

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1987

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

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

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 5 mars 2026 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635758

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635758

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

22 septembre 2026 à 00:06

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 78	•
Article 77	•
Article 64	•
Article 65	•
Article 66	•
Article 67	•
Article 80	•
Article 81	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 68	•
Article 69	•
Article 79	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 70	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 71	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•
Article 34	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 37	•
Article 38	•
Article 39	•
Article 72	•
Article 40	•
Article 41	•
Article 73	•

Article 42	•
Article 74	•
Article 43	•
Article 75	•
Article 44	•
Article 76	•
Article 45	•
Article 46	•
Article 47	•
Article 48	•
Article 49	•
Article 50	•
Article 51	•
Article	•
Article 52	•
Article 53	•
Article 54	•
Article 55	•
Article 1	•
Article 56	•
Article 2	•
Article 57	•
Article 3	•
Article 58	•
Article 4	•
Article 59	•
Article 5	•
Article 60	•
Article 6	•
Article 61	•
Article 7	•
Article 62	•
Article 8	•
Article 63	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•

Avenant salaires en vigueur	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•

Avenant : Annexe II, Techniciens et agents de maîtrise Convention collective nationale du 3 juillet 1997 •

- Article 4 •
- Article 3 •
- Article 5 •
- Article 7 •
- Article 6 •
- Article 8 •
- Article Préambule •
- Article 2 •
- Article 1 •

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

- Article préambule •
- Article 1 •
- Article 2 •
- Article 3 •
- Article 4 •
- Article 5 •
- Article 6 •
- Article 7 •
- Article 8 •
- Article 9 •
- Article 10 •

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

- Article •

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

- Article •

Avenant : Annexe VIII, Classification des emplois Accord du 15 décembre 1992 •

- Article •
- Article •
- Article •
- Article •
- Article •
- Article •
- Article •
- Article •
- Article •

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

- Article 4 •
- Article 5 •
- Article 6 •
- Article 7 •
- Article 8 •
- Article 9 •
- Article •
- Article 10 •
- Article 1 •
- Article 2 •

Article 3 •

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

Article 1 •

Article 2 •

Article •

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

Article 3 •

Article 4 •

Article •

Article 2 •

Article 1 •

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

Article 1 •

Article 2 •

Article •

Avenant : Avenant n° 2008-02 du 10 juin 2008 relatif au champ d'application •

Article 1 •

Article 2 •

Article •

Avenant : Avenant n° 2009-01 du 11 juin 2009 relatif à la période d'essai •

Article 1 •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article •

Avenant : Avenant n° 2009-02 du 11 juin 2009 relatif au délai de carence •

Article 1 •

Article 2 •

Article •

Avenant : Avenant n° 2017-01 du 19 décembre 2017 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Avenant : Avenant n° 2018-01 du 5 juillet 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation •

Article •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Avenant : Accord professionnel du 29 novembre 2018 relatif au rapprochement des champs conventionnels de la branche •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article	•

Avenant : Accord de méthode du 23 mai 2019 relatif au rapprochement des branches

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article	•

Avenant : Accord du 26 juin 2025 relatif à l'application de certaines dispositions de la convention collective des 5 branches industries alimentaires diver

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•

Avenant salaires : Avenant n° 2006-02 du 26 octobre 2006

Article	•
---------	---

Avenant salaires : Avenant n° 1 du 15 décembre 2010 relatif aux salaires minima, aux primes et aux indemnités

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•

Avenant salaires : Avenant n° 2018-02 du 6 décembre 2018 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemn

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•

Avenant salaires : Avenant n° 2022-01 du 27 janvier 2022 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemn

Article Ier	•
Article II	•
Article III	•
Article IV	•

Article V •

Article VI •

Article VII •

Avenant salaires : Avenant n° 2023-02 du 19 juin 2023 relatif aux salaires minima horaires •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Avenant salaires : Avenant n° 2024-01 du 22 février 2024 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Lexique •

SECTION 1

Texte de base

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

ART. 78

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

ART. 77

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.

ART. 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 d'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 1er avril.

ART. 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 500 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 2 jours ouvrés. Les frais de voyage et les frais supplémentaires qui sont occasionnés par ce rappel lui sont remboursés sur justification.

ART. 66

Sont considérées 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 par 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 justifiée dans la limite d'une durée totale de :
 - 1 mois pour les salariés ayant de 1 à 5 ans d'ancienneté ;
 - 2 mois après 5 ans d'ancienneté ;
- les périodes d'absences autorisées visées à l'article 8 ;
- enfin, les périodes assimilées à du travail effectif par le code du travail.

ART. 67 Les salariés ayant au moins 6 mois de présence au 1er 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 1 an de présence.

Toutefois, la condition d'ancienneté de 6 mois ne s'applique pas aux jeunes travailleurs et apprentis, âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente.

ART. 80 La présente convention annule et remplace les conventions et accords antérieurs traitant des mêmes sujets. Elle prend effet le 3 juillet 1997.

ART. 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.

ART. 13 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.

ART. 14 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.

ART. 15 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.

ART.
16

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.

ART.
17

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.

ART.
18

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 prévue 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 (1).

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 (2).

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](#)).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du code du travail (arrêté du 3 mars 1998, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 3 mars 1998, art. 1er).

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 paie 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 4 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 4 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 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 2 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 (1).

II.-S'agissant de la cinquième semaine de congé, l'indemnité est calculée en se référant aux mêmes principes étant entendu que, cumulée avec celles versées au titre des 4 premières semaines, elle est égale au minimum à 1/10 de la rémunération de la période de référence.

(1) 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 de la rémunération de la période de référence.

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 congés payés.

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 paie correspondant au moment où le congé ou la fraction de congés est pris.

ART.
79

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 3 jours ouvrables à l'avance, par affichage à l'intérieur de l'entreprise.

Le vote a lieu à bulletin secret.

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.

ART.
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.

ART.
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.

ART.
21

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.

ART.
22

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. 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 un an 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.

ART.
23

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 ([art. R. 1234-2 du code du travail](#)).

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave.

En cas de licenciement collectif, le paiement de l'indemnité prévue par la présente disposition 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.

ART.
24

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.

ART.
70

Il est attribué, dans chaque établissement, une prime annuelle de vacances. Cette prime, fixée à 600 euros au 31 mai 2026, est calculée pour chaque intéressé au prorata du temps de travail effectif au cours de la période de référence 1er 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 (quels qu'en soient le mode de calcul ou la dénomination) déjà versées dans l'établissement.

ART.
25

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 applicable 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* (1). Dans ce cas l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible et compatible avec leur qualification ([art. L. 321-14 du code du travail](#)).

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

ART.
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, des délégués du personnel sont :

- pour un nombre de licenciements de 10 à 74 : 14 jours ;
- pour un nombre de licenciements de 75 à 149 : 21 jours ;
- pour un nombre de licenciements de 150 et plus : 28 jours.

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

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

ART.
71

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 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 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.

ART.
27

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.

ART.
28

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

Les salariés travaillant en semi-continu 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.

ART.
29

*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 2 heures, pourra être différente suivant les établissements, parties d'établissement ou services* (1).

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

**ART.
30**

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* (1), les heures excédentaires seront imputées sur ce contingent.

Au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires, les entreprises auront la possibilité de recourir à des heures supplémentaires 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 (1). 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 3 semaines consécutives, il n'y aura pas lieu à majoration.

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

**ART.
31**

*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* (1).

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

**ART.
32**

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.

**ART.
33**

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.

ART.
34

Tout salarié travaillant de nuit bénéficie d'une prime indépendante du salaire, et figurant séparément sur la feuille de paye, 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).

Outre la majoration ci-dessus, tout salarié travaillant dans un « poste » encadrant minuit bénéficie d'une indemnité dite de panier de nuit, fixée à 11 €.

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.

ART.
35

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

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

Les 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.

ART.
36

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.

ART.
37

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.

ART.
38

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.

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 6 mois pour la maladie et l'accident de trajet, qu'elles soient consécutives ou non-et s'entendant à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs-et que le 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'informerait de l'état de santé du salarié et lui rappellerait 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 (1).

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

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 2 mois, effectués en France métropolitaine et à une distance supérieure à 300 kilomètres, 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 2 jours nets consécutifs, dont un non ouvrable tous les 2 mois. Ce voyage ne donne pas lieu à retenue d'appointements. 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 espèces 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.

ART. 40 Chaque maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical et pris en charge par la sécurité sociale, ouvre droit à un régime complémentaire de prévoyance maladie-accident, dans les conditions définies ci-après, sous réserve des dispositions particulières prévues à l'article 4 de l'annexe III pour les cadres.

Indemnisation maladie-accident

ANCIENNETÉ	ACCIDENT DU TRAVAIL		ACCIDENT DE TRAJET		MALADIE	
	Montant (en %)	Durée (en jours)	Montant (en %)	Durée (en jours)	Montant (en %)	Durée (en jours)
Aucune	100	180	0	0	0	0
6 mois à 1 an	100	180	100	180	100 75	45 135
1 an à 5 ans	100	180	100	180	100 75	60 120
6 ans à 20 ans	100	180	100	180	100 75	90 90
Plus de 20 ans	100	180	100	180	100	180
Délais de carence (*)		0		0		SS : 3 ISICA : 7 3 si hospitalisation
(*) Les délais de carence appliqués par la sécurité sociale et par l'ISICA ne sont pas pris en charge.						

Les indemnités complémentaires ainsi définies sont plafonnées au salaire net, et s'appliquent au salaire brut, sous déduction des indemnités journalières 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 indemnissables 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.

ART. 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.

Dans le cadre des réalisations sociales, l'employeur doit mettre à la disposition du personnel ([art. R. 232-10 et suivants 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.

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 moins de 16 ans au foyer : 5 jours

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

Décès d'un enfant : 3 jours

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

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

du salarié ou du conjoint : 1 jour

Décès d'un frère, d'une 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 200 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 3 jours à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces 3 jours peuvent être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de l'événement. La rémunération de ces 3 jours est celle qu'aurait perçue le salarié pour une égale période de travail à la même époque.

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 avis 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.

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

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

L'exercice des fonctions officielles telles que : conseiller général, régional ou municipal, conseiller prud'hommes, juré, membre du conseil d'administration d'un organisme 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.

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* (1), soit directement à l'initiative du salarié ou de l'employeur, par lettre recommandée, datée et signée, adressée au secrétariat.

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

Si l'une des organisations syndicales *signataires* (1), 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 8 jours suivant la réception de la lettre recommandée.

Dans tous les autres cas, l'affaire est soumise à une commission paritaire restreinte, composée d'un 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 collèges qui la constituent, des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.

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

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

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

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

(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. (2) Le salarié ayant 6 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 3 mois d'ancienneté bénéficie d'une autorisation d'absence payée dans la limite de 3 jours.

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

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

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

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.

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

Au cas où un salarié serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il aurait droit à un jour de repos 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 1er 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.

(1) 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 2 journées, ou de l'une et l'autre d'entre elles, ne saurait être sanctionnée par le non-paiement du jour férié.

Cependant, pour qu'un salarié ait droit à 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.

ART.
46

Les femmes enceintes de 4 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.

ART.
47

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 indemnisation supporte à due concurrence la part salariale des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle, y compris la CSG (1).

Cette disposition ne peut jouer que sur justification de l'hospitalisation de l'enfant et de la durée de cette hospitalisation avec production, selon les cas, d'un bulletin d'admission ou du certificat de 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.

(1) 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 6 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 4 semaines prises entre la fin de la période d'interdiction de 6 semaines et la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Toutefois, il faut tenir compte de la durée du congé prénatal afin d'éviter que cette prolongation 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.

ART.
48

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

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

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

ART.
49

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 1 an d'ancienneté dans l'entreprise est indemnisé sur la base de 75 % du salaire brut (salaire de base brut + prime d'ancienneté à l'exclusion de toutes autres primes et accessoires de 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.

ART.
50

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.

ART.
51

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 10 minutes avant la cessation du travail, et à rentrer 5 minutes après. Ces aménagements d'horaire sont rémunérés comme temps de travail.

ART.

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.

ART.
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](#).

ART.
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 WC 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.

ART.
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 stades, 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 3 jours. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

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

ART.
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'offres ou de commandes de matériel, la nécessité où sont les fabricants ou vendeurs de fournir un matériel équipé de toutes les protections exigées par la réglementation française en vigueur.

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

ART.
1

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 de 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.

ART.
56

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.

ART.
2

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.

ART.
57

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 (publié dans la brochure n° 3128 " Accords nationaux ") et à l'accord de branche du 15 décembre 1992 (publié en annexe).

Les organisations CGT et 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.

ART.
3

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 20 jours suivant la date d'envoi de la lettre de notification.

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

(En euros.)

Coefficients	Salaires horaires applicables au 1er janvier 2026
135	12,08
140	12,17
145	12,20
150	12,22
155	12,29
160	12,33
165	12,38
170	12,50
175	12,55
180	12,60
185	12,65
190	12,70
195	12,84
200	13,02
210	13,51
220	13,97
230	14,45
240	14,91
250	15,38
260	15,80
270	16,26
280	16,70
290	17,16
300	17,61
310	18,08
320	18,52
330	18,98
340	19,45
350	19,91
400	22,22
500	26,87
600	31,49

ART. 4 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* (1), doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception et faire l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.

Elle est signifiée avec un préavis de trois mois. Lorsque la dénonciation émane du signataire employeur ou de la totalité des signataires salariés, les dispositions de la présente convention continuent de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la 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.

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

ART. Principe**59**

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 (1). Toutefois, ne donnent pas lieu à déduction les absences de courte durée dûment autorisées, motivées par les obligations de caractère impératif (2).

(1) Ce texte ne fait pas obstacle, sur le plan pratique, à l'application dans un établissement d'un système différent de déduction des absences, tel que celui du 1/30, lorsqu'il est en usage dans 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.

(2) 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.

ART.**5**

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.

ART.**60**

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

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

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 paie.

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

ART.**6**

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 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.

Le paiement 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.

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 2 délégués syndicaux titulaires, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent pour assumer leurs fonctions, ils en informent la direction.

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 (1).

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.

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

ART. 8 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* [\(1\)](#).

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* [\(1\)](#).

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 3 jours à l'avance, d'une convocation écrite nominative. Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromette pas de façon grave la marche de l'atelier ou du service auquel appartient l'intéressé. En cas de refus, la réponse lui sera donnée par écrit dans les 24 heures suivant le dépôt de la demande.

Des autorisations d'absence seront également accordées aux salariés participant à une réunion 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 3 ans, il pourra, lorsque ses fonctions prendront fin, et à condition d'en faire la demande écrite, bénéficier pendant un délai de 6 mois, d'une priorité de réembauchage dans un emploi correspondant à son ancien poste ou un emploi équivalent après une période de mise à niveau si elle s'avérerait 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.

*(1) Les termes « sur le plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
(Arrêté du 16 avril 2019 - art. 1)*

ART. 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 20 ans bénéficieront d'un congé supplémentaire d'une demi-journée ouvrable par mois de travail accompli avant le 20e anniversaire pendant la période de référence, sans que la durée totale de ce congé supplémentaire puisse excéder 6 jours ouvrables.

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait appelé pour les besoins du service, il lui est accordé un congé supplémentaire effectif de 2 jours ouvrés. Les frais de voyage et les frais supplémentaires qui seraient occasionnés par ce rappel lui seront remboursés sur justification.

ART. 9 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.

ART. 10 La constitution et le fonctionnement des comités d'entreprise sont réglés conformément à la législation française en vigueur.

ART.
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.

ART.
12

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 mètre 0,50 mètre, 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.

Avenant salaires en vigueur

Accord du 5 mars 2026 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités

ART.

Les dispositions suivantes ont été négociées et arrêtées. Elles portent exclusivement sur le périmètre dit de « petit champ ».

ART.
1er

L'article 10 de l'annexe I « Ouvriers. Employés » de la convention collective nationale des « Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé » (ex IDCC 1987) est modifié comme suit :

- « Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers et aux employés. Cette prime est calculée en appliquant au montant horaire du coefficient du salarié, selon le barème de la prime d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fonction de son ancienneté :
- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
 - 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
 - 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
 - 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
 - 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1er janvier 2026

(En euros.)

Coefficients	Montants horaires Prime d'ancienneté
135	9,33
140	9,35
145	9,38
150	9,41
155	9,43
160	9,46
165	9,47
170	9,48
175	9,62
180	9,77
185	9,93
190	10,09
195	10,27
200	10,45
210	10,84
220	11,21
230	11,59
240	11,96
250	12,33
260	12,68
270	13,05
280	13,41
290	13,76
300	14,13
310	14,50
320	14,87
330	15,24
340	15,61

ART.
2

Le barème national des salaires minima professionnels garantis, figurant à l'article 58 de la convention collective nationale des « Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé » (ex IDCC 1987), est fixé comme suit :

« Barème des salaires minima horaires

(En euros.)

Coefficients	Salaires horaires applicables au 1er janvier 2026
135	12,08
140	12,17
145	12,20
150	12,22
155	12,29
160	12,33
165	12,38
170	12,50
175	12,55
180	12,60
185	12,65
190	12,70
195	12,84
200	13,02
210	13,51
220	13,97
230	14,45
240	14,91
250	15,38
260	15,80
270	16,26
280	16,70
290	17,16
300	17,61
310	18,08
320	18,52
330	18,98
340	19,45
350	19,91
400	22,22
500	26,87
600	31,49

ART.
3

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale des « Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé » (ex IDCC 1987), le montant de la prime de vacances est fixé à 600 euros au 31 mai 2026.

ART.
4

L'indemnité journalière de poste visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale des « Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé » (ex IDCC 1987) est fixée forfaitairement à 5,20 euros et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la même convention collective nationale est fixée à 11 euros.

ART.
5

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations. Il est ainsi rappelé que les entreprises sont tenues 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.

Les barèmes de calcul de la prime d'ancienneté et des salaires minima conventionnels bruts fixés ci-dessus sont conformes à ce principe et ne peuvent conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'[article L. 2242-7 du code du travail](#), et que ces entreprises doivent définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

ART.
6

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

ART.
7

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, 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.

SECTION 3

Avenant : Annexe II, Techniciens et agents de maîtrise Convention collective nationale du 3 juillet 1997

Source officielle Légifrance

ART. 4

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

Dans le cas d'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.

ART. 3

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 5 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 20 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 2e 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.

ART. 5

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

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

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

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

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute 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.

ART.
7

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

ART.
6

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 8 mois.

ART.
8

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 agents 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.

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.

A 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. A 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 ...).

Evolution 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 6 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.

ART.
2

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 de 1 mois mais de 3 mois au plus ;
- 1 mois au-delà de 3 mois de présence.

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

ART.
1

La présente annexe fixe, conformément aux dispositions de l'article 1er 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.

SECTION 4

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

Source officielle Légifrance

ART.

preamble

En application de l'accord intervenu le 19 juin 1991, dans diverses branches des IAA, les parties signataires se sont rencontrées, conformément aux volontés exprimées dans l'article 1er, paragraphe 3, dudit accord ; ceci 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 :

ART.

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 VRP ou médecins du travail.

ART.

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 1 et sur les bases du système d'évaluation des postes contenant cinq critères classants, retenu par les signataires du présent accord et figurant en annexe 2.

ART.

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 CE, sur les modalités de mise en place des classifications ainsi que sur la méthodologie appliquée. Une deuxième réunion d'information sera tenue préalablement à la mise en place effective des classifications.

ART.

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 classants, définis par l'annexe 2 du présent accord. Dans chaque poste, le total des points obtenus pour chacun des cinq critères déterminera, par la consultation du tableau figurant en annexe III, le coefficient à attribuer.

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

Ces groupes, formés de membres de la hiérarchie, de salariés et de représentants du personnel ayant une bonne connaissance des postes étudiés, seront informés des analyses et cotations effectuées, procéderont à leur examen et 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 4, ont été analysés, cotés et valorisés à titre d'exemple de cotation.

ART.

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 12 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.

ART.
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.

ART.
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.

ART.
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.

ART.
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 41 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.

ART.
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.

SECTION 5

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

Source officielle Légifrance

ART.

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).

SECTION 6

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

Source officielle Légifrance

ART.

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

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

SECTION 7

Avenant : Annexe VIII, Classification des emplois Accord du 15 décembre 1992

Source officielle Légifrance

ART.

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 I, II et III du présent accord, étant entendu que plusieurs postes, ayant le même intitulé, peuvent avoir des contenus différents et, en conséquence, être classés différemment.

Filière fabrication

Poste :

Agent de fabrication.

Mission générale :

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

Rattachement hiérarchique :

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

N - 1 : néant.

Relations fonctionnelles :

Transmettre les consignes avec les collègues de travail.

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

Poste :

Conducteur de lignes de fabrication.

Mission générale :

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

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

Poste :

Conducteur principal de lignes de 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 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.

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

Poste :

Conducteur de 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.

Descriptif des tâches principales :

- assurer la conduite de tous types de lignes ;
- maîtriser complètement les paramètres de presse et les diagrammes de presse, les réajuster de sa propre initiative et en informer 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...) ;
- renseigner, le cas échéant, les documents écrits (ou informatiques) de suivi de ligne.

Poste :

Conducteur de silos.

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.

Descriptif 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.

Poste :

Réparateur de moules.

Mission générale :

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

Rattachement hiérarchique :

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

N - 1 : néant.

Relations fonctionnelles :

Transmettre les consignes de travail avec les opérateurs de fabrication.

Descriptif 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.

ART. Filière conditionnement

Poste :

Agent de conditionnement.

Mission générale :

Assurer la surveillance d'une ligne simple (en termes 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.

Informers les régleurs des dysfonctionnements relevés.

Descriptif 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.

Poste :

Conducteur de ligne simple.

Mission générale :

Assurer la conduite complète d'une ligne simple (en termes 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.

Informers les régleurs des dysfonctionnements relevés.

Descriptif 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.

Poste :

Conducteur de ligne complexe.

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.

Informar les régleurs des dysfonctionnements relevés.

Descriptif 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 ..) ;
- 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 de fonctionnement ;
- remplacer les éléments prévus de type " échange standard " ;
- effectuer les opérations mineures d'entretien et de dépannage ;
- identifier les pannes simples.

Poste :

Conducteur principal.

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.

Informar les régleurs des dysfonctionnements relevés.

Descriptif des tâches principales :

- démarrer et arrêter la ligne (début et fin de lancement) ;
- contrôler les fonctionnements des lignes ;
- alerter en cas de dysfonctionnement important ;
- approvisionner les lignes 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.

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.

ART. Filière logistique

Poste :

Cariste.

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.

Descriptif des tâches principales :

- assurer la maintenance de premier niveau du matériel qu'il utilise (niveaux, aspect, nettoyage courant, changement de batteries ..) ;
- 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 ..).

ART. 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).

Descriptif des tâches principales :

- assurer le dépannage mécanique (50 à 70 % 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.

Poste :

Electromécanicien.

Mission générale :

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.

Descriptif 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 la cellule technique des problèmes de maintenance préventive ;
- effectuer des travaux de maintenance préventive ;
- proposer des solutions d'amélioration ;
- rendre compte à son supérieur hiérarchique de ses principales interventions.

Poste :

Technicien automatique.

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.

Descriptif 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.

ART. Filière secrétariat

Poste :

Secrétaire de service.

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.

Descriptif des tâches principales :

- gérer l'activité du service :
- gestion du temps (agenda, planning, réunions ..) ;
- gestion des voyages et déplacements (réservations, formalités, notes de frais, devises ..) ;
- organisation et préparation de réunions (dossiers, salle ..) ;
- 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.

ART. Filière comptabilité

Poste :

Comptable 1er échelon (comptabilité client).

Mission générale :

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

Rattachement hiérarchique :

N + 1 : responsable du secteur comptabilités auxiliaires ;

N - 1 : néant.

Relations fonctionnelles :

- clients ;
- autres services de la société (administration des ventes).

Descriptif 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.

Poste :

Comptable 2e échelon (comptabilité générale).

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.

Descriptif 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 (DAS 2, inventaires, etc.).

ART.**Filière commercial**

Poste :

Technicien commercial.

Mission générale :

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

Rattachement hiérarchique :

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

Relations fonctionnelles :

Service administration des ventes.

Descriptif des tâches principales :

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

ART.**Filière qualité**

Poste :

Technicien de laboratoire 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.

Descriptif 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.

	CONNAISSANCES	TECHNICITÉ Complexité	INITIATIVE Autonomie	ANIMATION Encadrement	COMMUNICATION	TOTAL	NIVEAU	COEFFICIENT
Fabrication								
Agent de fabrication	2	1	2	1	2	8	I	135
Conducteur de 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
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
Electromécanien	6	4	4	2	3	19	III	190
Technicien automaticien	10	4	4	3	4	25	V	240
Laboratoire ventes-administratif								
Secrétaire de service	6	3	3	2	4	18	IV	185
Comptable 1er échelon	6	3	3	2	4	18	III	185
Comptable 2e échelon	8	4	4	3	3	22	IV	210
Technicien commercial	10	4	3	1	7	25	V	240
Technicien de laboratoire qualité	10	4	3	2	2	21	IV	200

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

Source officielle Légifrance

ART. 4

Deux types de conditions sont possibles :

a) Avec bénéfice de la prise en charge partielle de l'allocation par l'Etat :

-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. 351-3](#), R. 351-4, [R. 351-12](#) et [R. 351-15](#) du code de la sécurité sociale, dans un ou plusieurs régimes de sécurité sociale des 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 organisation 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.

ART. 5

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 de 1 mois avant de faire connaître sa décision, par écrit, d'accepter cette proposition et d'adhérer au dispositif.

A 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.

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 15 jours ;
- durée de reprise limitée à 3 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 1 et 2 fois ce même plafond.

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation visée à l'alinéa précédent et fixé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des 12 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 1er 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 2 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 57e anniversaire des intéressés ;

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

En outre, les entreprises qui cotisent à des 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.

ART.
7

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

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

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.

ART.
8

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.

ART.
9

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

ART.

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 de 46 à 50 ans, pour développer d'ores et déjà une gestion prévisionnelle des emplois par des actions mises en place dès à présent.

ART.
10

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'Etat à son niveau en vigueur à la signature du présent accord. La suppression ou la modification à la baisse de celle-ci entraînera la caducité du présent accord qui 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.

ART.
1

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.

ART.
2

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

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.

Au niveau de l'entreprise :

- avoir mis en place, par accord collectif, une durée collective de travail effectif égale ou inférieure à 35 heures hebdomadaires en moyenne, calculée sur l'année, et ne dépassant, en tout état de cause, une durée annuelle maximale de 1 600 heures ;
- avoir consulté, préalablement, le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel ;
- avoir signé un accord d'entreprise sur les conditions de cessation anticipée d'activité.

L'accord d'entreprise devra préciser 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 de 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 heures particulières suivantes pourront être appliquées :

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

SECTION 9

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

Source officielle Légifrance

ART.
1

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

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

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

(voir cet article)

ART.
2

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

Fait à Paris, le 6 octobre 2004.

ART.

Le présent avenant a pour objectif de formaliser dans la convention collective nationale des " Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé " les règles de composition des délégations syndicales.

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

Source officielle Légifrance

ART.
3

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 15 jours avant la réunion, accompagnée de tous les documents nécessaires à la préparation de la réunion.

Les frais de déplacement sont remboursés conformément à l'article 8 de la convention collective nationale des " pâtes alimentaires sèches et 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 (AGEFAFORIA, APECITA,...).

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

Les décisions sont prises après accord des 2 collèges.

ART.
4

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

ART.

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).

ART.
2

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 10 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 oeuvre ;
- 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 oeuvre 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.

ART.
1

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

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

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

Source officielle Légifrance

ART. 1

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

« Connaissances requises ou expérience équivalente

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

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

ART.
2

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

ART.

Afin de répondre aux besoins spécifiques de qualifications des personnels de leurs entreprises, les principales branches des industries alimentaires ont chacune créé et développé des certificats de qualification professionnelle dits CQP, sur la base des compétences professionnelles requises dans le métier.

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

C'est pourquoi les branches ont décidé de conduire ensemble et paritairement un travail d'identification des éléments transversaux en vue de l'élaboration des référentiels CQP « harmonisés ».

A ce jour, 13 livrets CQP sont harmonisés et font l'objet de l'accord national professionnel étendu du 20 juin 2007 relatif à la reconnaissance des CQP des industries alimentaires concernant diverses branches alimentaires.

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

« Compte tenu des dispositions de l'accord national du 15 décembre 1992 conclu dans l'industrie des pâtes alimentaires et de ses quatre annexes, intégré dans 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 oeuvre et reconnues dans le cadre de l'évolution professionnelle de l'intéressé. »

Pour intégrer le CQP harmonisé « Conducteur régleur de machines de conditionnement » au même titre que les diplômes reconnus par l'éducation nationale, il convient d'adapter [l'annexe II](#) (anciennement annexe VI) de notre convention collective nationale.

Avenant : Avenant n° 2008-02 du 10 juin 2008 relatif au champ d'application

Source officielle Légifrance

ART.
1

L'article 1er de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé est donc modifié comme suit :

« Article 1er
Champ d'application

La présente convention règle sur le territoire métropolitain les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements appartenant à des entreprises dont l'activité 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 de 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. »

ART.
2

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

ART.

Le [décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007](#) portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits françaises a modifié l'intitulé des postes de la nomenclature d'activités française (NAF rév. 2).

Il convient donc de remplacer le code NAF 15.8M par le nouveau code NAF 10.73Z.

Avenant : Avenant n° 2009-01 du 11 juin 2009 relatif à la période d'essai

Source officielle Légifrance

ART. 1

[L'annexe I « Ouvriers, employés »](#) de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé est modifiée comme suit :

« Article 2 Période d'essai

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

L'employeur qui met fin à la période d'essai du salarié en contrat à durée indéterminée ou à la période d'essai d'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. »

ART. 2

[L'annexe II « Techniciens et agents de maîtrise »](#) de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé est modifiée comme suit :

« Article 2 Période d'essai

En application de l'article 16 des dispositions communes, et sauf accord 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 de 1 mois mais de 3 mois au plus ;
- 1 mois au-delà de 3 mois de présence.

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

ART.
3

L'[annexe III « Ingénieurs et cadres »](#) de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé est modifiée comme suit :

« Article 2
Période d'essai

En application de l'article 16 des dispositions communes, et sauf accord 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 de 1 mois mais de 3 mois au plus ;
- 1 mois au-delà de 3 mois de présence.

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

ART.
4

L'accord collectif est à durée indéterminée et sera applicable le premier jour du mois suivant son extension.

Les parties s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville de faire procéder à l'extension du présent avenant, une fois l'accord notifié aux signataires et aux non-signataires et passé le délai de 15 jours prévu par la loi.

ART.
5

Selon les signataires, le présent avenant constitue un ensemble équilibré entre durée initiale de l'essai, renouvellement et délais de prévenance. Il pourra être révisé dans les conditions prévues par les [articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#). L'avenant sera applicable sous réserve du droit d'opposition.

ART.

La [loi n° 2008-596 du 25 juin 2008](#) portant modernisation du marché du travail a fixé des durées maximales de la période d'essai des salariés en contrat à durée indéterminée telles qu'elles peuvent être prévues dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Le présent avenant a pour objectif de modifier les dispositions conventionnelles applicables à toutes les catégories de salariés dans les annexes correspondantes en ce qui concerne les périodes d'essai, leur éventuel renouvellement et les délais de prévenance.

Avenant : Avenant n° 2009-02 du 11 juin 2009 relatif au délai de carence

Source officielle Légifrance

ART.
1

L'article 40 de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé est modifié comme suit :
« Chaque maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical et pris en charge par la sécurité sociale, ouvre droit à un régime complémentaire de prévoyance maladie-accident, dans les conditions définies ci-après, sous réserve des dispositions particulières prévues à l'article 4 de l'annexe III pour les cadres.

Indemnisation maladie-accident

ANCIENNETÉ	ACCIDENT DU TRAVAIL		ACCIDENT DE TRAJET		MALADIE	
	Montant (en %)	Durée (en jours)	Montant (en %)	Durée (en jours)	Montant (en %)	Durée (en jours)
Aucune	100	180	0	0	0	0
6 mois à 1 an	100	180	100	180	100 75	45 135
1 an à 5 ans	100	180	100	180	100 75	60 120
6 ans à 20 ans	100	180	100	180	100 75	90 90
Plus de 20 ans	100	180	100	180	100	180
Délais de carence (*)		0		0		SS : 3 ISICA : 7 3 si hospitalisation
(*) Les délais de carence appliqués par la sécurité sociale et par l'ISICA ne sont pas pris en charge.						

Les indemnités complémentaires ainsi définies sont plafonnées au salaire net, et s'appliquent au salaire brut, sous déduction des indemnités journalières 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 indemnissables 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. »

ART.
2

Les parties s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville de faire procéder à l'extension du présent avenant. Cet avenant à durée indéterminée sera applicable une fois qu'il aura été notifié aux signataires et en l'absence d'un droit d'opposition. A durée indéterminée, il s'appliquera le premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension.

ART.

L'article 3 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a fixé à 7 jours la durée maximale de la période de carence de la prise en charge par le régime complémentaire des indemnités versées en cas de maladie.

Le présent avenant a pour objectif de modifier les dispositions conventionnelles en vigueur afin de se conformer à cette nouvelle disposition.

Avenant : Avenant n° 2017-01 du 19 décembre 2017 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 10 de l'annexe I « Ouvriers – Employés » de la convention collective nationale des « Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé » est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers et aux employés. Cette prime est calculée en appliquant au montant horaire du coefficient du salarié, selon le barème de la prime d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fonction de son ancienneté :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1er janvier 2018

(En euros.)

Coefficient	Montant horaire Prime d'ancienneté
135	8,05
140	8,07
145	8,10
150	8,12
155	8,14
160	8,16
165	8,17
170	8,19
175	8,30
180	8,43
185	8,57
190	8,71
195	8,86
200	9,02
210	9,36
220	9,68
230	10,00
240	10,32
250	10,64
260	10,95
270	11,27
280	11,57
290	11,88
300	12,19
310	12,52
320	12,83
330	13,15
340	13,47

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 [\(1\)](#)

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire applicable au 1er janvier 2018
135	9,96
140	10,00
145	10,05
150	10,09
155	10,13
160	10,17
165	10,22
170	10,26
175	10,30
180	10,34
185	10,38
190	10,43
195	10,54
200	10,72
210	11,11
220	11,49
230	11,89
240	12,27
250	12,66
260	13,00
270	13,38
280	13,75
290	14,12
300	14,49
310	14,88
320	15,24
330	15,62
340	16,01
350	16,39
400	18,28
500	22,11
600	25,92

(1) Le barème des salaires minima horaire est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

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

ART.
4

L'indemnité journalière de poste visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale est fixée forfaitairement à 4,40 € et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,50 €.

ART.
5

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 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 1er décembre 2011](#) a permis une réduction effective des écarts même si les efforts doivent être poursuivis.

Ainsi, bien que les chiffres présentés soient des moyennes des éléments 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 1er décembre 2011 a été ouverte lors de la commission sociale paritaire du 3 décembre 2015.

Toutefois, en l'absence de renégociation de cet accord, les partenaires sociaux insistent sur la nécessité d'appliquer les mesures de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 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.

ART.
6

Les établissements, les entreprises et les groupes ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord que dans des conditions plus favorables.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent des compléments de salaire (prime d'ancienneté, indemnité de panier journalière, prime de vacances) et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger que dans un sens plus favorable, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

ART.
7

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 : Avenant n° 2018-01 du 5 juillet 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Source officielle Légifrance

ART.

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 50 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,

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.

L'article 8 est ainsi rédigé :

« Article 8

Composition des réunions paritaires. – Participation aux assemblées syndicales. – Permanents syndicaux

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.

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.

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 3 jours à l'avance, d'une convocation écrite nominative. Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromette pas de façon grave la marche de l'atelier ou du service auquel appartient l'intéressé. En cas de refus, la réponse lui sera donnée par écrit dans les 24 heures suivant le dépôt de la demande.

Des autorisations d'absence seront également accordées aux salariés participant à une réunion 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 3 ans, il pourra, lorsque ses fonctions prendront fin, et à condition d'en faire la demande écrite, bénéficier pendant un délai de 6 mois, d'une priorité de réembauchage dans un emploi correspondant à son ancien poste ou un emploi équivalent après une période de mise à niveau si elle s'avérerait 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. »

L'article 74 est ainsi rédigé :

« Article 74

Commission de conciliation

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation à laquelle est 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 avis 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. »

Les règles relatives aux articles 75 à 79 relatives au fonctionnement de la commission de conciliation demeurent inchangées.

ART.
2

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 Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
5. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'[article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire](#).

ART.
3

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* ⁽¹⁾ ;
- 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* ⁽¹⁾. 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.

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

(Arrêté du 16 avril 2019 - art. 1)

ART.
4

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. [\(1\)](#)

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 : SIFPAF, 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.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 16 avril 2019 - art. 1)*

ART.
5

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. [\(1\)](#)

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. [\(1\)](#)

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. [\(1\)](#)

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.

*(1) Les alinéas 13, 14 et 15 de l'article 5 sont étendus sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1^{er} décembre 1998, n° 98-40104).
(Arrêté du 16 avril 2019 - art. 1)*

6.1. Entrée en vigueur et durée

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

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 1er 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.

Avenant : Accord professionnel du 29 novembre 2018 relatif au rapprochement des champs conventionnels de la branche

Source officielle Légifrance

**ART.
1er**

Il est créé une nouvelle branche professionnelle regroupant les activités des entreprises relevant respectivement des champs conventionnels suivants :

1. Les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie et raffinerie de sucre, code NAF attribué par l'Insee : 10.81Z (celui-ci ne constituant qu'une simple présomption).
2. Les activités de fabrication de pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé relevant du code NAF attribué par l'Insee : 10.73Z (celui-ci ne constituant qu'une simple présomption).

Il s'agit des champs conventionnels tels que décrits :

- d'une part, dans la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (IDCC 2728) qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :
- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après,
- d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

Le critère d'application de la convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'Insee (actuellement 10.81Z, anciennement 15.8H) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries ;

- et d'autre part, dans la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé du 3 juillet 1997 (IDCC 1987) qui 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 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 de la rubrique.

Les travailleurs à domicile ne sont pas compris dans le champ d'application de la convention. Les voyageurs-représentants-placiers sont régis par la [convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975](#).

ART.
2

En application des dispositions des articles [L. 2261-32](#) et [L. 2261-33](#) du code du travail, si à l'issue d'un délai de 5 ans à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, les partenaires sociaux n'ont pu aboutir à aucun accord, il est convenu que la convention collective applicable sera celle de la branche des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre. [\(1\)](#)

Pendant ce délai de 5 années, les conventions collectives d'origine continueront de s'appliquer. À l'ouverture de toute négociation limitée à une des deux conventions collectives, les partenaires sociaux relevant de celle-ci s'assurent au préalable [\(2\)](#) :

- que la demande de négociation n'ait pas pour objet ou pour effet de contrarier ou de freiner la réalisation des objectifs du présent accord ;
- qu'une information écrite soit transmise aux partenaires sociaux de l'autre branche, de la demande d'ouverture d'une négociation en indiquant le thème de celle-ci, sa motivation et ses objectifs.

Durant la période transitoire, les partenaires sociaux rechercheront les conditions favorables aux conclusions d'accords collectifs nationaux communs aux deux branches professionnelles.

En l'absence de conclusion dans le délai de 5 ans d'une nouvelle convention collective commune, tous les accords signés dans le champ de la convention collective des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé, seront abrogés à l'exception des accords interbranches. Le champ d'application et le nom de la convention collective seront adaptés en conséquence. [\(1\)](#)

(1) Les premier et dernier alinéas de l'article 2 sont étendus sous réserve qu'en application de la décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019 du Conseil constitutionnel, à défaut d'accord conclu pendant le délai de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs conventionnels, les stipulations de la convention collective de la branche des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé régissant des situations spécifiques continuent de s'appliquer.

(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu à l'exclusion de sa deuxième phrase, dès lors qu'en application des articles L. 2232-9, L. 2261-33 et L. 2261-34 du code du travail, postérieurement à la fusion des champs conventionnels, l'ensemble des accords conclus dans le champ de la branche issue de la fusion le soient au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ainsi constituée, qu'ils portent sur les stipulations communes mentionnées à l'article L. 2261-33 du code du travail ou sur les seules stipulations d'une des conventions collectives préexistantes à l'accord de fusion des champs et temporairement maintenue en application de l'article L. 2261-33 précité.

(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

ART.
3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
4

Chacune des parties signataires peut demander la révision de tout ou partie du présent accord. Cette demande est portée à la connaissance de tous les signataires de l'accord par lettre recommandée avec accusé de réception. La lettre doit indiquer [\(1\)](#) :

- les articles dont la révision est demandée ;
- les propositions formulées en remplacement.

Les négociations paritaires s'ouvrent dans un délai de 15 jours à dater de la réception de la lettre recommandée de demande.

- Le présent accord peut être dénoncé, en totalité ou en partie,
- par chaque organisation signataire ;
 - par la totalité des signataires employeurs, ou des signataires salariés.

La dénonciation partielle doit préciser les articles qui font l'objet de la dénonciation.

La dénonciation totale ou partielle est précédée d'un préavis de 3 mois qui court à partir de la notification du projet de dénonciation aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. [\(2\)](#)

À l'issue du préavis, la déclaration de dénonciation est confirmée par la ou les organisations qui ont eu l'initiative du projet de dénonciation, aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et donne lieu à dépôt conformément à la loi. [\(2\)](#)

Les parties se rencontrent dans un délai de 15 jours suivant la date de la lettre confirmant la dénonciation : elles engagent immédiatement des discussions en vue de la conclusion d'un nouveau texte dans un délai de 3 mois à partir de la date de la lettre de confirmation susvisée.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, les dispositions visées continuent à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles qui leur sont substituées ou, à défaut de telles dispositions, pendant une durée de 1 an à compter de la date de l'expiration du préavis. [\(2\)](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve, d'une part du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et d'autre part, de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

(2) Les alinéas 9, 10 et 12 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

(Arrêté du 5 juin 2020 - art. 1)

ART.
5

Le présent accord est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#).

Chaque organisation représentative est pourvue d'un exemplaire du présent accord portant la signature des représentants des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeur.

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture et de l'alimentation, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

ART.
6

À l'initiative de la partie la plus diligente, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Il entrera en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

ART.

Conformément à l'[article 25](#), II, 2° de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les signataires du présent accord décident de rapprocher les champs d'application de la branche des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (IDCC 1987) et de la branche des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728).

Le choix de ce rapprochement est motivé tout d'abord par :

- une proximité dans les caractéristiques économiques :
 - un lien très étroit de nos matières premières ;
 - une logique de filière ;
 - un ancrage territorial fort ;
 - un environnement concurrentiel similaire ;
- le constat que les pâtes et le sucre sont des produits de consommation courante avec une typologie de clients identiques : grande distribution, usage industriel, restauration collective, notamment ;
- une approche commune des sujets sociaux :
 - la possibilité identifiée de maintenir l'équilibre général de nos statuts sociaux ;
 - une volonté partagée de construire une convention collective commune dans le respect des contraintes de nos deux industries ;
 - le souhait de disposer d'un outil moderne tant pour les salariés que pour les entreprises de nos secteurs d'activité qui prenne en considération les grands enjeux sociaux à venir, notamment l'attractivité.

Partageant le constat que nos deux conventions collectives appartiennent au secteur des industries alimentaires et participent ensemble, depuis plus de 15 ans, à la construction des outils de la formation professionnelle interalimentaires avec des CQP harmonisés modulables et inscrits au RNCP ;

Constatant que nos deux branches adhèrent au même OPCA : OPCALIM (et au futur OPCO) dont elles sont signataires de l'accord constitutif ;

Qu'elles sont aussi signataires de l'accord de 2003 relatif au développement de l'apprentissage dans diverses branches de l'industrie alimentaire qui a créé les IFRIA ;

Les partenaires sociaux des deux branches, considérant l'ensemble de ces éléments, à la fois structurant et de contexte, ont décidé de regrouper leurs champs conventionnels pour ne former qu'une seule branche d'activité.

Ainsi, il est décidé :

Avenant : Accord de méthode du 23 mai 2019 relatif au rapprochement des branches

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Dans un souci d'efficacité et de cohérence, les partenaires sociaux s'engagent à aborder l'élaboration du texte de la future convention collective nationale, dans sa globalité (dispositions générales, catégorielles, et spécifiques à chaque secteur d'activité) afin de maintenir un équilibre général.

Ils partagent les objectifs d'écriture du texte : harmoniser les dispositions conventionnelles des deux branches rapprochées, les adapter, les clarifier et les moderniser. Ils souhaitent également que les dispositions des conventions collectives devenues obsolètes soient actualisées ou supprimées, le cas échéant.

ART. 2

Le travail de rapprochement consiste, d'une part, à regrouper et harmoniser les dispositions communes aux deux conventions collectives, tout en maintenant, le cas échéant, les différences liées à la nature tant des productions que des organisations industrielles dans des rubriques dédiées et, d'autre part, à supprimer les dispositions devenues obsolètes pour les raisons précédemment évoquées (référence aux anciens articles du code du travail, dispositions qui ne sont plus en vigueur en raison d'évolutions législatives ou jurisprudentielles) qu'il convient d'actualiser ou de supprimer, le cas échéant.

Aussi, chaque chapitre sera repris en tenant compte :

- des dispositions communes ;
- des dispositions propres aux ouvriers et employés ;
- des dispositions propres aux techniciens et agents de maîtrise ;
- des dispositions propres aux ingénieurs et cadres ;
- des dispositions propres à certains secteurs d'activité.

Considérant que les partenaires sociaux ont souhaité rapprocher les conventions collectives, les dispositions de la future convention collective auront vocation à se substituer de plein droit aux deux conventions susmentionnées, qui cesseront de produire effet à la date de la signature définitive du texte de substitution.

Les dispositions pouvant donner lieu à une interprétation erronée ou ambiguë seront revues.

Le nouveau texte devra être de lecture facile et privilégier des formulations claires et explicites. Une meilleure compréhension des règles étant une garantie supplémentaire de sécurité juridique.

ART. 3

Les parties s'accordent pour convenir que les travaux relatifs à la fusion des conventions collectives nationales devront être menés en plusieurs étapes afin de permettre aux parties de disposer du temps nécessaire à la réflexion. Un groupe de travail paritaire « ad hoc » sera créé.

Le groupe de travail paritaire établit au début de ses travaux un calendrier prévisionnel de ses réunions.

Chaque réunion donne lieu à un relevé constatant l'avancement des travaux qui sera diffusé à l'ensemble des membres des deux CPPNI au fur et à mesure.

Les partenaires sociaux se donnent comme objectif d'aboutir à la rédaction d'une nouvelle convention collective dans un délai de 5 ans à compter de l'extension de l'accord de rapprochement des champs conventionnel du 29 novembre 2018.

ART. 4

Il est créé un secrétariat du groupe de travail paritaire qui sera assuré par la partie patronale.

Afin de faciliter le travail d'analyse, les échanges de documents devront respecter un délai de 10 jours ouvrés avant chaque réunion.

Les propositions formulées par les membres du groupe de travail sont discutées par celui-ci puis reprises dans un support dit « de suivi ». C'est ce document de suivi qui sera transmis aux CPPNI de chacune des deux conventions collectives.

Le secrétariat du groupe de travail paritaire assure la mise à jour et la diffusion du support de travail entre chaque réunion.

Le document final issu des travaux du groupe de travail paritaire fera l'objet d'une négociation réunissant les deux CPPNI, seules habilitées à valider les propositions du groupe de travail paritaire.

ART.
5

Le groupe de travail paritaire est composé d'un nombre maximum de trois représentants désignés par organisation syndicale de salariés représentative, pour l'ensemble des deux CCN et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale.

Autorisation d'absence, maintien de salaire et remboursement des frais de déplacement

Les salariés participants au groupe de travail paritaire bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise sous réserve d'en informer leur employeur au moins 1 semaine avant la date de la réunion. Ils sont rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé.

Afin de tenir compte du temps nécessaire à la préparation des réunions du groupe de travail paritaire, les réunions se tiennent l'après-midi à partir de 14 heures. La matinée est consacrée à la préparation de la réunion.

Leurs frais de déplacement leur sont remboursés par l'entreprise dont ils font partie sur présentation de justificatifs et conformément aux dispositions conventionnelles.

La délégation patronale est à l'initiative de l'organisation des réunions du groupe de travail paritaire.

ART.
6

Si à l'issue d'un délai de 5 ans à compter de la signature du présent accord, les partenaires sociaux n'ont pu aboutir à aucun accord, il est convenu que la convention collective applicable sera celle de la branche des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre. Le champ d'application et le nom de la convention collective seront adaptés en conséquence. Pour éviter qu'une telle situation ne puisse se produire, les partenaires sociaux s'engagent à négocier de manière loyale afin de trouver un compromis acceptable pour l'ensemble des parties.

ART.
7

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans à compter de l'extension de l'accord de rapprochement des champs conventionnels signé le 29 novembre 2018. Il entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les [articles L. 2232-6 et suivants du code du travail](#) pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives. L'accord expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de la période susmentionnée.

Si les partenaires sociaux l'estiment nécessaire, le contenu du présent accord pourra être révisé par voie d'accord selon les dispositions légales en vigueur.

ART.
8

Le présent accord est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#).

Chaque organisation syndicale est pourvue d'un exemplaire du présent accord portant la signature des représentants des organisations syndicales.

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, du ministre chargé de l'agriculture et de l'alimentation, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

ART.
9

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les [articles L. 2232-6 et suivants du code du travail](#) pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives.

À l'initiative de la partie la plus diligente, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

ART.

En conséquence de l'accord signé le 29 novembre 2018 par lequel les partenaires sociaux des branches professionnelles des « Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé » (IDCC 1987) et des « Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre » (IDCC 2728) ont décidé de rapprocher les champs d'application conventionnels de leurs conventions collectives, il a été décidé de procéder à la fusion de l'ensemble des dispositions conventionnelles en conciliant les capacités des entreprises à assurer aux salariés des garanties de bon niveau tout en favorisant la compétitivité des entreprises, garante du maintien de l'emploi.

Cette démarche s'inscrit également dans l'objectif gouvernemental de rationalisation des conventions collectives.

C'est dans ce contexte qu'il a été envisagé de constituer un groupe de travail paritaire, désigné par chacune des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI), afin de procéder à ce travail d'harmonisation des deux conventions collectives.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont souhaité conclure un accord de méthode pour définir le cadre de travail dans lequel le groupe de travail paritaire mène ses travaux.

Il est précisé que cet accord ne contient aucune stipulation concernant les entreprises de moins de 50 salariés car celui-ci a pour objet de définir le cadre méthodologique de la négociation de la convention collective nationale résultant du rapprochement des conventions collectives susvisées.

Avenant : Accord du 26 juin 2025 relatif à l'application de certaines dispositions de la convention collective des 5 branches industries alimentaires diverses aux entreprises relevant du SIFPAF

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Point I

Les dispositions figurant aux articles :

[Z1.1 « Équipe de suppléance ».](#)

[Z1.8 « Travail de nuit ».](#)

[Z3.4 « CET ».](#)

recevront application dans les entreprises dites « du petit champ » et relevant du SIFPAF à compter du 1er septembre 2025, sauf dispositions ayant trait au même sujet mises en place antérieurement par accord d'entreprise si l'accord d'entreprise est mieux disant.

Ces dispositions ont donc un rôle supplétif pour les entreprises dites du « petit champ ».

Point II

a) Les dispositions concernant le régime de prévoyance des cadres et des non-cadres s'appliquent dans leur intégralité à compter du 1er janvier 2027 aux entreprises dites « du petit champ ».

Les entreprises concernées qui le souhaitent pourront anticiper l'application de ces dispositions par accord d'entreprise ou accord avec le CSE.

b) Les dispositions concernant les classifications et la grille des salaires s'appliqueront à compter du 1er janvier 2027 aux entreprises dites « du petit champ ».

La mise en œuvre des classifications n'emporte l'application d'aucune autre disposition susceptible d'avoir un lien avec le classement provenant de la mise en œuvre de cette classification.

(1) L'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail lesquelles précisent les matières dans lesquelles les stipulations d'un accord d'entreprise prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche, la qualification de travailleur de nuit étant notamment un domaine relevant du domaine de négociation au niveau de la branche conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail et pour lequel l'accord d'entreprise ne peut y déroger de manière moins favorable.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

ART. 2

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, et ce, pour l'intégralité des dispositions qui ont vocation à s'appliquer aux entreprises dites « du petit champ ».

ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur selon le calendrier prévu à l'article 1er du présent accord.

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

ART. 4

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.

ART.

Un arrêté de fusion administrative du 3 juin 2024 portant fusion des champs conventionnels de la convention collective des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987), branche fusionnée, vers la convention collective des 5 branches industries alimentaires diverses (IDCC 3109), branche de rattachement, a été publié au Journal officiel le 19 juin 2024.

Les parties au présent accord souhaitent, à la demande de SIFPAF et des organisations syndicales concernées, faire application de certaines dispositions de la CCN (ci-dessus IDCC 3109) au secteur dit le syndicat des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (IDCC 1987).

Le présent accord modifie donc les parties signataires ainsi que les dispositions ci-dessous I et II pour en faire application au secteur dit « du petit champ », selon les modalités également précisées aux points I et II ci-dessous.

Ces dispositions n'ont aucune incidence sur les modalités d'application aux dispositions applicables au sein des 5 BIAD.

Avenant salaires : Avenant n° 2006-02 du 26 octobre 2006

Source officielle Légifrance

ART.

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

Article 1er

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 2

Le barème de calcul de la prime d'ancienneté, figurant à l'article 10 de l'annexe I " Ouvriers, employés " de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé est modifié comme suit :

Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1er juillet 2007

(En euros)

COEFFICIENT MONTANT HORAIRE

(prime d'ancienneté)

135	7,52
140	7,55
145	7,57
150	7,59
155	7,61
160	7,63
165	7,64
170	7,65
175	7,76
180	7,88
185	8,01
190	8,14
195	8,28
200	8,43
210	8,75
220	9,04
230	9,35
240	9,65
250	9,95
260	10,23
270	10,53
280	10,82
290	11,10
300	11,40
310	11,70
320	11,99
330	12,29
340	12,59

Article 3

Le barème 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

(En euros)

COEFFICIENT SALAIRE HORAIRE**SALAIRE HORAIRE**

au 1er décembre 2006 au 1er juillet 2007

135	8,27	8,39
140	8,28	8,40
145	8,29	8,41
150	8,30	8,42
155	8,31	8,43
160	8,32	8,44
165	8,33	8,46

170	8,34	8,47
175	8,35	8,48
180	8,40	8,52
185	8,54	8,66
190	8,68	8,81
195	8,83	8,96
200	8,98	9,12
210	9,32	9,46
220	9,63	9,78
230	9,96	10,11
240	10,27	10,43
250	10,60	10,76
260	10,90	11,06
270	11,22	11,38
280	11,52	11,69
290	11,83	12,01
300	12,14	12,32
310	12,46	12,65
320	12,78	12,97
330	13,09	13,29
340	13,42	13,62
350	13,73	13,94
400	15,33	15,56
500	18,53	18,80
600	21,72	22,04

Article 4

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

Article 5

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 6

Les établissements, les entreprises et les groupes ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord que dans des conditions plus favorables.

Article 7

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.

Fait à Paris, le 26 octobre 2006.

Avenant salaires : Avenant n° 1 du 15 décembre 2010 relatif aux salaires minima, aux primes et aux indemnités

Source officielle Légifrance

[L'article 10 de l'annexe I « Ouvriers. – Employés » de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé](#) est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers et aux employés. Cette prime est calculée en appliquant au montant horaire du coefficient du salarié, selon le barème de la prime d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fonction de son ancienneté :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1er janvier 2011

(En euros.)

Coefficient	Montant horaire prime d'ancienneté
135	7,74
140	7,77
145	7,79
150	7,81
155	7,83
160	7,85
165	7,86
170	7,87
175	7,99
180	8,11
185	8,24
190	8,38
195	8,53
200	8,68
210	9,00
220	9,31
230	9,62
240	9,93
250	10,24
260	10,53
270	10,84
280	11,13
290	11,43
300	11,73
310	12,04
320	12,35
330	12,65
340	12,96

ART.
2

Le barème national des salaires minima professionnels garantis, figurant à [l'article 58 de la convention collective nationale](#), est fixé comme suit :

Barème des salaires minima horaires applicable au 1er janvier 2011

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire
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

ART.
3

Conformément à [l'article 70](#) des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 420 € au 31 mai 2011.

ART.
4

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 € 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 €.

ART.
5

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. A cet égard, l'article 6 de ce projet prévoit des dispositions visant à assurer l'égalité salariale. Un deuxième rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes en 2009 a été présenté à la réunion paritaire du 15 décembre 2010. Le rapport annuel 2009 de notre branche comporte ces nouveaux indicateurs. La négociation va se poursuivre en 2011.

ART.
6

Les établissements, les entreprises et les groupes ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord que dans des conditions plus favorables.

ART.
7

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 salaires : Avenant n° 2018-02 du 6 décembre 2018 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 10 de l'annexe I « Ouvriers. – Employés » de la convention collective nationale des « Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé » est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers et aux employés. Cette prime est calculée en appliquant au montant horaire du coefficient du salarié, selon le barème de la prime d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fonction de son ancienneté :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

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

(En euros.)

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

ART.
2

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

(En euros.)

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

ART.
3

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 510,00 € au 31 mai 2019.

ART.
4

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 € 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 €.

ART.
5

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 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 1er décembre 2011 a permis une réduction effective des écarts même si les efforts doivent être poursuivis.

Ainsi, bien que les chiffres présentés soient des moyennes des éléments 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 1er décembre 2011 a été ouverte lors de la commission sociale paritaire du 3 décembre 2015.

Toutefois, en l'absence de renégociation de cet accord, les partenaires sociaux insistent sur la nécessité d'appliquer les mesures de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévues par cet accord, notamment ses articles 5 et 6.

L'article 5 intitulé « Favoriser une parentalité équitable » prévoit ainsi un 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.

ART.
6

Les établissements, les entreprises et les groupes ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord que dans des conditions plus favorables.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent des compléments de salaire (prime d'ancienneté, indemnité de panier journalière, indemnité journalière de poste, prime de vacances) et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger que dans un sens plus favorable, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

ART.
7

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 salaires : Avenant n° 2022-01 du 27 janvier 2022 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 10 de l'annexe I « Ouvriers – Employés » de la convention collective nationale des « pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé » est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers et aux employés. Cette prime est calculée en appliquant au montant horaire du coefficient du salarié, selon le barème de la prime d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fonction de son ancienneté :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1er janvier 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
330	13,71
340	14,04

ART.
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 1er 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
400	19,52
500	23,60
600	27,66

ART.
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.

ART.
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.

ART.
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 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 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 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.

ART.
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.

ART.
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 salaires : Avenant n° 2023-02 du 19 juin 2023 relatif aux salaires minima horaires

Source officielle Légifrance

ART. 1er 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

(En euros.)

Coefficients	Salaires horaires applicables au 1er 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
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

ART. 2 Le présent accord concourt à l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ART.
3

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

ART.
4

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 salaires : Avenant n° 2024-01 du 22 février 2024 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités

Source officielle Légifrance

ART. 1er L'article 10 de l'annexe I « Ouvriers. Employés » de la convention collective nationale des « pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé » est modifié comme suit :

- « Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers et aux employés. Cette prime est calculée en appliquant au montant horaire du coefficient du salarié, selon le barème de la prime d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fonction de son ancienneté :
- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
 - 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
 - 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
 - 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
 - 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1er février 2024

(En euros.)

Coefficients	Montants horaires Prime d'ancienneté
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
310	13,84
320	14,19
330	14,55
340	14,90

ART.
2

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

(En euros.)

Coefficients	Salaires horaires applicables au 1er 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

ART.
3

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.

ART.
4

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.

ART.
5

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 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 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.

ART.
6

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

ART.
7

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.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).