

Brochure n° 3125

**Convention collective nationale**

IDCC : 1586. - INDUSTRIES CHARCUTIÈRES  
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)  
(9<sup>e</sup> édition. - Août 2002)

AVENANT DU 14 AVRIL 2005  
RELATIF À LA MISE À LA RETRAITE AVANT 65 ANS

NOR : ASET0550944M  
IDCC : 1586

Entre :

La fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes,

D'une part, et

La fédération agroalimentaire CGC ;

La fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes FO ;

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CFSV)  
CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi du 21 août 2003 (art. 16) portant réforme des retraites est venue modifier les conditions juridiques relatives à la possibilité d'une mise à la retraite des salariés.

En application de l'article L. 122-14-13 du code du travail, la mise à la retraite d'un salarié par l'employeur n'est possible que si le salarié atteint l'âge de 65 ans. Toutefois, ce même article laisse la possibilité aux par-

naires sociaux de fixer, par un accord de branche avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008, un âge inférieur, sans pouvoir être inférieur à l'âge légal de retraite, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale.

Cet accord de branche doit obligatoirement fixer des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle. Il ne fait pas obstacle aux mesures arrêtées dans le cadre de l'accord relatif au dispositif « CATS » signé dans les industries charcutières le 29 avril 2002 et qui vise les salariés affectés à des tâches pénibles.

Selon les conditions prévues par la loi du 21 août 2003, les salariés ayant commencé à travailler très jeunes et ayant accompli une longue carrière professionnelle, ainsi que les salariés lourdement handicapés, peuvent décider de départ anticipé en retraite. Dans ce cas, ils bénéficient de l'allocation de départ en retraite prévue par les dispositions conventionnelles en vigueur.

Les parties constatent que l'évolution démographique à venir implique une diminution du nombre d'actifs et rend nécessaire l'engagement d'une politique volontariste dans le domaine de la formation professionnelle notamment à l'égard des salariés de plus de 45 ans.

Pour ce faire, les parties ont souhaité les dispositions suivantes :

#### Article 1<sup>er</sup>

*Mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans*

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, de salariés ayant atteint l'âge légal prévu à l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale et pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale (durée d'assurance) ne constitue pas un licenciement.

Avant toute mise à la retraite, l'employeur aura un entretien avec le salarié concerné afin de lui présenter les modalités de sa mise à la retraite (notamment les conséquences en matière sociale et fiscale) et recueillir ses observations éventuelles.

L'employeur mettant à la retraite un salarié doit respecter un délai de préavis de 6 mois. Toutefois, ce délai peut être réduit à 3 mois par accord entre le salarié et l'employeur.

#### Article 2

*Contreparties conventionnelles*

La mise à la retraite des salariés de moins de 65 ans s'accompagne des contreparties cumulatives suivantes :

##### 2.1. – En matière de formation professionnelle des salariés âgés de plus de 45 ans

Les salariés âgés de 45 ans ou plus bénéficieront d'un entretien spécifique visant à établir un bilan de leurs acquis professionnels en vue d'élaborer un programme de formation adapté à la poursuite de leur carrière.

Dans ce contexte, une quote-part de la contribution au plan de formation de l'entreprise sera affectée au développement de la formation des salariés concernés. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, est informé et consulté sur les orientations pédagogiques visant les salariés de plus de 45 ans et sur les budgets annuels qui y sont affectés.

##### 2.2. En matière d'emplois

L'employeur procède à l'embauche de 1 salarié équivalent temps plein pour 2 salariés équivalent temps plein mis à la retraite âgés de moins de 65 ans. Cette embauche a lieu au cours des 6 mois qui précèdent ou qui suivent la mise en retraite du 2<sup>e</sup> salarié.

L'embauche est réalisée :

- soit par contrat de travail à durée indéterminée ;
- soit par contrat de professionnalisation selon les conditions prévues par l'accord conclu dans diverses branches des industries alimentaires du 6 décembre 2004, et dans la perspective d'une création d'emploi ;
- soit par contrat d'apprentissage.

Elle s'apprécie soit au niveau de l'entreprise lorsque celle-ci comporte plusieurs établissements, soit au niveau de l'établissement lorsque l'embauche est possible.

En cas de projet de licenciement économique, la mise à la retraite d'un ou plusieurs salariés âgés de moins de 65 ans permet à l'employeur d'éviter, de façon égale, des licenciements économiques visés à l'article L. 321-1 du code du travail.

#### Article 3

*Indemnité de mise à la retraite*

L'indemnité de mise à la retraite versée aux salariés de moins de 65 ans est égale à la moitié de l'indemnité conventionnelle de licenciement (à l'exclusion de la majoration pour âge), telle que définie par les dispositions conventionnelles en vigueur pour chaque catégorie professionnelle, majorée de :

- 45 % pour une mise à la retraite à 60 ans ;
- 35 % pour une mise à la retraite à 61 ans ;
- 25 % pour une mise à la retraite à 62 ans ;
- 15 % pour une mise à la retraite à 63 ans ;
- 5 % pour une mise à la retraite à 64 ans.

Toutefois, conformément à l'article L. 122-14-13 du code du travail, le montant total de cette indemnité ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation annexé à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 78-49 du 9 janvier 1978.

#### Article 4

*Dispositions finales*

Le présent accord est applicable dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des industries charcutières.

Il est conclu en application du cadre légal et réglementaire actuel. En cas de modification importante des règles sociales actuelles, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer, à la diligence de l'une d'entre elles, afin d'étudier l'opportunité de toute adaptation rendue nécessaire par de nouvelles dispositions ayant le même objet.

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. Avant la fin de cette période, les parties se rencontreront afin de faire le point sur son application et examiner son renouvellement.

Dans l'esprit de cet accord, les parties encouragent les entreprises à développer le dialogue social autour de ce thème dans le cadre d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Cette démarche permet d'évaluer les besoins en main-d'œuvre et les compétences collectives nécessaires dans chaque établissement en fonction de la pyramide des âges.

Le présent accord s'impose aux entreprises et établissements, qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable aux salariés.

Fait à Paris, le 14 avril 2005.

(Suivent les signatures.)