

Brochure n° 3614

Convention collective nationale

COOPÉRATIVES AGRICOLES,
UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES
ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS
ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE
(MÉTROPOLE)

(2^e édition en préparation)

AVENANT N° 61 DU 30 MARS 2005 (1)

MOR: AGR50597070M

Entre :
La Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole
(FELCOOP),

D'une part, et

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation
tabacs et allumettes et HCR Force Ouvrière (FGTA-FO) ;
La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de
l'agriculture (FSCOPA) CFTC ;
Le syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA
(SNCOA) CFE-CGC ;
L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire
UNSA-FGSOA.

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié les condi-
tions dans lesquelles un employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un
salarié.

(1) La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

(2 pays)

Fax 03.88.60.04.89

pour Tiphaine Gavet

→ INSTITUT DU TRAVAIL
STG

Le présent avenant est conclu en application de l'article L. 122-14-13 du code du travail, qui n'autorise la mise à la retraite d'un salarié par l'employeur que lorsque celui-ci atteint l'âge de 65 ans. Toutefois, cet article laisse la possibilité aux partenaires sociaux de fixer, par accord de branche étendu, un âge inférieur, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens de la sécurité sociale.

Cet accord dérogatoire fixe les contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle.

Dans ce contexte, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 21 de la convention collective nationale est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

Mise à la retraite et départ en retraite

La rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur dans les conditions ci-dessous, est qualifiée de mise à la retraite.

Le départ à l'initiative du salarié pour bénéficier d'une pension de retraite est qualifié de départ en retraite.

1. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

À titre dérogatoire, en application de l'article L. 122-14-13, alinéa 3, du code du travail, l'employeur peut mettre à la retraite le salarié si celui-ci remplit simultanément les deux conditions suivantes :

- pouvoir bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein ;
- avoir au moins l'âge pour liquider sa retraite.

Si ces deux conditions ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement.

L'employeur qui procède à la mise à la retraite est tenu d'observer un préavis de 2 mois sauf dispositions plus favorable.

Lors de sa mise à la retraite, il est alloué pour tout salaire justifiant au moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de mise à la retraite de 1/10 de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise, augmentée d'une indemnité supplémentaire de 1/15 de mois par année au-delà de 10 ans.

En contrepartie de la possibilité offerte à l'employeur au présent article de mettre un salarié à la retraite avant l'âge de 65 ans, il est instauré les deux dispositions suivantes :

Contrepartie en termes d'emploi :

Les entreprises qui procèdent à des mises à la retraite de leurs salariés avant 65 ans remplaceront ces salariés en réalisant une embauche pour 2 salariés mis à la retraite avant 65 ans : cette embauche correspondra au minimum à la moitié du cumul des temps travaillés des 2 salariés mis à la retraite.

L'embauche sera réalisée au niveau de l'entreprise sous forme de contrat à durée indéterminée dans le délai de 6 mois suivant la deuxième mise à la retraite.

Et :

Contrepartie en termes de formation professionnelle :

Les entreprises procédant à des mises à la retraite avant l'âge de 65 ans inscriront et engageront chaque année au plan de formation, pendant 3 ans, des actions de formation destinées plus particulièrement aux salariés âgés de plus de 45 ans.

Les membres du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, seront consultés sur les actions de formation inscrites au plan de formation et destinées aux salariés de plus de 45 ans.

2. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, partant volontairement à la retraite entre 55 et 65 ans, est tenu d'observer un préavis de 2 mois et a droit à une indemnité de départ à la retraite calculée à raison de :

- 1/15 de mois par année de services ;
- avec une indemnité minimum de 1,5 mois à partir de 20 ans d'ancienneté et de 2 mois à partir de 30 ans.

Dans le cas où les textes législatifs seraient modifiés, le contenu de cet article serait à revoir.

Article 2

À la demande des organisations syndicales de salariés, la dérogation négociée dans le cadre du présent avenant est prévue pour une durée déterminée initiale de 3 ans à compter de l'extension du présent avenant.

Les partenaires sociaux se sont engagés à se rencontrer au plus tard le 30 septembre 2007 afin d'examiner une prolongation éventuelle de cette dérogation pour une nouvelle période.

Un accord d'entreprise ne pourra pas déroger aux dispositions du présent avenant.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 30 mars 2005.

(Suivent les signatures.)