :

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.

Relations fonctionnelles :

service Administration des ventes.

Descriptifs des tâches principales :

— assurer la vente des produits en volume, gamme et qualité :

— T.G. ;

— suivi des ruptures ;

— merchandising, P.D.M. ;

— assurer la gestion de sa clientèle en terme de couverture, de budget ;

— maîtriser les P.V.C. et régler les litiges ;

— respecter les règles administratives ;

— assurer l'information de sa hiérarchie sur les clients et les actions de la concurrence.

Technicien de laboratoire qualité

Filière :

Qualité.

Mission générale :

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

Rattachement hiérarchique :

— N + 1 : responsable du laboratoire d'analyses ;

— N - 1 : néant.

Relations fonctionnelles :

Avec membres du laboratoire et éventuellement d'autres services.

Descriptifs des tâches principales :

— assurer les analyses physico-chimiques :

— préparation (échantillons, matériels, réactifs) ;

— analyse ;

— consigner 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 ;

— participe éventuellement à des actions de formation qualité pour les opérateurs de production.

Exemple de cotations de postes

Mod. par Avenant n° 2008-04, 9 oct. 2008, étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct.

	Connaissances	Technicité Complexité	Initiative Autonomie	Animation Encadrement	Communication	Total	Niv.	Coef.
Fabrication								
Agent de fabrication	2	1	2	1	2	8	I	135
Conducteur de lignes de fabrication	4	2	3	1	2	12	II	155
Conducteur principal de lignes de fabrication	4	4	3	2	2	15	III	170

	Connaissances	Technicité Complexité	Initiative Autonomie	Animation Encadrement	Communication	Total	Niv.	Coef.
Conducteur de fabrication	6	4	4	3	3	20	III	195
Conducteur de silos mobiles	2	2	3	1	2	10	II	145
Réparateur de moules	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 automatisé	10	4	4	3	4	25	V	240
Laboratoire - Ventes - administratif								
Secrétaire de service	6	3	3	2	4	18	IV	185
Comptable 1 ^{er} échelon	6	3	3	2	4	18	III	185
Comptable 2 ^{ème} 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

SALAIRES

Avenant n° 2004-03 du 6 octobre 2004

[Étendu par arr. 1^{er} avr. 2005, JO 13 avr.]

Article I

(Voir l'article 10 de l'Annexe I de la convention collective.)

Article II

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 applicables 1^{er} décembre 2004

Coefficients	Salaires horaires en euros
130	7,61
135	7,62
140	7,63
145	7,64
150	7,65
155	7,66
160	7,67
165	7,68
170	7,69
175	7,70
180	7,74
185	7,87
190	8,00
195	8,14
200	8,28
210	8,59
220	8,88
230	9,18
240	9,47
250	9,77
260	10,05
270	10,34
280	10,62
290	10,91
300	11,19
310	11,49
320	11,78
330	12,07
340	12,37

Coefficients	Salaires horaires en euros
350	12,66
400	14,13
500	17,08
600	20,02

Article III

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la Convention Collective Nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 370 euros au 31 mai 2005.

Article IV

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 3,13 euros et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la Convention Collective Nationale est fixée à 9,39 euros.

Article V

Compte tenu des dispositions ci-dessus relatives à la prime d'ancienneté, les parties conviennent de se rencontrer le 14 avril 2005 afin d'envisager une évolution des salaires minima de la profession compatibles avec la progression du SMIC.

Article VI

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 VII

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.

Avenant n° 2005-02 du 14 avril 2005

[Étendu par arr. 7 nov. 2005, JO 17 nov.]

Article I

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 appliqués au 1^{er} juillet 2005

Coefficients	Salaires horaires En euros
130	8,03
135	8,04
140	8,05
145	8,06
150	8,07
155	8,08
160	8,09
165	8,10
170	8,11
175	8,12

Coefficients	Salaires horaires En euros
180	8,17
185	8,30
190	8,44
195	8,59
200	8,74
210	9,06
220	9,37
230	9,68
240	9,99
250	10,31
260	10,60
270	10,91
280	11,20
290	11,51
300	11,81
310	12,12
320	12,43
330	12,73
340	13,05
350	13,36
400	14,91
500	18,02
600	21,12

Article II

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 III

Les parties signataires 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.

Avenant n° 2006-01 du 15 février 2006

[Étendu par arr. 20 juill. 2006, JO 1^{er} août]

Article I

(Voir l'article 10 de l'Annexe I de la convention collective)

Article II

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

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} mars 2006	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} juillet 2006
130	8,15	8,19
135	8,16	8,20
140	8,17	8,21
145	8,18	8,22
150	8,19	8,23
155	8,20	8,24
160	8,21	8,25
165	8,22	8,26
170	8,23	8,28
175	8,25	8,29
180	8,29	8,33
185	8,43	8,47
190	8,57	8,61
195	8,72	8,76
200	8,87	8,91
210	9,20	9,24
220	9,51	9,56
230	9,83	9,88
240	10,14	10,19
250	10,46	10,51
260	10,76	10,81
270	11,07	11,13
280	11,37	11,43
290	11,68	11,74
300	11,98	12,04
310	12,30	12,36
320	12,61	12,68
330	12,92	12,99
340	13,25	13,31
350	13,56	13,62
400	15,13	15,21
500	18,29	18,38
600	21,44	21,54

Article III

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 380 euros au 31 mai 2006.

Article IV

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 3,17 euros et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 9,52 euros.

Article V

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 VI

Les parties signataires 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° 2006-02 du 26 octobre 2006

[Étendu par arr. 23 avr. 2007, JO 8 mai]

Article I

Sans remettre en cause la grille de classification des emplois de la branche, le coefficient 130 est supprimé en tant que coefficient d'emploi.

Article II

(Voir l'article 10 de l'annexe I de la convention collective)

Article III

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

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} décembre 2006	Salaires horaires en € applicables 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

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} décembre 2006	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} juillet 2007
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 IV

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 390 euros au 31 mai 2007.

Article V

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 3,23 euros et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 9,71 euros.

Article VI

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 VII

Les parties signataires 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° 2008-03 du 10 juin 2008

[Étendu par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 6 déc.]

Article I

(Voir l'article 10 de l'annexe I de la convention collective)

Article II

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

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} 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 III

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 405 euros au 31 mai 2009.

Article IV

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 3,35 euros et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,06 euros.

Article V

Les parties conviennent de se rencontrer le 9 octobre 2008 afin d'envisager une évolution des salaires minima de la profession compatibles avec la progression du SMIC et le contexte économique.

Article VI

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 VII

Les parties signataires 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

[Étendu par arr. 14 avr. 2010, JO 22 avr.]

Article I

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 1^{er} décembre 2009

Coefficients	Montants horaires Prime d'ancienneté en €
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

Coefficients	Montants horaires Prime d'ancienneté en €
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 II

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

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} 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

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} décembre 2009
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 III

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 410 euros au 31 mai 2010.

Article IV

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 3,40 euros et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,15 euros.

Article V

L'ouverture des négociations visant à définir et à programmer 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 officiellement 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 paritaires de réflexion et d'analyse.

Un rapport d'étape a été effectué en avril 2009 pour être analysé à la réunion paritaire le 15 octobre 2009. Les résultats de l'enquête vont pouvoir ouvrir à la négociation d'un accord avec les partenaires sociaux.

Article VI

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 VII

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° 2010-01 du 15 décembre 2010

[Étendu par arr. 26 avr. 2011, JO 3 mai]

Article I

(Voir l'article 10 de l'annexe I de la convention collective)

Article II

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

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} janvier 2011
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 III

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 420 euros au 31 mai 2011.

Article IV

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 3,46 euros et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,33 euros.

Article V

L'ouverture des négociations visant à définir et à programmer 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 officiellement 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 paritaires 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. À 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 VI

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 VII

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 1^{er} décembre 2011

[Étendu par arr. 19 avr. 2012, JO 26 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSFV CFTC ;

FNAACGC ;

FGA CFDT.

Article Ier

(Voir l'article 10 de l'annexe I de la convention collective)

Article II

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

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} décembre 2011
135	9,24
140	9,28
145	9,31
150	9,34
155	9,37
160	9,40
165	9,43

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} décembre 2011
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 III

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 435 euros au 31 mai 2012.

Article IV

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 3,60 euros 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 euros.

Article V

Les parties au présent accord rappellent que les négociations visant à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer 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 ouvertes officiellement dans la Branche le 13 novembre 2008.

Elles ont été suivies de la mise en place de groupes paritaires 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 paritaire du 15 octobre 2009.

Les résultats de cette enquête ont permis aux partenaires 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 1^{er} décembre 2011.

Au-delà, les partenaires sociaux constatent que la politique impulsée au niveau de la Branche a produit des effets sensibles. Ainsi, le rapport de situation comparée 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 lesquels 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 de celles des ingénieurs et cadres.

Pleinement conscients des enjeux, les partenaires sociaux de la Branche entendent poursuivre leurs efforts et ont inscrit leurs engagements dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1^{er} décembre 2011, dont l'article 5 intitulé «favoriser une parentalité équitable» prévoit un rattrapage salarial automatique au retour de congé maternité et l'article 6 intitulé «assurer l'égalité salariale» comporte plusieurs mesures de réduction des écarts salariaux.

Article VI

En fonction de l'augmentation du SMIC qui pourrait intervenir au 1^{er} janvier 2012, les parties conviennent de se revoir si le taux horaire du coefficient 135 se situait en deçà du montant du SMIC horaire brut.

Article VII

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 VIII

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° 2012-02 du 5 décembre 2012

[Étendu par arr. 19 avr. 2013, JO 2 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT ;

CFTC CSFV.

Article I

(Voir l'article 10 de l'annexe I de la convention collective)

Article II

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

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} janvier 2013
135	9,45
140	9,49
145	9,53
150	9,57
155	9,61

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} janvier 2013
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 III

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 450 euros au 31 mai 2013.

Article IV

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 3,70 euros 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 euros.

Article V

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 1^{er} 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 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 stabilisation des écarts sur les autres catégories.

Pleinement conscient des enjeux, les partenaires sociaux de la Branche entendent poursuivre leurs efforts, raison pour laquelle ils ont inscrit leurs engagements dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1^{er} décembre 2011. Cet accord comprend plusieurs séries de dispositions destinées à définir et programmer 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 rattrapage salarial automatique au retour de congé maternité, l'article 6 intitulé «assurer l'égalité salariale» comporte 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 implique en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition et de mesurer les écarts éventuels, afin de définir et de mettre en oeuvre les mesures qui permettront à terme de les supprimer les écarts.

Article VI

En fonction de l'augmentation du SMIC qui pourrait intervenir au 1^{er} janvier 2013, les parties conviennent de se revoir si le taux horaire du coefficient 135 se situait en deçà du montant du SMIC horaire brut.

Article VII

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 VIII

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère du Travail, de l'Emploi et 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

[Étendu par arr. 24 oct. 2014, JO 6 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Article I

(Voir l'article 10 de l'annexe I de la convention collective)

Article II

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

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} janvier 2014
135	9,58
140	9,62
145	9,66
150	9,70
155	9,75
160	9,79
165	9,83

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} janvier 2014
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 III

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 460 euros au 31 mai 2014

Article IV

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 3,80 euros 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 euros.

Article V

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 1^{er} 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 2013, qu'ont été négociées les présentes dispositions.

L'écart de rémunération entre les hommes et femmes dans les catégories ouvriers, employés et 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 enregistrons une diminution de l'écart de rémunération entre les hommes et femmes qui passe de 6

% en 2011 à 4,3 % en 2012).

Pleinement conscient des enjeux, les partenaires sociaux de la Branche entendent poursuivre leurs efforts, raison pour laquelle ils ont inscrit leurs engagements dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1^{er} décembre 2011. Cet accord comprend plusieurs séries de dispositions destinées à définir et programmer 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 rattrapage salarial automatique au retour de congé maternité, l'article 6 intitulé «assurer l'égalité salariale» comporte 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 implique en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par classification 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 à terme de les supprimer les écarts.

Article VI

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 VII

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Avenant n° 2015-01 du 3 décembre 2015

[Étendu par arr. 20 juin 2016, JO 28 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE-CGC AGRO ;

CSFV CFTC.

Article I

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 1^{er} janvier 2016

Coefficients	Montants horaires Prime d'ancienneté en €
135	7,99
140	8,01
145	8,03
150	8,05

Coefficients	Montants horaires Prime d'ancienneté en €
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 II

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

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} janvier 2016
135	9,75
140	9,79
145	9,83
150	9,87
155	9,91
160	9,95
165	9,99

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} janvier 2016
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 III

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 480 euros au 31 mai 2016.

Article IV

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 euros 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 euros.

Article V

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 1^{er} 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 1^{er} 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 transmis 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 population ouvrière et des TAM (au sein de cette catégorie techniciens et agents de maîtrise, nous enregistrons 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 1^{er} décembre 2011 a été ouverte lors de la Commission sociale paritaire du 3 décembre 2015.

Sans attendre 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 prévu par cet accord, notamment ses articles 5 et 6.

L'article 5 intitulé «Favoriser une parentalité équitable» prévoit ainsi un rattrapage salarial automatique au retour de congé maternité, l'article 6 intitulé «Assurer l'égalité salariale» comporte 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 implique en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par classification 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 à terme de supprimer les écarts.

Article VI

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 VII

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.

Avenant n° 2016-01 du 1^{er} décembre 2016

[Étendu par arr. 12 juin 2017, JO 5 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT ;

CFTC CSFV.

Article I

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 1^{er} janvier 2017

Coefficients	Montants horaires Prime d'ancienneté en €
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 II

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

Coefficients	Salaires horaires en € applicable au 1 ^{er} janvier 2017
135	9,84
140	9,89

Coefficients	Salaires horaires en € applicable au 1 ^{er} janvier 2017
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 III

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 490 euros au 31 mai 2017.

Article IV

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 euros 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 euros.

Article V

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 1^{er} 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 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 constatent que l'accord du 1^{er} 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 transmis 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 population ouvrière et des TAM (au sein de cette catégorie techniciens et agents de maîtrise, nous enregistrons 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 entendent poursuivre leurs efforts. La renégociation de l'accord du 1^{er} décembre 2011 a été ouverte lors de la Commission sociale paritaire du 3 décembre 2015.

Les parties insistent 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 rattrapage salarial automatique au retour de congé maternité, l'article 6 intitulé «Assurer l'égalité salariale» comporte 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 implique en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par classification 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 à terme de supprimer les écarts.

Article VI

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 VII

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.

Avenant n° 2017-01 du 19 décembre 2017

[Étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT ;

CFTC CSFV.

Entre les organisations soussignées, les dispositions suivantes ont été négociées et arrêtées :

Article I

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 1^{er} janvier 2018

Coefficients	Montants horaires Prime d'ancienneté en €
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 II

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

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} 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

Article III

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 500 euros au 31 mai 2018.

Article IV

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 euros 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 euros.

Article V

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 1^{er} 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 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 constatent que l'accord du 1^{er} 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 transmis 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 population ouvrière et des TAM (au sein de cette catégorie techniciens et agents de maîtrise, nous enregistrons 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 1^{er} 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 prévu par cet accord, notamment ses articles 5 et 6.

L'article 5 intitulé «Favoriser une parentalité équitable» prévoit ainsi un rattrapage salarial automatique au retour de congé maternité, l'article 6 intitulé «Assurer l'égalité salariale» comporte 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 implique en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par classification 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 à terme de supprimer les écarts.

Article VI

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 VII

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.

Avenant n° 2018-02 du 6 décembre 2018

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 28 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT ;

CFTC CSPV.

Entre les organisations soussignées, les dispositions suivantes ont été négociées et arrêtées :

Article I

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 1^{er} janvier 2019

Coefficients	Montants horaires Prime d'ancienneté en €
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 II

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

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} 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 III

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 510 euros au 31 mai 2019.

Article IV

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 4,50 euros et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,70 euros.

Article V

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 1^{er} 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 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 parties constatent que l'accord du 1^{er} décembre 2011 a permis une réduction effective des écarts même si tes efforts doivent être poursuivis.

Ainsi, bien que les chiffres présentés soient des moyennes des éléments transmis 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 population ouvrière (15,61 % en 2012 contre 13 % en 2017) et des TAM (au sein de cette catégorie techniciens et agents de maîtrise, nous enregistrons 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 1^{er} 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 prévu par cet accord, notamment ses articles 5 et 6.

L'article 5 intitulé «Favoriser une parentalité équitable» prévoit ainsi un rattrapage salarial automatique au retour de congé maternité, l'article 6 intitulé «Assurer l'égalité salariale» comporte 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 implique en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par classification 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 à terme de supprimer les écarts.

Article VI

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 VII

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.

Avenant n° 2021-01 du 11 février 2021

[Étendu par arr. 22 juill. 2021, JO 31 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFE CGC AGRO.

Les dispositions suivantes ont été négociées et arrêtées :

Article I

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 cidessous, 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 2021

Coefficients	Montants horaires Prime d'ancienneté en €
135	8,19
140	8,21
145	8,23
150	8,26
155	8,28
160	8,30
165	8,31
170	8,33
175	8,45
180	8,57
185	8,71
190	8,86
195	9,01
200	9,18
210	9,52
220	9,84
230	10,17
240	10,50
250	10,82
260	11,13
270	11,46
280	11,77
290	12,08
300	12,40
310	12,73
320	13,05

Coefficients	Montants horaires Prime d'ancienneté en €
330	13,38
340	13,70

Article II

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

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} janvier 2021
135	10,32
140	10,37
145	10,41
150	10,46
155	10,50
160	10,54
165	10,59
170	10,63
175	10,67
180	10,72
185	10,76
190	10,80
195	10,93
200	11,11
210	11,52
220	11,91
230	12,32
240	12,71
250	13,12
260	13,47
270	13,86
280	14,24
290	14,64
300	15,02
310	15,42
320	15,80
330	16,19
340	16,59
350	16,98

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} janvier 2021
400	18,95
500	22,91
600	26,86

Article III

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 530 euros au 31 mai 2021.

Article IV

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 4,55 euros et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,70 euros.

Article V

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 contenu dans le rapport de branche. Ce diagnostic est actualisé chaque année.

C'est sur la base du dernier rapport élaboré en décembre 2020 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 constatent que l'accord du 1er décembre 2011 a permis une réduction effective des écarts même si les efforts doivent être poursuivis.

Les chiffres présentés sont des moyennes des éléments transmis par les entreprises dont il est difficile de faire une analyse précise au niveau de la Branche.

Poursuivant sa démarche en faveur de l'égalité professionnelle, une renégociation de l'accord du 1^{er} décembre 2011 a été ouverte en 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 prévu par cet accord.

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 implique en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par classification 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 à terme de supprimer les écarts.

Article VI

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article VII

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Avenant n° 2022-01 du 27 janvier 2022

[Étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 22 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT.

Entre les organisations soussignées, les dispositions suivantes ont été négociées et arrêtées :

Article I

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 1^{er} janvier 2022

Coefficients	Montants horaires Prime d'ancienneté en €
135	8,39
140	8,42
145	8,44
150	8,46
155	8,49
160	8,51
165	8,52
170	8,53
175	8,66
180	8,79
185	8,93
190	9,08
195	9,24
200	9,41
210	9,76
220	10,09
230	10,43
240	10,76
250	11,09
260	11,41
270	11,74
280	12,06
290	12,38
300	12,71
310	13,05
320	13,38

Coefficients	Montants horaires Prime d'ancienneté en €
330	13,71
340	14,04

Article II

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

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} janvier 2022
135	10,63
140	10,68
145	10,72
150	10,77
155	10,81
160	10,86
165	10,90
170	10,95
175	10,99
180	11,04
185	11,08
190	11,13
195	11,25
200	11,44
210	11,86
220	12,27
230	12,69
240	13,10
250	13,51
260	13,88
270	14,28
280	14,67
290	15,07
300	15,47
310	15,88
320	16,27
330	16,67
340	17,09
350	17,49

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} janvier 2022
400	19,52
500	23,60
600	27,66

Article III

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 545 euros au 31 mai 2022.

Article IV

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 4,75 euros et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,70 euros.

Article V

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 1^{er} 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 2021 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 constatent que l'accord du 1^{er} décembre 2011 a permis une réduction effective des écarts même si les efforts doivent être poursuivis.

Les chiffres présentés sont des moyennes des éléments transmis par les entreprises dont il est difficile de faire une analyse précise au niveau de la Branche.

Poursuivant sa démarche en faveur de l'égalité professionnelle, une renégociation de l'accord du 1^{er} décembre 2011 a été ouverte en 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 prévu par cet accord.

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 implique en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par classification 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 à terme de supprimer les écarts.

Article VI

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article VII

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Avenant n° 2022-02 du 27 septembre 2022

[Étendu par arr. 7 févr. 2023, JO 18 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

CGT-FO.

Article I

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

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} octobre 2022
135	11,11
140	11,14
145	11,16
150	11,19
155	11,22
160	11,26
165	11,31
170	11,35
175	11,40
180	11,45
185	11,49
190	11,54
195	11,67
200	11,86
210	12,30
220	12,72
230	13,16
240	13,58
250	14,01
260	14,39
270	14,81
280	15,21
290	15,63
300	16,04
310	16,47
320	16,87
330	17,29
340	17,72
350	18,14
400	20,24
500	24,47
600	28,69

Article II

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 5 euros.

Article III

Le présent accord concourt à l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article IV

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article V

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère du Travail, du plein Emploi et de l'Insertion de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Avenant n° 2023-01 du 2 février 2023

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

FO.

Entre les organisations soussignées, les dispositions suivantes ont été négociées et arrêtées:

Article I

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 : (Voir art. 10 de l'annexe I)

Article II

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

<i>Coefficients</i>	<i>Salaires horaires en € applicables au 1^{er} février 2023</i>
<i>135</i>	<i>11,33</i>
<i>140</i>	<i>11,42</i>
<i>145</i>	<i>11,44</i>
<i>150</i>	<i>11,47</i>
<i>155</i>	<i>11,51</i>
<i>160</i>	<i>11,54</i>
<i>165</i>	<i>11,59</i>
<i>170</i>	<i>11,64</i>
<i>175</i>	<i>11,69</i>
<i>180</i>	<i>11,73</i>
<i>185</i>	<i>11,78</i>
<i>190</i>	<i>11,83</i>

<i>Coefficients</i>	<i>Salaires horaires en € applicables au 1^{er} février 2023</i>
195	11,96
200	12,22
210	12,67
220	13,10
230	13,56
240	13,99
250	14,43
260	14,82
270	15,25
280	15,67
290	16,10
300	16,52
310	16,96
320	17,38
330	17,81
340	18,25
350	18,68
400	20,85
500	25,21
600	29,55

Article III

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 545 euros au 31 mai 2023.

Article IV

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 5,20 euros et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,70 euros.

Article V

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 contenu dans le rapport de branche. Ce diagnostic est actualisé chaque année.

C'est sur la base du dernier rapport élaboré en décembre 2022 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 constatent que l'accord du 1er décembre 2011a permis une réduction effective des écarts même si les efforts doivent être poursuivis.

Les chiffres présentés sont des moyennes des éléments transmis par les entreprises dont il est difficile de faire une analyse précise au niveau de la Branche.

Poursuivant sa démarche en faveur de l'égalité professionnelle, une renégociation de l'accord du 1er décembre 2011 a été ouverte en 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 prévu par cet accord.

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 implique en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par classification 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 à terme de supprimer les écarts.

Article VI

Les parties s'engagent à réexaminer dans les meilleurs délais la grille salariale de la branche, en cas de revalorisation au cours de l'année du SMIC, si celui-ci devient supérieur au minimum du coefficient 135 de la grille de salaire horaire applicable au 1^{er} février 2023.

Article VII

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article VIII

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère du Travail, du plein Emploi et de l'Insertion de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Avenant n° 2023-02 du 19 juin 2023

[Étendu par arr. 10 oct. 2023, JO 14 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Article I

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

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} juillet 2023
135	11,58
140	11,67
145	11,69
150	11,72
155	11,76
160	11,80
165	11,84
170	11,89
175	11,94
180	11,99
185	12,04
190	12,09
195	12,23

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} juillet 2023
200	12,49
210	12,95
220	13,39
230	13,86
240	14,29
250	14,75
260	15,15
270	15,59
280	16,02
290	16,46
300	16,88
310	17,33
320	17,76
330	18,20
340	18,65
350	19,09
400	21,30
500	25,76
600	30,20

Article II

Le présent accord concourt à l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article III

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article IV

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère du Travail, du plein Emploi et de l'Insertion de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Avenant n° 2024-01 du 22 février 2024

[Étendu par arr. 21 mai 2024, JO 1^{er} juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFTC CSFV.

Article I

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 :

(Voir art. 10 de l'annexe I)

Article II

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

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} février 2024
135	11,79
140	11,87
145	11,90
150	11,93
155	11,99
160	12,03
165	12,08
170	12,19
175	12,24
180	12,29
185	12,34
190	12,39
195	12,53
200	12,70
210	13,18
220	13,62
230	14,10
240	14,54
250	15,01
260	15,41
270	15,86
280	16,30
290	16,74
300	17,18
310	17,64
320	18,07
330	18,52
340	18,98
350	19,43
400	21,68
500	26,21
600	30,73

Article III

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 575 euros au 31 mai 2024.

Article IV

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 5,20 euros et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 11 euros.

Article V

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 contenu dans le rapport de branche. Ce diagnostic est actualisé chaque année.

C'est sur la base du dernier rapport élaboré en décembre 2023 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 constatent que l'accord du 1^{er} décembre 2011 a permis une réduction effective des écarts même si les efforts doivent être poursuivis.

Les chiffres présentés sont des moyennes des éléments transmis par les entreprises dont il est difficile de faire une analyse précise au niveau de la Branche.

Poursuivant sa démarche en faveur de l'égalité professionnelle, une renégociation de l'accord du 1^{er} décembre 2011 a été ouverte en 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 prévu par cet accord.

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 implique en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par classification 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 à terme de supprimer les écarts.

Article VI

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article VII

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère du Travail, du plein Emploi et de l'insertion de faire procéder à l'extension du présent avenant.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Fusion entre la convention collective «Pâtes alimentaires» des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (IDCC 1987) avec la convention collective «Alimentation : industries alimentaires diverses (5 branches)» (IDCC 3109)

Arrêté du fusion du 3 juin 2024

(NOR : TSST2415015A)

(JO, 19 juin 2024)

La ministre du travail, de la santé et des solidarités,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendu lors de la séance du 5 octobre 2023,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion du champ d'application des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1987	Convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé	3109	Convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses

Article 2

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fonctionnement paritaire pendant la période transitoire

Accord de méthode du 10 avril 2025

[Non étendu, entrée en vigueur voir art. 6]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Alliance 7 ;

CSFL ;

SIFPAF ;

FEDALIM ;

Collectif café.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT ;

FO.

Préalablement il est rappelé ce qui suit :

Un arrêté de fusion administrative a été publié le 19 juin 2024. Le SIFPAF signataire de la CCN IDCC 1987 voit

son champ CCN fusionné avec le champ des 5 Branches Industries Alimentaires Diverses IDCC 3109 en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail.

La fusion des champs conventionnels par arrêté ministériel emporte les effets automatiques suivants :

- Le délai de 5 ans, période de transition légale suivant l'arrêté de fusion court à compter du lendemain de la publication de l'arrêté de fusion soit à compter du 20 juin 2024, jusqu'au 20 juin 2029 ;
 - La convention collective des 5 Branches Industries Alimentaires Diverses (IDCC 3109) est la CCN de rattachement ;
 - La convention collective des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (IDCC 1987) est la CCN fusionnée ;
 - À défaut d'accord conclu au niveau des champs fusionnés dans un délai de 5 ans, les stipulations de la CCN de rattachement (IDCC 3109) s'appliquent à tout le personnel concerné dans le champ de la fusion, à l'exclusion de tout autre ;
 - En cas d'accord total ou partiel dans le délai de 5 ans, à ce même niveau, les dispositions communes négociées dans le champ de la fusion s'appliquent à tout le personnel concerné.
- C'est dans ce cadre que les parties au présent accord ont souhaité définir leur méthode de travail et de fonctionnement paritaire durant cette période transitoire.

Le présent accord est donc d'une durée déterminée. Ses dispositions cesseront de s'appliquer au terme du processus de fusion administrative s'il intervient avant la fin du délai de 5 ans ou en tout état de cause au plus tard au terme de la période de transition légale soit le 20 juin 2029.

Les dispositions de la CCN de rattachement 3109, tenant compte des dispositions négociées à cette date, trouveront alors exclusivement à s'appliquer.

Il est ainsi convenu ce qui suit :

Article 1

Cadre méthodologique retenu

- Dans le périmètre du «grand champ»

Par accord de «grand champ», il est entendu un accord couvrant le champ fusionné des IDCC 1987 et 3109.

Pendant la période transitoire, les parties sont susceptibles de négocier directement de nouveaux accords de «grand champ» afin d'élaborer des dispositions communes.

Elles peuvent aussi convenir via un avenant à un accord 5 Branches IAD d'élargir son champ d'application au «grand champ» afin de le rendre applicable au périmètre de l'IDCC 1987 favorisant ainsi l'application anticipée de certaines dispositions de la CCN de rattachement.

- Dans le périmètre du «petit champ»

Par petit champ il est entendu le périmètre de l'IDCC 1987 convention fusionnée.

Dès lors que la représentativité patronale du SIFPAF reste assurée pendant une période transitoire, il aura notamment la possibilité de négocier l'évolution des salaires minima de branche et des CQP et présenter un rapport de branche propre à son périmètre (IDCC 1987).

L'autonomie de négociation s'exprimera alors dans le cadre du «petit champ» concernant l'IDCC 1987.

En outre une CPNEFP de «petit champ» pourra se tenir selon le besoin.

Il est précisé que la tenue de réunions de «petit champ» est limitée dans le temps. En effet la perte de représentativité du SIFPAF entraînera la perte de capacité à négocier de manière autonome dans le cadre du «petit champ».

Toutefois le SIFPAF sera invité aux réunions «grand champ» même après la perte de représentativité jusqu'à expiration du délai de 5 ans au plus suivant l'arrêté de fusion.

Les organisations syndicales représentatives seront informées des points concernant la négociation de petit champ et de grand champ et de la présentation des calendriers respectifs de manière régulière.

Il est en parallèle précisé que des CPPNI et CPNEFP des 5 Branches IAD (hors IDCC 1987) peuvent se tenir durant cette période.

Article 2

Modalités de fonctionnement paritaire «petit champ»

Dans le cadre du «petit champ», les modalités de fonctionnement paritaire retenues sont les suivantes, étant entendu que les réunions paritaires organisées dans ce cadre sont placées sous l'autorité de la présidence de la CPPNI de la CCN de rattachement des 5 Branches IAD (IDCC 3109) :

- La présidence de la CCN de rattachement donne mandat aux représentants patronaux de l'IDCC 1987 pour conduire les discussions de «petit champ» au sein de ses instances ;

-
- Les convocations à ces réunions paritaires seront adressées par le secrétariat de la CCN de rattachement au moins 15 jours calendaires avant ces réunions par courrier numérique, accompagnées des documents utiles, lorsqu'ils sont disponibles à cette date ;
 - Les convocations seront adressées aux représentants des organisations syndicales représentatives de la CCN de rattachement qui se chargeront de composer leurs délégations en vue de ces réunions de «petit champ» et d'en informer le secrétariat du grand champ (L'Alliance 7) en amont des réunions ;
 - La composition des délégations est la suivante pour les réunions de négociation :
 - m** Un collège salariés comprenant 5 membres au maximum par organisation syndicale représentative sur le plan national dont le permanent ;
 - m** Un collège employeur d'un même nombre total de membres désignés au niveau de l'IDCC 1987, la présidence étant assurée par un représentant de la délégation patronale.
 - La composition des délégations est la suivante en cas de réunions de CPNEFP :
 - m** Un collège salariés comprenant 2 membres au maximum par organisation syndicale représentative sur le plan national dont le permanent ;
 - m** Un collège employeur d'un même nombre total de membres désignés au niveau de l'IDCC 1987, la présidence étant assurée alternativement par un représentant de la délégation patronale ou de la délégation salariale.
 - Les réunions paritaires de «petit champ» se tiendront dans la mesure du possible dans la continuité des réunions paritaires de «grand champ» ;
 - Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés participants aux réunions de négociation et CPNEFP. Ces autorisations sont délivrées dans les limites déterminées par lesdites organisations d'un commun accord notamment en ce qui concerne le nombre des délégués et la durée des réunions et les intéressés nominativement désignés sont rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé ;
 - La prise en charge des frais des participants aux réunions de négociation et CPNEFP est effectuée dans les conditions prévues par la CCN ex IDCC 1987.

Les parties conviennent que, sauf accord différent sur cette période, les autres dispositions conventionnelles de l'ex IDCC 1987 relatives au fonctionnement paritaire (avenant n° 2018-01 du 5 juillet 2018 modifiant les articles 8 et 74 de la CCN) restent applicables jusqu'au terme de la période transitoire sur le périmètre du «petit champ».

Article 3

Modalités de fonctionnement paritaires «grand champ»

Dans le cadre du «grand champ», les modalités de fonctionnement paritaire retenues sont les suivantes :

- La présidence est assurée par la présidence de la CPPNI des 5 Branches IAD ;
- Les convocations à ces réunions paritaires seront adressées par le secrétariat de la CCN de rattachement au moins 15 jours calendaires avant ces réunions par courrier numérique, accompagnées des documents utiles. À titre exceptionnel, en cas d'impossibilité de respecter ce délai, les documents seront communiqués au plus tard 4 jours avant la réunion ;
- Les convocations seront adressées aux représentants des organisations syndicales représentatives de la CCN de rattachement qui se chargeront de composer leurs délégations en vue de ces réunions de «grand champ» et d'en informer le secrétariat du grand champ (L'Alliance 7) en amont des réunions, au plus tard 10 jours avant la réunion ;
- La composition des délégations est la suivante pour les réunions de négociation :
 - m** Un collège salariés comprenant 7 membres au maximum par organisation syndicale représentative sur le plan national dont le permanent. La délégation est susceptible de se composer de représentants des 2 branches fusionnées ;
 - m** Un collège employeur d'un même nombre total de membres, la présidence étant assurée par un représentant de la délégation patronale.
- La composition des délégations est la suivante pour les réunions de CPNEFP :
 - m** Un collège salariés comprenant 3 membres au maximum par organisation syndicale représentative sur le plan national dont le permanent. La délégation est susceptible de se composer de représentants des 2 branches fusionnées ;
 - m** Un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales.
 - m** Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre du collège «salarié et par un membre du collège «employeur», la vice-présidence étant assurée par un membre du collège auquel n'appartient pas le président.

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés participants aux réunions de négociation et CPNEFP. Ces autorisations sont délivrées dans les limites déterminées par lesdites organisations d'un commun accord notamment en ce qui concerne le nombre des délégués et la durée des réunions et les intéressés nominativement désignés sont rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé.

La prise en charge des frais des participants aux réunions de négociation et CPNEFP est effectuée dans les conditions prévues dans les 5 Branches IAD. Il est précisé que les frais de déplacement en transport en commun sont remboursés sur la base des tarifs seconde classe.

Article 4

Modalités de fonctionnement paritaires 5 Branches IAD (hors IDCC 1987)

Les parties rappellent que les dispositions conventionnelles actuellement en vigueur au sein de la CCN 3109 relatives au fonctionnement paritaire (chapitre 2 de la CCN modifié par un avenant n° 11 du 21 novembre 2018) sont applicables dans l'ensemble des négociations qui s'opèrent au niveau des 5 Branches IAD hors «grand champ» (ex : minima) ou pour les CPNEFP.

Dans ce cadre, sont rappelées les modalités de fonctionnement paritaire en place :

- *La présidence est assurée par la présidence de la CPPNI des 5 Branches IAD ;*
- *Les convocations aux réunions paritaires sont adressées par le secrétariat des 5 BIAD par courrier numérique, accompagnées des documents utiles ;*
- *Les convocations sont adressées aux représentants des organisations syndicales représentatives de la CCN des 5 BIAD qui se chargent de composer leurs délégations et d'en informer le secrétariat des 5 BIAD (L'Alliance 7) en amont des réunions ;*
- *La composition des délégations est la suivante pour les réunions de négociation :*
 - m Un collège salariés comprenant 5 membres au maximum par organisation syndicale représentative sur le plan national dont le permanent ;*
 - m Un collège employeur d'un même nombre total de membres, la présidence étant assurée par un représentant de la délégation patronale.*
- *La composition des délégations est la suivante pour les réunions de CPNEFP :*
 - m Un collège salariés de 2 membres au maximum par organisation syndicale représentative sur le plan national dont le permanent ;*
 - m Un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales.*
 - m Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre du collège «salarié et par un membre du collège «employeur», la vice-présidence étant assurée par un membre du collège auquel n'appartient pas le président.*

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés participants aux réunions de négociation et CPNEFP. Ces autorisations sont délivrées dans les limites déterminées par lesdites organisations d'un commun accord notamment en ce qui concerne le nombre des délégués et la durée des réunions et les intéressés nominativement désignés sont rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé.

La prise en charge des frais des participants aux réunions de négociation et CPNEFP est effectuée dans les conditions prévues dans les 5 Branches IAD. Il est précisé que les frais de déplacement en transport en commun sont remboursés sur la base des tarifs seconde classe.

Article 5

Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires précisent que compte tenu de la thématique du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, lesquelles sont concernées de manière identique aux entreprises de 50 salariés et plus.

Article 6

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Ses dispositions cesseront de s'appliquer au terme du processus de fusion administrative s'il intervient avant la fin du délai de 5 ans ou en tout état de cause plus tard au terme de la période de transition légale soit le 20 juin 2029.

L'accord expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de la période susmentionnée.

Il sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 7
Dépôt - Extension et publicité

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Formation professionnelle

Formation professionnelle dans diverses branches des industries agro-alimentaires
Accord du 30 octobre 2014

(Voir Convention collective «Alimentation industries agro-alimentaires», Accord du 30 octobre 2014)

Organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle

(Voir l'accord du 20 octobre 2004 reproduit dans «Alimentation : industries agro-alimentaires»)

Droit individuel à la formation

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : Industries agroalimentaires)

Professionnalisation

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : Industries agroalimentaires)

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : Industries agroalimentaires)

Développement du tutorat

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : Industries agroalimentaires)

**Prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés
à la mise en œuvre des CQP**

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : Industries agroalimentaires)

Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle
Avenant n° 2005-01 du 14 avril 2005

[Étendu par arr. 8 déc. 2005, JO 21 déc.]

Préambule

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 dans diverses branches des Industries Agroalimentaires (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 couscous non préparé.

Le présent accord se situe dans le prolongement du Contrat d'Études Prévisionnelles réalisé dans les industries agroalimentaires qui souligne la nécessité pour les entreprises de valoriser des parcours de formation qualifiants spécifiques à chaque branche d'activité.

Sont concernés les salariés des entreprises relevant de la Convention Collective des Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé signée le 3 juillet 1997 et étendue par l'arrêté du 3 mars 1998.

Entre :

- Le Syndicat des Industries Fabricants de Pâtes Alimentaires de France (SIFPAF), d'une part,
- Les Organisations Syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

I. Orientations relatives au développement des certificats de qualification professionnelle

Article 1

Conscients des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties signataires affirment leur volonté de promouvoir et 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 suivant le dispositif conventionnel ci-après retenu.

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 dynamiser la gestion des emplois, des compétences et des classifications.

Article 2

Les CQP reconnaissent un ensemble de savoir-faire et d'aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi. Leur préparation nécessite un accompagnement pédagogique approprié. Parallèlement, ces parcours CQP permettent de répondre aux besoins des entreprises et aux attentes des salariés puisqu'ils contribuent à apporter une qualification professionnelle aux salariés et à valoriser leur savoir-faire.

II. Modalités de création des certificats de qualification professionnelle

Article 3

Les entreprises, après information de leur Comité d'Entreprise, ou les organisations syndicales peuvent proposer à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche «Pâtes alimentaires sèches et couscous 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, dispositif 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, actuellement l'AGEFAFORIA. L'OPCA peut se faire assister en tant que de besoin par un expert «formation».

Article 4

La décision de valider un CQP, sur proposition de la CPNEFP est prise par la Commission Nationale Paritaire de la branche «Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé», après élaboration d'un cahier des charges par les services de l'OPCA et avis donné par le groupe de travail technique paritaire mis en place par la branche.

Ce cahier des charges doit comporter notamment :

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

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

Les CQP feront l'objet d'une demande d'inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

III. Publics visés et organisation de la préparation des CQP

Article 5

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

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

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

Pour la passation de ces épreuves, un Jury est constitué de 3 à 5 personnes comprenant :

- un représentant de l'entreprise concernée qui, de préférence, ne sera pas le hiérarchique du stagiaire (intervenant à titre consultatif dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE)),
- un formateur (intervenant à titre consultatif dans le cadre d'une VAE),
- un professionnel désigné par le Syndicat des Industriels Fabricants de Pâtes Alimentaires de France (SIFPAF) par l'intermédiaire de l'OPCA, qui assure la présidence du jury,

-
- un professionnel 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, pourront être refusées par l'entreprise organisatrice de l'épreuve pour des raisons de confidentialité et/ou d'efficacité. Dans ce cas, l'OPCA se chargera de proposer à l'entreprise d'autres personnes.

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

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

Représentant la branche professionnelle à ce titre, la Commission de section financière des Industries Alimentaires Diverses de l'OPCA, actuellement 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

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 les annexes IV, V, VI, VII et VIII de la Convention Collective Nationale «Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé», les parties rappellent 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 veillera à ce que les compétences professionnelles acquises soient mises en œuvre et reconnues dans le cadre de l'évolution professionnelle de l'intéressé.

V. Dispositions finales

Article 9

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.

Taxe d'apprentissage

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : Industries agroalimentaires)

Prise en charge des actions de formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une Pro A

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : industries agroalimentaires)

Certifications professionnelles éligibles à la Pro A

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : industries agroalimentaires)

Développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : industries agroalimentaires)

Cessation anticipée d'activité de Salariés âgés

Avenant n° 2001-02 du 24 octobre 2001

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des Industriels Fabricants de Pâtes Alimentaires de France (SIFPAF)

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA-FO ;

FGA-CFDT ;

Fédération des Syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV).

Préambule

Le présent accord conclu 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 la disposition des entreprises un dispositif permettant la 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 demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, et en particulier l'insertion professionnelle de jeunes adultes.

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 personnels aujourd'hui affectés à des postes pénibles, en particulier pour la tranche d'âge 46 à 50 ans, pour développer d'ores et déjà une gestion prévisionnelle des emplois par des actions mises en place dès à présent.

Entre :

— Le Syndicat des Industries Fabricants de Pâtes Alimentaires de France (SIFPAF), d'une part,

— Les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article I Objet de l'accord

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 objectif de permettre à certains salariés ayant travaillé dans des conditions particulières définies ci-dessous de cesser leur activité professionnelle de façon anticipée.

Article II Champ d'application

Le présent accord s'applique dans les entreprises, dès lors qu'une convention tripartite est conclue entre l'entreprise, l'UNEDIC organisme gestionnaire et l'État.

Sont concernés les salariés des entreprises relevant de la Convention Collective des Pâtes Alimentaires sèches et du couscous non préparé signée le 3 juillet 1997 et étendue par l'arrêté du 3 mars 1998.

Article III Conditions pour bénéficier du dispositif

Au niveau de l'entreprise :

- avoir mis en place, par accord collectif, une durée collective de travail effectif égale ou inférieure à 35 heures hebdomadaire en moyenne, calculée sur l'année, et ne dépassant, en tout état de cause, une durée annuelle maximale de 1600 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 entre autres :

- le montant de l'allocation devant être servie aux bénéficiaires,*
- le nombre maximum de bénéficiaires de l'allocation pour la période d'adhésion au dispositif,*
- les dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi pratiquée dans l'entreprise,*
- les dispositions relatives à la désignation des salariés éligibles au dispositif en fonction leurs conditions 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 permettent de nouvelles embauches, les populations prioritaires 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,*
- voir son contrat de travail suspendu pendant 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 vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel liquidé après l'entrée dans le dispositif, ni d'une indemnisation 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 paritaire en faveur de l'emploi (FNE).

Cas particuliers des fermetures 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 verrait contrainte de fermer une activité industrielle, un atelier, ou un site (production, recherche, dépôt ...) les mesures 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 IV

Conditions d'éligibilité du personnel en cessation d'activité

Deux types de conditions sont possibles :

a)

Avec bénéfice de la prise en charge partielle de l'allocation par l'État :

— avoir accompli 15 années de travail à la chaîne au sens du c 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 habituellement 200 nuits ou plus par an pendant la même durée,

— être travailleur handicapé au sens de l'article L. 323-3 du code du travail à la date d'entrée en vigueur du présent accord et justifier d'au moins 40 trimestres validés pour la retraite au sens des articles R. 351-3R. 351-4R. 351-12 et R. 351-15 du code de la sécurité sociale, dans un ou plusieurs régimes de sécurité sociale de salariés.

b)

Possibilité de prise en charge totale de l'allocation par l'entreprise (pour les entreprises souhaitant l'intégrer dans leur accord d'entreprise)

Le personnel bénéficiaire doit répondre au critère ci-dessous :

— personnel rencontrant des difficultés d'adaptations à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques d'exercice de leur activité (évolution des nouvelles technologies, nouveaux procédés ou nouvelles organisations de l'entreprise).

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

— pour l'employeur, exonérée du versement forfaitaire sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale au titre de l'article L. 352-3 du code du travail,

— pour le salarié, soumise aux cotisations applicables au revenu de remplacement visé par l'article L. 351-25 du code du travail, c'est-à-dire à la CSG au taux réduit et à la CRDS.

Article V

Procédure d'adhésion

L'entreprise fournira aux salariés remplissant les conditions prévues ci-dessus, et auxquels elle envisage de proposer la cessation d'activité conformément aux dispositions prévues dans l'accord d'entreprise :

- une proposition écrite d'entrée dans le dispositif, accompagnée d'une copie du présent accord,
- un entretien individuel avec la Direction de l'entreprise au cours duquel le salarié pourra, s'il le souhaite, se faire assister par un membre du personnel, pour connaître notamment le montant de son salaire de référence qui servira de base au calcul de l'allocation,
- un délai de réflexion d'un mois avant de faire connaître sa décision, par écrit, d'accepter cette proposition et d'adhérer au dispositif.

À compter du premier jour du mois qui suit l'adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié entre dans le dispositif. Cette adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif tel que défini dans le présent accord et dans l'accord d'entreprise et aux avenants au contrat de travail de l'intéressé.

Article VI **Régime du dispositif de cessation d'activité**

6.1 **Statut du salarié**

Les personnes ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité conservent la qualité de salarié de l'entreprise, leur contrat de travail étant suspendu pendant la période de cessation d'activité.

6.2 **Reprise d'activité**

Le salarié est dispensé d'activité professionnelle pendant toute la durée d'adhésion au dispositif. Toutefois, conformément au décret, l'employeur pourra lui demander de reprendre une activité dans l'entreprise, à titre tout à fait exceptionnel, dans l'année qui suit le départ.

Les conditions de reprise de travail éventuelle devront suivre notamment les règles suivantes :

- *délai de prévenance minimum de quinze jours,*
- *durée de reprise limitée à trois mois,*
- *conditions du contrat de travail,*
- *conditions financières de reprise d'activité au moins équivalentes au revenu perçu antérieurement à la cessation d'activité.*

6.3 **Ressources garanties**

Le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation correspondant à 65 % du salaire de référence pour la part n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation visée à l'alinéa précédent est fixé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, dans la limite du double plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Le salaire de référence est calculé selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage visé à la section première du chapitre premier, du titre cinquième, du livre troisième du code du travail.

Le salaire de référence pour les salariés bénéficiant d'une retraite progressive est celui qui a servi de base au versement des allocations de préretraite progressive revalorisé, le cas échéant, dans les conditions prévues aux articles 1 et 2 du décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998.

Le salaire de référence est réévalué selon les règles définies par décret pour la revalorisation du salaire de référence des allocations spéciales du Fonds national 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 soumise aux cotisations applicables au revenu de remplacement visé par l'article L. 351-25 du code du travail.

Il est remis mensuellement au salarié en cessation d'activité, au moment du versement de l'allocation, un bulletin en précisant le montant. Ce bulletin précisera, chaque année, le cumul annuel brut et le net imposable.

6.5 **Durée du versement**

Lorsque le salarié est entré en suspension d'activité, l'allocation ne commence à être versée qu'au terme de la période pendant laquelle il bénéficie, le cas échéant, de ses droits acquis en matière de congés payés et de tout autre dispositif de capitalisation en temps. Cette allocation cesse d'être versée dès la sortie du dispositif.

Lorsque, du fait d'une cession ou d'un changement d'activité, l'entreprise ou l'établissement qui aurait signé un accord d'entreprise mettant en place le dispositif visé par le présent accord sort du champ d'application de celui-ci, l'accord continue à produire ses effets pour les salariés qui ont bénéficié préalablement du dispositif de cessation d'activité élaboré.

6.6 **Reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur**

Tout salarié en cessation d'activité qui viendrait à percevoir une rémunération complémentaire pendant une période

non travaillée, doit la déclarer à son employeur et à l'UNEDIC.

Le non-respect de cette obligation pour le salarié entraînera la suspension voire la suppression de l'allocation versée par l'Unedic.

Le versement de cette allocation est suspendu en cas de reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur.

6.7

Couverture sociale

Pour permettre aux salariés bénéficiaires du dispositif de cessation d'activité d'acquérir des droits à retraite complémentaire :

- *les entreprises verseront, dans les conditions prévues par l'AGIRC et l'ARRCO, des cotisations calculées sur le salaire de référence limité à deux fois le plafond de la Sécurité Sociale, mentionné à l'article 6.3 du présent accord revalorisé dans les conditions prévues à l'article 6.3 et sur la base des taux et systèmes de cotisation en vigueur dans les entreprises concernées, jusqu'au dernier jour du mois précédant le 57^{ème} anniversaire des intéressés,*
- *à compter du premier jour du mois suivant le 57^{ème} anniversaire des intéressés et sous réserve de la conclusion des conventions prévues à l'article II du présent accord, l'État versera à l'AGIRC et l'ARRCO les cotisations sur l'allocation visée à l'article 6.3 précité et sur la base des taux et systèmes de cotisation obligatoire.*

En outre, les entreprises qui cotisent à deux taux supplémentaires pourront décider, par accord d'entreprise, de verser les cotisations correspondant 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 conditions de leur maintien en faveur des salariés en cessation d'activité.

Article VII

Sortie du dispositif

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

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

Article VIII

Suivi de l'accord

Chaque entreprise ou établissement faisant application du 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 programme prévisionnel de l'année suivante.

Un point annuel sera fait au niveau de la branche.

Article IX

Entrée en vigueur de l'accord

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

Article X

Durée de l'accord

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 continuera pas à produire 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'État 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 serait résolu aussitôt de plein droit.

Toutefois, les salariés ayant adhéré au dispositif auparavant garderont le bénéfice des droits acquis jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Avenant n° 2004-02 du 6 octobre 2004

[Étendu par arr. 30 juin 2005, JO 14 juill., applicable à compter de la date de sa signature]

Préambule

Le présent accord a pour objectif de mettre en place un dispositif paritaire d'information, de consultation et d'étude pour toutes les questions concernant l'emploi et la formation professionnelle dans la branche professionnelle des «Pâtes alimentaires sèches et couscous 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 I Composition de la CPNEFP

La Commission est composée d'un collège «salariés» comprenant deux membres par organisation syndicale représentative sur le plan national, et d'un collège «employeurs» comprenant cinq membres maximum.

Tous les deux ans, chaque collège choisit parmi ses membres alternativement un Président ou un Vice Président, la première présidence étant assurée par la délégation patronale.

Article II Missions de la CPNEFP

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 informations concernant les statistiques des licenciements économiques intervenus dans la branche au cours de l'année lorsqu'ils concernent au moins dix salariés dans une entreprise adhérente.

En tant qu'instance paritaire et nationale, la CPNE 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 pratiques de formation de la branche professionnelle, leur évolution et leur développement,
- proposer à la Commission sociale paritaire des orientations de formation pour la branche professionnelle et en examiner les modalités de mise en œuvre,
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et d'adaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification et rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer l'utilisation de ces moyens dans les entreprises de la branche,
- aider à la promotion auprès des entreprises des actions d'insertion professionnelle des jeunes en examinant les conditions et les moyens de mise en œuvre des actions d'information et d'orientation des jeunes,
- concevoir, faire homologuer, valider les certificats de qualification professionnelle (CQP) et autres certificats relatifs à la formation et à la compétence des salariés existants ou à venir, correspondant aux besoins exprimés par la branche,
- suivre l'application des accords inter-branches sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Article III Fonctionnement de la CPNEFP

La Commission se réunit chaque semestre sur convocation du Président et du Vice Président. Le SIFPAF assure le secrétariat et collecte les questions de l'ordre du jour soumises 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 quinze 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 du couscous non préparé».

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

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

La Commission peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert gracieux sur une question précise (AGEFA-FORIA, 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 deux collèges.

Article IV **Date d'effet et dépôt**

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, commun, au ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Obtention de CQP de diverses branches des industries alimentaires par des salariés des entreprises de travail temporaire

(Voir l'accord du 8 juin 2004 reproduit dans la convention «Travail temporaire : personnels intérimaires»)

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Avenant n° 2011-01 du 1^{er} décembre 2011

[Étendu par arr. 5 juill. 2012, JO 12 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CGC ;

FGA CFDT.

Préambule

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 femmes et les hommes et notamment à la réduction des écarts de rémunération.

Un effort de mobilisation constant doit être fourni 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 corriger durablement les inégalités éventuellement constatées à partir de bilan quantitatif et de proposer des pistes de progrès. Les partenaires sociaux affirment ainsi 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 parties entendent s'appuyer sur les dispositifs déjà mis en place par la branche en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes.

Les signataires 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 dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et écono-

mique se révélera positif.

Dans cette perspective, les signataires ont identifié les points suivants comme vecteurs de développement de la réalisation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 1 **Champ d'application de l'accord**

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 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. À 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 candidatures entre les hommes et les femmes candidats.

Les parties rappellent 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 unique finalité l'appréciation des capacités à occuper le poste proposé et les aptitudes professionnelles des candidats. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.

— Afin de permettre une meilleure représentation en terme de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires 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 veilleront à tendre vers l'équilibre des recrutements des hommes et des femmes, à compétences, expériences et profils équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail. Elles pourront ainsi, pour les postes ouverts au recrutement, comptabiliser les candidatures reçues par sexe. Les embauches doivent refléter la proportion d'hommes et de femmes présentant leur candidature.

— 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 évolution professionnelle**

Les entreprises veilleront à être attentives à l'organisation du 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 modifications des horaires ou des jours travaillés, les plannings 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 veilleront à assurer une garantie d'évolution des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire. Les entretiens individuels professionnels permettront une analyse en ce sens.

Particulièrement, la proportion respective 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 solutions en terme d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle, sans faire obstacle à l'évolution des carrières professionnelles.

Les entreprises veilleront à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux d'éducation soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Article 4 **Garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle continue**

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une éga-

lité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en favorisant leur évolution professionnelle.

À cet égard, la branche a déjà rappelé, au sein du préambule de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, son attachement à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, et donc l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

En conséquence, les parties signataires décident que les entreprises, dans le cadre de leur plan de formation, seront 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 contenu de la formation visée.

Les entreprises transmettront à la branche un bilan des heures de 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 doivent bénéficier de manière égale, par collège, tant aux femmes qu'aux hommes, notamment les formations dites qualifiantes.

Les entreprises s'efforceront de mettre en œuvre les formations destinées à favoriser la reprise d'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 professionnelle entre 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). À cet égard, l'enseignement à distance et les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) doivent, dans la mesure du possible, être développés.

Article 5 **Favoriser une parentalité équitable**

A **Rattrapage salarial 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 et salariales des intéressés.

À ce titre, lorsqu'un salarié en congé maternité ou d'adoption est compris dans 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 au moment où ces augmentations ont été décidées bénéficieront d'une augmentation individuelle qui sera au moins égale au taux moyen d'augmentation des rémunérations, résultant desdites mesures individuelles, 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 rappellent la nécessité de préserver le lien professionnel 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 responsable afin de faire le point sur les conditions de son remplacement pendant la suspension de son contrat de travail.

— Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents suite à congé maternité ou d'adoption, ou congé parental d'éducation, l'entreprise mettra en place les modalités pratiques permettant le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

— Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation à temps complet 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 devant permettre au salarié de pouvoir retrouver une autonomie progressive.

Cet entretien peut avoir lieu à la demande des salariés, dans les deux mois précédant la fin de la période de suspension. À 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 formation 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 ouverts 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 prises 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 parental d'éducation, dans les conditions prévues par l'article 48 soient pris en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Pour une application identique au congé d'adoption, les signataires du présent accord conviennent de modifier le point 1 de l'article 22 comme suit :

(Voir art. 22, 1 de la Convention collective)

C

Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale

Les parties à l'accord s'efforceront de prendre en compte, dans le cadre 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 porteront une attention particulière aux familles monoparentales.

À cet effet, l'entretien annuel d'appréciation peut aborder les problèmes éventuels de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, concernant 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 certains salariés (femmes ou hommes) seraient demandeurs d'aménagement d'horaires, les entreprises, en fonction de leurs possibilités, s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié, afin de parvenir à 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 6^{ème}) d'un aménagement individuel d'horaires lors 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 conventionnelles relatives à la durée du travail.

Afin de tenir compte des salariés séparés ou divorcés, lorsque les droits de garde parentaux 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 signataires rappellent que 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 «Garde d'un enfant malade» des dispositions communes de la convention collective de notre branche est modifié comme suit :

(Voir art. 49 de la Convention collective)

Article 6

Assurer l'égalité salariale

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égal, 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 égalité professionnelle femmes/hommes, entre les hommes et les femmes travaillant sur un même poste de travail, les entreprises s'engagent à ramener 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, soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, sont tenues de négocier chaque année pour arrêter les mesures permettant de supprimer 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 obli-

gatoires annuelles.

En vue de la réalisation de cet objectif, les parties se sont mises d'accord sur une démarche à suivre, s'inspirant des préconisations 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 recensera les diverses données afférentes aux salaires permettant de mesurer les raisons d'éventuels écarts de rémunération hommes-femmes résultant des rapports établis au niveau de la branche. La branche s'appuiera également sur les bilans sociaux que transmettront les entreprises.

— **Constat : mesure de l'égalité salariale hommes-femmes**

Au niveau de chaque entreprise, la marche 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 égalité Femmes/Hommes prévu aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du Code du Travail, à fournir une grille des salaires par taux horaire, par coefficient 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 marketing et commercial,...).

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**

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 traduire concrètement les principes 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 perception ne peut être modifiée que par une campagne de sensibilisation et de communication.

À 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 seront informés de l'existence et du contenu du présent accord.

Les parties signataires encouragent les entreprises et les institutions représentatives du personnel à favoriser 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, lors du bilan social, 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, prenant en compte les mesures concrètes mises en œuvre en application du 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 requis 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**

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 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 trois mois.

Article 9 **Durée de l'accord**

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.

Garanties complémentaires de frais de santé

(Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», Garanties complémentaires de frais de santé, Accord 18 nov. 2014)

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Avenant n° 2018-01 du 5 juillet 2018

[Étendu par arr. 16 avr. 2019, JO 24 avr., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIFPAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC.

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux rappellent que la branche a pour mission de négocier dans l'intérêt des entreprises, avec une attention particulière pour celles de moins de cinquante salariés, et des salariés couverts par la CCN des Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé IDCC 1987.

La Loi définit les domaines et les conditions dans lesquels les partenaires sociaux doivent ou peuvent négocier.

À cet égard, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels mais aussi les ordonnances du 22 septembre 2017 comportent différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 **Mise en place de la CPPNI**

En application de l'article L. 2232-9 du Code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une Commission Paritaire Permanente 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 stipulations des articles 8 et 74 de la Convention collective nationale.

Les règles relatives aux autres instances paritaires de la branche (CPNEFP) demeurent inchangées.

(Voir Dispositions Communes, Article 8 et Article 74)

Les règles relatives aux articles 75 à 79 relatives au fonctionnement de la Commission de conciliation demeurent inchangées.

Article 2 **Missions de la CPPNI**

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 la base de données nationales mentionnée 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 I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} 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

Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée :

- d'un collège «salariés» comprenant 5 membres au maximum par organisation syndicale représentative *sur le plan national*(*Termes exclus de l'extension par arr. 16 avr. 2019, JO 24 avr.*),
- d'un collège «employeurs d'un même nombre total de membres, désignés par l'organisation patronale représentative au niveau de la Branche.

La présidence de la CPPNI de la Branche est assurée par un représentant de la Délégation patronale.

La CPPNI peut fonctionner en groupe technique restreint. Sauf accord dérogatoire, le collège «salariés» comprend alors deux membres maximum par organisation syndicale représentative *sur le plan national*(*Termes exclus de l'extension par arr. 16 avr. 2019, JO 24 avr.*). Le collège «employeurs» comprend un nombre équivalent de membres.

3-2

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

3-2-1

Calendrier

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

3-2-2

Réunions

La CPPNI se réunit autant de fois qu'elle le juge nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile, en vue de mener les négociations collectives de Branche. Pour permettre un dialogue social efficace et de qualité, les parties à la négociation s'efforcent de conserver la même composition pour leur délégation du début à la fin de la négociation. Il peut être prévu que certaines réunions s'effectuent sous la forme de groupe de travail.

3-2-3

Convocation

La convocation contient l'ordre du jour déterminé par le Président de la CPPNI en concertation avec la délégation du collège «salariés».

Elle est adressée par courrier numérique, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion prévue, accompagnée des documents utiles à la négociation.

3-3

Temps passé aux réunions et frais de déplacement

Conformément aux stipulations de l'article 8 de la Convention collective nationale des autorisations d'absences sont accordées aux salariés participant aux réunions de la CPPNI et le temps passé aux réunions de la CPPNI est rémunéré et considéré comme du temps de travail effectif.

La prise en charge des frais des participants aux réunions de la CPPNI est effectuée dans les conditions prévues par le courrier du 27 décembre 1976 et par l'article 8 de la Convention collective nationale.

Article 4

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail susvisé, les entreprises de la Branche transmettent à la CPPNI leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

L'adresse postale et numérique de la CPPNI de la Branche des Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé IDCC 1987 est la suivante :

SIFFPAF Syndicat des Industriels Fabricants de Pâtes Alimentaires de France

Tour de l'Horloge 4 place Louis Armand 75603 Paris cedex 12

sifpaf@cfsi-sifpaf.org

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du Code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicable.

Article 5

Réunion en Commission Paritaire d'Interprétation

La CPPNI peut être saisie pour interprétation par :

- un employeur ou un salarié ou par une organisation syndicale ou professionnelle relevant du périmètre de la Branche
- l'un de ses membres,
- une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre des dispositions de l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

Le fait pour les parties de soumettre leur différend à la CPPNI implique qu'elles se présentent de bonne foi et pensent qu'un règlement amiable est possible. Simultanément, elles renoncent définitivement, en cas d'accord, à leurs droits nés du différend qui les opposait.

L'avis d'interprétation a un caractère obligatoire.

La Commission est saisie par l'envoi d'un mémoire en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI, indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article à interpréter lorsqu'il s'agit d'une demande d'interprétation.

La Commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

Le Président de la Commission convoque les auteurs de la demande et les membres de la Commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Les organisations syndicales représentatives dans la Branche peuvent siéger à la CPPNI réunie en Commission d'interprétation. Toutefois, seules les organisations signataires de la convention ou de l'accord collectif concerné ont voix délibérative.

Les personnes directement parties prenantes, c'est-à-dire membres de l'entreprise concernée, ne peuvent siéger à la Commission saisie pour interprétation.

Le ou les auteurs de la demande ainsi que les parties intéressées peuvent être entendus par la Commission soit contradictoirement, soit séparément si cette dernière le juge opportun. Ils peuvent se faire assister par un avocat ou un défenseur mais ne peuvent se faire représenter.

Les séances de cette Commission ne sont pas publiques. Les débats sont confidentiels. La Commission délibère hors la présence des parties.

Les avis sont adoptés par accord entre le collège «employeurs» et la majorité des organisations syndicales de salariés présentes composant le collège «salariés». En cas de position commune entre le collège patronal et le collège salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi.

L'avis de la Commission portant interprétation des dispositions de la Convention collective nationale ou de ses annexes a valeur d'avenant. Il s'impose à l'ensemble des employeurs et salariés liés par la Convention collective nationale ainsi qu'aux juridictions.

L'avis est annexé à la Convention collective nationale concernée et déposé auprès des services compétents.

À défaut d'accord, le procès-verbal établi informe l'auteur de la saisine que la Commission n'est pas parvenue à une position commune et expose les différents points de vue exprimés.

Le procès-verbal d'interprétation est communiqué aux parties sur leur demande expresse dans un délai maximum de 45 jours.

Article 6

Dispositions finales du présent accord

6.1

Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il modifie les articles 8 et 74 de la convention collective.

6.2

Suivi du présent accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, afin de garantir l'efficacité du dialogue social dans la branche et son adaptation aux nécessités pratiques et/ou juridiques.

6.3

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

6.4

Champ d'application - Publication - Extension

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale du 3 juillet 1997 et de son avenant n° 2008-02 du 10 juin 2008.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Congé de proche aidant

(Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», Garanties complémentaires de frais de santé, Avenant n° 26 du 17 octobre 2024)

Emploi des personnes en situation de handicap

(Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», Garanties complémentaires de frais de santé, Avenant n° 25 du 27 septembre 2024)

