

Convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Clauses communes](#)
- [Délégués du personnel](#)
- [Comités d'entreprise](#)
- [Embauchage](#)
- [Salaires](#)
- [Mensualisation](#)
- [Contrats à durée déterminée](#)
- [Exécution du contrat de travail - Promotion](#)
- [Mutations](#)
- [Emplois multiples](#)
- [Absences pour maladie ou accident](#)
- [Paiement des jours d'absence pour maladie, accident ou maternité \(1\)](#)
- [Paiement des jours d'absence pour maladie, accident ou maternité](#)
- [Bulletin de paie](#)
- [Résiliation du contrat de travail](#)
- [Indemnité de licenciement](#)
- [Délai-congé. - Indemnité de préavis](#)
- [Recherche d'emploi](#)
- [Licenciements collectifs](#)
- [Certificat de travail](#)
- [Durée du travail](#)
- [Réduction de la durée hebdomadaire du travail](#)
- [Travail du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés](#)
- [Travail de nuit](#)
- [Apprentissage. - Formation professionnelle \(1\)](#)
- [Hygiène et sécurité](#)
- [Visites médicales des chauffeurs](#)
- [Congés payés](#)
- [Jours fériés](#)
- [Travail des femmes et des jeunes](#)
- [Départ en retraite](#)
- [Retraite complémentaire](#)
- [Garantie décès. - Invalidité](#)
- [Conciliation](#)
- [Publicité](#)
- [Adhésions](#)
- [Régime de prévoyance](#)

[Clauses communes](#)

Clauses communes

OBJET DE LA CONVENTION : CHAMP D'APPLICATION.

La présente convention collective nationale, conclue en application de la loi du 11 février 1950, et notamment de la section II du chapitre 4 bis du titre II du livre Ier du code du travail, règle les rapports entre :

Les employeurs membres des organisations patronales signataires et ressortissant aux activités ci-après dénommées, selon la nomenclature des activités économiques, entrant en vigueur le 1er janvier 1960 :

461-01. - Fabriques de glace hydrique ;

Objet de la convention

La présente convention collective nationale, conclue en application de la loi du 11 février 1950, et notamment de la section II du chapitre 4 bis du titre II du livre Ier du code du travail, règle les rapports entre :

Les employeurs membres des organisations patronales signataires et ressortissant aux activités ci-après dénommées, selon la nomenclature des activités économiques, entrant en vigueur le 1er janvier 1960 :

461-01. - Fabriques de glace hydrique ;

Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an à compter de 1er juillet 1956.

Elle se poursuivra ensuite, par tacite reconduction, pour une période indéterminée.

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention collective et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être envoyée, par lettre recommandée avec accusé de réception, au siège de la fédération nationale des exploitations frigorifiques, elle

devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. Le secrétariat doit convoquer, par lettre ordinaire comportant le double de la demande de révision, chacune des parties signataires de la présente convention.

Modalité de dénonciation

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes, qui ne pourra intervenir avant le 1er juillet 1957, devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle sera effectuée avec un préavis de 3 mois, à l'expiration duquel la convention cessera d'avoir effet.

Conventions et accords antérieurs

La présente convention abroge toutes les conventions et accords conclus antérieurement au stade national, régional ou local.

Toutefois, la présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages particuliers de quelque nature qu'ils soient, acquis sur le plan d'une entreprise ou d'un établissement antérieurement à sa date de signature, 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'elles étaient.

Liberté syndicale et liberté d'opinion

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales bénéficieront d'absence accordées, après préavis d'au moins 3 jours, pour assister aux réunions statutaires desdites organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés en nombre suffisant, de 0,50 mètre x 1 mètre au moins, fermant à clef, seront réservés aux communications syndicales et à celles des délégués du personnel. En outre, pourront être affichés également des extraits de procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise ou du comité d'établissement relatant les décisions du comité et signés par le président et le secrétaire.

Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel, aux portes d'entrée et de sortie.

Délégués du personnel

Nombre de délégués

Dans chaque établissement occupant habituellement plus de 10 salariés, il sera institué des délégués

du personnel, titulaires et suppléants, dont le nombre est fixé comme suit :

De 11 à 25 :

Délégué titulaire : 1

Délégué suppléant : 1

De 26 à 50 :

Délégués titulaires : 2

Délégués suppléants : 2

De 51 à 100 :

Délégués titulaires : 3

Délégués suppléants : 3

De 101 à 250 :

Délégués titulaires : 5

Délégués suppléants : 5

De 251 à 500 :

Election de délégués. - Collèges électoraux

Les délégués sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, cadres et agents de maîtrise et assimilés, sur les listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel. Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par des accords passés, sur le plan de l'établissement, entre les organisations syndicales intéressées et la direction.

Electorat. - Eligibilité

L'inspecteur du travail pourra, après consultation des organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues aux deux articles précédents notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à

moins du quart de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Organisation des élections

Le bureau électoral de vote sera composé de 3 électeurs, les 2 plus anciens dans l'entreprise et le plus jeune, sachant lire, écrire et compter, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant.

La présidence appartiendra au plus ancien.

Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé de la feuille de paie ou d'un marqueur.

Scrutin

Les électeurs sont libres de rayer les noms de candidats sur les listes, mais ne peuvent pratiquer le panachage.

Toute inscription sur le bulletin de vote, autre que celles résultant de la radiation, entraîne l'annulation du bulletin.

Dans le cas où plusieurs bulletins identiques sont trouvés dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix. Dans le cas où une même enveloppe contient plusieurs bulletins différents, ces bulletins seront annulés.

Dépouillement du scrutin

Les contestations relatives au droit d'électorat et d'éligibilité et à la régularité des opérations électorales sont portées dans les délais légaux devant le juge de paix qui statue d'urgence. La décision du juge de paix peut être déférée à la cour de cassation, conformément à l'article 23 du décret organique du 2 février 1852 modifié.

Durée du mandat

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des raisons indiquées ci-dessus, son remplacement est assuré par un délégué suppléant de la même catégorie, qui devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace.

Lorsque dans un collège électoral déterminé, un siège se trouve définitivement vacant par défaut de titulaire et de suppléant, il faut procéder à des élections complémentaires pour désigner un délégué titulaire et un délégué suppléant.

Mission et exercice du mandat des délégués

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, titulaires et suppléants, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Licenciement des délégués du personnel

Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, devra être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise. En cas de désaccord, le licenciement ne pourrait intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, la question est soumise à l'inspecteur du travail, accompagnée de l'avis des autres délégués s'ils acceptent de le formuler.

La décision de l'inspecteur du travail peut être soumise à recours hiérarchique auprès du ministre.

Comités d'entreprise

Création et composition

Le comité d'entreprise comprend :

- le chef d'entreprise ou son représentant, président ;
- une délégation du personnel composée comme suit :

50 salariés : titulaires : 2, suppléants : 2

51 à 75 salariés : titulaires : 3, suppléants : 3

76 à 100 salariés : titulaires : 4, suppléants : 4

101 à 500 salariés : titulaires : 5, suppléants : 5

501 à 1 000 salariés : titulaires : 6, suppléants : 6

1 001 à 2 000 salariés : titulaires : 7, suppléants : 7

2 001 à 5 000 salariés : titulaires : 8, suppléants : 8

Electorat. - Eligibilité

Sont éligibles, à l'exception des ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français, âgés de 21 ans accomplis, sachant lire et écrire et travaillant dans l'entreprise de façon continue depuis 12 mois au moins.

Ne peuvent être élus les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

Elections

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour 2 ans et rééligibles.

Mission des comités

Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions collectives de travail et de vie du personnel ainsi que des règlements s'y rapportant.

En cas de création ou d'extension d'un établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement doit être consulté sur l'aménagement des locaux, au stade de l'élaboration du projet et au cours de sa réalisation, pour permettre les meilleures conditions de travail possibles.

Financement

Pour le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur. Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'oeuvres sociales par accord entre l'employeur et les membres du comité.

Fonctionnement

Le chef d'entreprise laissera aux membres du comité, titulaires ou suppléants faisant fonction de titulaires, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Comité d'établissement et comité central

Le comité central d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et les membres élus des comités d'établissement désignés par ceux-ci conformément aux textes en vigueur et aux dispositions des 3e et 4e alinéas de l'article 36. Ce comité central est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

La répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges fera l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Licenciement des membres des comités d'entreprise

Les dispositions de l'article 27 sont applicables aux membres des comités d'entreprise, *et aux candidats à ces fonctions (1)*.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 15 novembre 1961, art. 1er).

Comité d'hygiène et de sécurité

1. Désignation

Embauchage

Au moment de l'embauchage, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la présente convention collective et, s'il y a lieu, du règlement intérieur de l'établissement. Un avis indiquant l'existence de la présente convention, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt doivent également être affichés dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauchage. Un exemplaire de la présente convention est tenu à la disposition du personnel.

Salaires

Les salaires minimaux pour chaque catégorie de personnel (ouvriers, employés, maîtrise et cadres), et pour chaque coefficient hiérarchique, sont déterminés par des protocoles paritaires annexés à la présente convention collective.

Les abattements de zones applicables à ces salaires minimaux sont ceux déterminés par décret pour le salaire minimal interprofessionnel garanti (1).

Mensualisation

(Accord de mensualisation du 3 décembre 1974) (1)

L'objectif d'une politique de mensualisation réside dans l'unicité à terme du statut social du personnel, à l'exception des dispositions liées directement à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées.

Contrats à durée déterminée

Afin d'éviter tout abus dans l'utilisation des contrats temporaires, notamment par leur succession ou leur prolongation injustifiée, il est précisé que le contrat à durée indéterminée règle normalement les rapports entre l'employeur et le personnel.

En ce qui concerne les contrats à durée déterminée, ils doivent présenter les caractéristiques suivantes :

Exécution du contrat de travail - Promotion

Les parties 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 postes, s'efforceront, dans la mesure des possibilités, de faire appel de préférence aux salariés travaillant dans l'entreprise.

Ce n'est qu'au cas où ils estimeraient ne pouvoir procéder à la nomination d'un salarié déjà en place qu'ils auront recours à l'embauchage d'une personne étrangère à l'entreprise.

Mutations

La mutation consiste à être affecté définitivement à un nouveau poste, le cas échéant après une période d'essai.

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, ce salarié dispose, pour faire connaître son refus, d'un délai de réflexion dont la durée est fixée dans les annexes, et qui commence à courir à compter de la date à laquelle la proposition de mutation lui a été faite par écrit.

Emplois multiples

Dans le cas où le salarié est appelé à assurer de façon habituelle des emplois différents comportant des salaires différents, le coefficient de l'intéressé sera celui de l'emploi le mieux rémunéré, à condition qu'il soit occupé dans cet emploi, en moyenne, d'une façon continue ou discontinue, au moins 2 heures par jour, cette moyenne étant calculée sur la semaine.

Absences pour maladie ou accident

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, et notifiées à l'employeur dans les 48 heures sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail si elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée de 3 mois, qui est portée à 6 mois après 5 ans d'ancienneté.

L'emploi est garanti au salarié malade ou accidenté pendant cette période, sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de le remplir.

Païement des jours d'absence pour maladie, accident ou maternité (1)

1° Le cas des absences résultant de l'accomplissement du service militaire 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 militaire 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.

Païement des jours d'absence pour maladie, accident ou maternité

1° Le cas des absences résultant de l'accomplissement du service militaire 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 militaire 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.

Bulletin de paie

A l'occasion de chaque paie, sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions suivantes :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;

3° Le nom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ;

Résiliation du contrat de travail

La rupture du contrat de travail, par l'une ou l'autre des parties, fait l'objet d'une notification par pli recommandé. La notification peut être faite oralement, à condition qu'elle soit accompagnée de la signature des deux parties sur un document fourni par l'employeur et établi en double exemplaire dont un pour le salarié.

De toute façon, la date de prise d'effet de la rupture du contrat et la durée du préavis applicable doivent être mentionnées.

Indemnité de licenciement

Le mode de calcul de l'indemnité de licenciement est fixé par les annexes de la convention :

Annexe II : Ouvriers et employés (art. 10 nouveau) ;

Annexe III : Agents de maîtrise et techniciens assimilés (art. 8) ;

Annexe IV : Cadres (art. 12).

Délai-congé. - Indemnité de préavis

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, et sauf en cas de faute grave, il y a lieu de respecter les durées de préavis fixées par la loi et, éventuellement, les annexes de la convention collective.

Recherche d'emploi

Pendant la durée du délai-congé, le salarié est autorisé, afin de se chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter :

- en ce qui concerne le personnel ouvrier ou rémunéré à l'heure, pendant 2 heures chaque jour, aux heures ouvrables. La répartition de ces absences sera fixée d'un commun accord ou, à défaut, alternativement 1 jour au gré de l'intéressé, 1 jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absence pourront éventuellement être groupées ;

Licenciements collectifs

Si, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, des licenciements collectifs sont reconnus inévitables pour des raisons économiques ou en cas de cessation d'entreprise ou de force majeure, l'ordre des licenciements est établi par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, compte tenu à la fois de la valeur professionnelle, des charges de famille et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Certificat de travail

Il est délivré à tout salarié, au moment où il quitte l'entreprise, un certificat de travail indiquant :

- les nom et adresse de l'employeur ;
- les dates d'entrée et de sortie du salarié ;
- la nature du ou des emplois successifs occupés par lui ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Si le salarié en fait la demande, ce certificat pourra être mis à sa disposition dès le début de la période de préavis.

Durée du travail

La durée du travail est fixée dans chaque entreprise selon les lois et règlements en vigueur et, notamment, le décret du 27 avril 1937, relatif à l'application de la semaine de 40 heures.

Conformément à la loi du 25 février 1946, des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée légale du travail dans la limite de 20 heures par semaine, et sur autorisation de l'inspecteur du travail.

Réduction de la durée hebdomadaire du travail

Il est convenu que la durée collective hebdomadaire du travail sera réduite progressivement pour atteindre 40 heures au 1er janvier 1979 selon le calendrier ci-après :

- au 1er octobre 1976, 1/2 heure pour les horaires supérieurs à 42 heures ;*
- au 1er janvier 1977, 1/2 heure pour les horaires supérieurs à 43 heures ;*
- au 1er juin 1977, 1/2 heure pour les horaires supérieurs à 41 h 30 ;*
- au 1er octobre 1977, 1/2 heure pour les horaires supérieurs à 42 heures ;*

Travail du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés

Lorsque des salariés sont amenés à exécuter un travail répétitif et afin de favoriser l'enrichissement des tâches, il apparaît souhaitable d'établir une alternance : celle-ci peut entraîner l'application des dispositions prévues dans l'accord d'harmonisation des classifications d'emplois dans les diverses branches des IAA du 20 juin 1974, chapitre " Ouvriers " et " Employés ".

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont consultés sur l'organisation d'une telle alternance.

Travail de nuit

Tout salarié travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficie d'une indemnité de panier de nuit fixée à 1 fois et demie le salaire horaire d'un travailleur à coefficient 100, déterminé à l'annexe I.

a) *Tout salarié travaillant habituellement de nuit ou effectuant au moins 4 heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficie d'une indemnité de panier fixée à 10,330 €.*

b) *Tout salarié travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie, pour les heures situées entre 22 heures et 6 heures, d'une majoration de 20 % de son salaire horaire.*

Apprentissage. - Formation professionnelle (1)

La formation professionnelle est assurée soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le code du travail, soit par le perfectionnement en usine des salariés de l'entreprise.

Les signataires estiment que l'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base, alliée à une éducation générale, physique, intellectuelle et morale suffisante.

Hygiène et sécurité

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour assurer dans les meilleures conditions l'hygiène et la sécurité du travail dans les établissements, en liaison notamment avec les comités d'hygiène et de sécurité et à défaut, avec les délégués du personnel.

La mise en œuvre des mesures d'hygiène et de sécurité se fait dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, et particulièrement du décret du 10 juillet 1913 modifié. Notamment, il est rappelé que :

Visites médicales des chauffeurs

Visites médicales des chauffeurs : pour les chauffeurs justifiant au moins d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, le coût des visites médicales obligatoires en vue du renouvellement de la validité du permis de conduire et la perte de salaire effectif résultant du temps passé auxdites visites seront pris en charge par l'entreprise.

Congés payés

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes aux salariés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise :

- 1 semaine pour le mariage du salarié ;
- 1 jour pour le mariage des descendants du salarié ;
- 2 jours pour le décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant du salarié.

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire seront accordées dans les conditions suivantes aux salariés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise :

Jours fériés

Le jour de l'An, le lundi de Pâques, la Toussaint, le 11 Novembre et le jour de Noël seront chômés et payés dans les mêmes conditions que le 1er Mai.

Cette disposition ne sera valable que pour les salariés ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Le paiement du jour férié ne sera dû que si le salarié a accompli normalement à la fois la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail qui le suit :

Est assimilée à une journée de travail normalement accomplie :

Travail des femmes et des jeunes

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail. La grossesse ne peut être, par elle-même, un motif de licenciement.

Les salariées en état de grossesse de 4 mois révolus seront 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 seront rémunérés, sont notamment destinés à éviter la bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès aux transports en commun.

Départ en retraite

Les modalités du départ ou de la mise à la retraite sont fixées par les annexes de la présente convention ;

Annexe II : Ouvriers et employés (art. 11 nouveau) ;

Annexe III : Agents de maîtrise et techniciens assimilés (art. 8 bis) ;

Annexe IV : Cadres (art. 13 et 13 bis nouveau).

Retraite complémentaire

Les entreprises relevant de la présente convention donnent leur adhésion à l'institution de retraite et de prévoyance des salariés des industries agricoles et alimentaires et des commerces qui s'y rattachent : Isica, 21, rue d'Artois, 75008 Paris.

Cette adhésion s'applique obligatoirement à l'ensemble des salariés non cadres de chaque entreprise. Elle comporte l'obligation pour les entreprises d'appliquer un taux contractuel de cotisation de :

- 5 % au 1er janvier 1992 ;

- 6 % au 1er janvier 1993,

Garantie décès. - Invalidité

A compter du 1er juin 1974, les entreprises relevant de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques doivent obligatoirement affilier leur personnel non cadre au régime décès et invalidité permanente et totale de l'I.S.I.C.A. (option A du règlement du régime de cette caisse). Le personnel concerné est celui défini par l'article 76 bis de la convention et par l'option n° 2 de l'article 3 des statuts de l'I.S.I.C.A.

Conciliation

Il est institué une commission paritaire nationale professionnelle de conciliation, à laquelle est obligatoirement soumis, en vue de son règlement amiable, tout conflit collectif qui n'aurait pas été réglé sur le plan de l'entreprise et qui aurait surgi tant au sujet de l'interprétation ou de l'application de la présente convention qu'à propos de tout autre point non traité dans celle-ci.

Cette commission est composée de deux collègues :

Publicité

La présente convention et, le cas échéant, ses avenants et ses annexes, seront déposés au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine, conformément à l'article 31 du livre Ier du code du travail.

Adhésions

Toute organisation syndicale qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ne sera valable qu'à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine.

Régime de prévoyance

A compter du 1er janvier 2005, il est créé une provision d'égalisation concernant les risques invalidité et décès/ IAD.

Définition de la provision pour égalisation de la garantie invalidité