

Convention collective nationale des industries de la transformation des volailles du 10 juillet 1996

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Préambule](#)
- [Champ d'application](#)
- [Durée de la convention](#)
- [Révision](#)
- [Dénonciation](#)
- [Conventions et accords antérieurs](#)
- [Ancienneté](#)
- [Liberté syndicale - Liberté d'opinion](#)
- [Délégués syndicaux](#)
- [Autorisations d'absences](#)
- [Panneaux d'affichage](#)
- [Délégués du personnel](#)
- [Electorat - Eligibilité](#)
- [Collèges électoraux](#)
- [Organisations des élections](#)
- [Attributions des délégués](#)
- [Comités d'entreprise](#)
- [Composition du comité](#)
- [Protection légale](#)
- [Attributions du comité d'entreprise](#)
- [Comité central d'entreprise](#)
- [Règlement intérieur](#)
- [Financement](#)
- [Embauchage - Période d'essai](#)
- [Mutation](#)
- [Remplacement](#)
- [Rupture du contrat de travail - Préavis](#)
- [Indemnité de licenciement](#)
- [Licenciements collectifs](#)
- [Certificats de travail](#)
- [Durée du travail - Heures supplémentaires](#)
- [Absences pour maladie ou accident - Garantie de l'emploi](#)
- [Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle](#)
- [Appel sous les drapeaux - Périodes militaires](#)
- [Absences fortuites](#)
- [Congés payés](#)
- [Indemnité de congés payés](#)
- [Indemnité compensatrice de congés payés](#)
- [Congés exceptionnels pour événements familiaux](#)
- [Jours fériés](#)

- [Hygiène et sécurité](#)
- [Dispositions communes aux femmes et aux jeunes travailleurs](#)
- [Femmes](#)
- [Jeunes travailleurs](#)
- [Apprentissage - Formation professionnelle](#)
- [Salaires](#)
- [Rémunération des jeunes travailleurs](#)
- [Handicapés physiques](#)
- [Bulletin de paie](#)
- [Retraite](#)
- [Commission d'interprétation et de conciliation](#)

[Préambule](#)

Préambule

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

La remise en ordre rédactionnelle, objet du présent accord, vise à rectifier, compléter ou supprimer certains articles de la convention collective dont la rédaction n'est plus conforme à des dispositions législatives ou réglementaires ou des accords paritaires, professionnels ou interprofessionnels, intervenus antérieurement au présent accord.

Champ d'application

La présente convention règle, sur le territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les sociétés dont l'activité principale porte sur l'abattage et/ou la découpe, et/ou la transformation de volailles, éventuellement accompagnés des activités suivantes :

- le ramassage ;

- le conditionnement ;

- la commercialisation,
de l'une ou plusieurs espèces suivantes :

- toutes espèces de volaille ;

- lapins ;

- chevreaux,

Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du 1er juillet 1973.

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

Révision

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

Les discussions devront commencer au plus tard dans le délai d'un mois suivant l'envoi de la lettre de notification.

Dénonciation

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes, qui ne pourra intervenir avant le 1er juillet 1974, devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle sera effectuée avec un préavis de trois mois, au-delà duquel la convention continuera à produire ses effets jusqu'à la mise en place d'un nouveau texte et au plus tard pendant un an.

Conventions et accords antérieurs

Les parties rappellent l'inexistence de conventions conclues antérieurement sur le plan régional (1).

Ancienneté

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, on entend par " présence continue " le 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'accidents ;
- périodes militaires obligatoires ;
- périodes de maternité ;
- périodes de formation professionnelle ;

Liberté syndicale - Liberté d'opinion

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

L'observation des lois s'imposant à tous, les parties reconnaissent la liberté d'opinion ainsi, que le droit, pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

Délégués syndicaux

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national, ainsi que tout autre syndicat représentatif dans l'entreprise ou dans l'établissement, 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 de l'article L. 411.1 du code du travail.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de chaque établissement.

Autorisations d'absences

Afin d'assister aux assemblées statutaires ordinaires de son organisation syndicale, 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 une semaine à l'avance, d'une convocation écrite nominative.

Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage sont spécialement réservés aux communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise et des organisations syndicales représentatives dans l'établissement.

Ces panneaux sont placés à l'intérieur des établissements dans des endroits permettant une information effective du personnel ; ils mesurent au moins 0,60 m
0,45 m ; ils peuvent être grillagés et fermés à clé.

Délégués du personnel

Il est élu dans chaque établissement :

- un délégué titulaire et un délégué suppléant pour un effectif de 11 à 25 salariés ;
- deux délégués titulaires et deux délégués suppléants pour un effectif de 26 à 74 salariés ;
- trois délégués titulaires et trois délégués suppléants pour un effectif de 75 à 99 salariés ;
- quatre délégués titulaires et quatre délégués suppléants pour un effectif de 100 à 124 salariés ;

Electorat - Eligibilité

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis à la date du scrutin, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Sont éligibles, à l'exception du conjoint des ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix-huit ans accomplis à la date du scrutin, et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

Collèges électoraux

Le personnel de l'établissement, sauf accord intervenu entre les parties sur le nombre et la composition des collèges électoraux, est réparti au moins en deux collèges :

1. Ouvriers et employés.
2. Cadres, ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés et n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Organisations des élections

En cours de mandat, les fonctions du délégué peuvent prendre fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Attributions des délégués

L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement ou à l'amélioration de sa rémunération.

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

Comités d'entreprise

Il est constitué des comités d'entreprise dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et occupant habituellement, en un ou plusieurs établissements, au moins cinquante salariés.

L'ensemble des dispositions des articles 29 à 36 ci-après s'applique aussi bien aux comités d'établissement qu'aux comités d'entreprises.

Composition du comité

a) Collège électoral

Le personnel est réparti en deux collèges :

Un collège pour les ouvriers et les employés ;

Un collège pour les cadres, agents de maîtrise et assimilés.

Dans ce dernier collège, les cadres ont au moins un délégué titulaire lorsque l'entreprise occupe plus de 500 salariés.

En outre, dans les entreprises où le nombre des cadres est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, ladite catégorie constitue un collège spécial.

Protection légale

Les dispositions de l'article 27 concernant les délégués du personnel s'appliquent respectivement aux membres titulaires et suppléants du comité ainsi qu'aux candidats aux élections.

Attributions du comité d'entreprise

Les attributions du comité d'entreprise sont définies par le titre III du livre IV du code du travail et notamment :

Attributions d'ordre social

Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions collectives d'emploi et de travail, ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ; il est obligatoirement saisi, pour avis, des règlements qui s'y rapportent.

Le comité est consulté sur l'affectation de la contribution patronale obligatoire sur les salaires à

l'effort de construction quel qu'en soit l'objet.

Attributions d'ordre économique

Dans l'ordre économique, le comité exerce, à titre consultatif, les attributions ci-après :

a) Il étudie les mesures envisagées par la direction et les suggestions émises par le personnel en vue d'améliorer la production et la productivité de l'entreprise et propose l'application de celles qu'il aura retenues ;

b) Il propose, en faveur des travailleurs ayant apporté par leurs initiatives et leurs propositions, une collaboration particulièrement utile à l'entreprise, toute récompense qui lui semble méritée ;

Fonctionnement

Le comité est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Au cours de la première réunion qui suit son élection, le comité procède à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires. Il procède également à la désignation de certains de ses membres pour remplir les postes qui seraient jugés nécessaires à son fonctionnement.

Commissions

Les commissions créées au sein du comité sont composées de membres élus du comité et de membres du personnel.

La composition des commissions doit, dans toute la mesure du possible, refléter la composition du comité.

Toute facilité sera accordée aux membres des commissions n'appartenant pas au comité pour l'exercice de leurs fonctions.

Le temps passé aux séances des commissions leur sera payé comme temps de travail dans des limites déterminées d'un commun accord entre le comité d'entreprise et le chef d'entreprise.

Indemnisation

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de 500 salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article 29, paragraphe b, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois. Dans les entreprises comprenant de 300 à 500 salariés, les représentants syndicaux bénéficient de la même disposition, dans la limite d'une durée de dix heures par mois.

Comité central d'entreprise

Dans les entreprises comprenant des établissements distincts occupant au moins cinquante salariés chacun, il sera créé, outre les comités d'établissement, un comité central d'entreprise présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Sa composition, ses attributions et son fonctionnement seront régis par les articles L. 435-1 et suivants du code du travail.

Règlement intérieur

Le comité établit son règlement intérieur, qui, notamment, énumère les oeuvres sociales auxquelles le comité coopère ou dont il assure ou contrôle la gestion, ainsi qu'il est indiqué à l'article 32.

Financement

Dans les entreprises où l'application des dispositions prévues par la loi n° 49-1053 du 2 août 1949 " 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 1 p. 100 du montant des rémunérations soumises à cotisation pour la sécurité sociale, l'employeur devra porter sa contribution à ce pourcentage.

Embauchage - Période d'essai

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'oeuvre au service public de l'emploi. Ils peuvent en outre recourir à l'embauchage direct.

Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

A capacité égale, il est recommandé aux employeurs de donner à l'embauchage, la préférence aux candidats qui ne sont pas bénéficiaires d'une retraite.

Mutation

La mutation consiste à être affecté à un nouvel emploi, le cas échéant après une période d'essai.

Lorsqu'un employeur se voit dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter 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.

Remplacement

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

Rupture du contrat de travail - Préavis

Pendant la période de délai-congé, 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 fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Ces heures d'absence peuvent éventuellement être groupées selon des modalités fixées d'un commun accord.

Indemnité de licenciement

Les conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement sont fixées par les annexes de la présente

convention.

Licenciements collectifs

Les dispositions relatives aux réductions d'effectifs ou aux modifications collectives dans la situation du personnel, pour des raisons économiques d'ordre conjoncturel ou structurel font l'objet de l'accord sur la sécurité de l'emploi du 15 septembre 1987.

Certificats de travail

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise, il est remis à tout salarié, en mains propres ou, à défaut, envoyé immédiatement à son domicile, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- 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.

Durée du travail - Heures supplémentaires

a) Tout salarié travaillant habituellement de nuit bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 20 p. 100 de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 22 heures et 6 heures.

b) Tout salarié travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 40 p. 100 de son taux horaire pour chaque heure située entre 22 heures et 6 heures.

Absences pour maladie ou accident - Garantie de l'emploi

Maladie ou accident :

Sous réserve de l'application de l'article L. 122-14 et suivants du code du travail et de la

jurisprudence, les absences, résultant d'une maladie ou d'un accident, justifiées par l'intéressé, sauf cas de force majeure, dans les trois jours ne constituent pas une rupture du contrat de travail, si elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée de :

- cinq mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre un et trois ans ;

Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle

Accident du travail ou maladie professionnelle :

Les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle sont réglementées par les articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail, ces articles prévoient notamment que :

- les absences résultant d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle ne constituent pas une rupture de contrat de travail, sauf en cas de faute grave de l'intéressé ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie ;

Appel sous les drapeaux - Périodes militaires

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

Le salarié 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.

Absences fortuites

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit et grave (telles que décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant direct, maladie ou accident graves du conjoint, incendie du domicile) dûment justifié et porté dans les soixante-douze heures, sauf cas de force majeure, 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'évènement qui l'a motivé.

La durée de ces absences ne peut dépasser dix jours sur une même période de douze mois.

Congés payés

Dans les entreprises occupant des travailleurs d'outre-mer ou des immigrés, des dispositions pourront intervenir, d'un commun accord entre les employeurs et les intéressés, dans le but de faciliter à ces derniers le déroulement normal de leur congé.

Indemnité de congés payés

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 son indemnité de congé payé.

Le paiement des jours supplémentaires de congé a normalement lieu au moment où ils sont effectivement pris, sauf demande contraire motivée du salarié.

Indemnité compensatrice de congés payés

En cas de résiliation du contrat de travail avant que le salarié ait pu prendre la totalité du congé auquel il avait droit, il lui est versé une indemnité compensatrice pour chaque jour de congé dont il n'a pu bénéficier.

En cas de décès du salarié, l'indemnité compensatrice est versée à ses ayants droit.

En cas de dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le délai de préavis, la durée du délai de préavis est prise en considération pour le calcul de l'indemnité de congé payé.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Avenant du 15 décembre 1980

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes aux salariés :

Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : quatre jours ;

- mariage d'un enfant ; un jour ;

- décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un beau-parent : trois jours.

Après trois mois au moins de présence dans l'entreprise :

- décès d'un frère, d'une soeur : un jour ;

Jours fériés

Au cas où un salarié, serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il aurait droit de préférence, à un temps de repos payé d'une durée égale au nombre d'heures travaillées le jour férié, fixé par l'employeur, ou à une majoration de 100 p. 100 du taux horaire contractuel des heures effectuées le jour férié.

Hygiène et sécurité

Dans le cadre des réalisations sociales, l'employeur doit mettre à la disposition du personnel :

a) Lorsqu'au moins 25 salariés désirent prendre leurs repas dans l'entreprise, un local clair, propre, aéré et chauffé et équipé conformément aux dispositions de l'article R. 232-10-1 du code du travail, pour leur permettre de prendre leurs repas ; une installation d'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle sera prévue.

b) Des assiettes, des couverts et des verres.

Dispositions communes aux femmes et aux jeunes travailleurs

Les employeurs doivent se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives :

- aux travaux considérés comme dangereux pour les enfants et les femmes ;

- à la limitation des charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les femmes et les jeunes travailleurs ;

- à l'égalité de rémunération des femmes et des hommes pour un même travail, dont les textes seront affichés dans les locaux où sont habituellement employées des femmes.

Femmes

1. Abrogé.

2. Abrogé.

Jeunes travailleurs

Les conditions particulières de travail des jeunes ouvriers sont réglées conformément à la loi.

Il est expressément rappelé que, les jeunes de moins de dix-huit ans seront soumis tous les trois mois à un examen médical.

Apprentissage - Formation professionnelle

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.

Salaires

Il est institué dans chaque établissement, pour les salariés comptant au moins un an d'ancienneté, une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement ; le temps de travail pris en considération comprend les périodes qui lui sont assimilées pour le calcul de la durée du congé payé.

Rémunération des jeunes travailleurs

Les jeunes travailleurs au-dessous de dix-huit ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ont la garantie du salaire minimum de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge :

Ces abattements sont les suivants à l'embauche :

- seize à dix-sept ans : 20 p. 100 ;

- dix-sept à dix-huit ans : 10 p. 100.

Ce salaire ne pourra être inférieur :

- de plus de 20 p. 100 du S.M.I.C. entre seize et dix-sept ans ;

Handicapés physiques

Le salaire des handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Toutefois, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, des abattements de salaire peuvent être autorisés lorsque le rendement professionnel est notablement diminué :

- catégorie B : 10 p. 100 du salaire normalement alloué au travailleur valide accomplissant la même tâche ;

- catégorie C : 20 p. 100 du salaire évalué comme ci-dessus.

Bulletin de paie

A l'occasion de chaque mois, il sera remis un bulletin comportant les mentions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier par celles du décret n° 54-1266 du 24 décembre 1954 et du décret n° 88-889 du 22 août 1988, notamment :

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

Retraite

a) Retraite complémentaire

Les entreprises 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), 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 9.

Commission d'interprétation et de conciliation

Il est institué une commission nationale professionnelle d'interprétation et de conciliation où siégeront les représentants des organisations syndicales signataires de la présente convention.

Ces dernières déclarent qu'en cas de différends à caractère collectif les parties en cause doivent s'efforcer de leur trouver une solution au niveau de l'entreprise où ces différends sont nés.

Si les efforts n'ont pu aboutir, la commission nationale sera saisie.

I. - Composition de la commission

La commission nationale sera composée :