

**Convention collective nationale**

IDCC : 506. - **FABRICANTS, IMPORTATEURS  
ET TRANSFORMATEURS  
DE PRODUITS EXOTIQUES**

(1<sup>er</sup> avril 1969)

Brochure n° 3092

Supplément n° 18

**Convention collective nationale**

IDCC : 504. - **INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES**  
(4<sup>e</sup> édition. - Mars 1999)

**ACCORD DU 21 JUILLET 2004**

RELATIF AU DÉPART OU À LA MISE À LA RETRAITE

NOR : ASET0450942M

IDCC : 504, 506

Entre :

Le syndicat français des fabricants de café soluble ;  
Le syndicat national de l'industrie et du commerce du café ;  
Le comité français du café ;  
La chambre syndicale française de la levure ;  
Le syndicat de la chicorée de France ;  
Le syndicat national des fabricants de bouillons et potages ;  
La fédération des industries condimentaires de France ;  
Le syndicat national des fabricants de vinaigres ;  
Le syndicat du thé et des plantes à infusion ;  
Le syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et  
vanille,

D'une part, et

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la trans-  
formation, de la distribution des services et organismes agroalimentaires et  
des cuirs et peaux CFE-CGC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ;

La fédération nationale des syndicats de l'alimentation, du spectacle et des prestations de services (FNASPS) CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### PRÉAMBULE

Les parties signataires souhaitent, dans le cadre du présent accord, mettre en œuvre une politique de mise à la retraite des salariés, qui tienne compte à la fois de la nature des tâches et des missions confiées aux salariés, de la date de leur entrée au travail et des besoins des entreprises en matière d'évolution professionnelle.

Les parties constatent que l'évolution démographique à venir rend nécessaire l'engagement d'une politique volontariste dans le domaine de la formation à l'égard des salariés de plus de 45 ans. En effet, cette évolution démographique entraîne une augmentation du nombre de retraités et parallèlement une diminution du nombre d'actifs. Cette évolution qui va s'accroître dans les années à venir rend nécessaire l'augmentation de la durée d'activité des salariés. Elle nécessite le développement d'une politique dynamique donnant aux salariés la possibilité d'accéder aux formations professionnelles et aux évolutions de carrières adaptées tant à leur projet professionnel qu'aux besoins des entreprises.

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

##### *Départ à la retraite*

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite a droit à une indemnité de départ à la retraite.

L'indemnité de départ à la retraite est égale à la moitié de l'indemnité de licenciement, calculée conformément aux dispositions des conventions collectives nationales des industries alimentaires diverses du 27 mars 1969 et des industries des produits exotiques du 1<sup>er</sup> avril 1969, complétées de leurs avenants, et de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979, à l'exclusion de la majoration d'âge.

#### Article 2

##### *Mise à la retraite*

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur de salariés ayant atteint l'âge prévu aux articles L. 351-1, L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale et pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, ne constitue pas un licenciement.

Avant toute mise à la retraite, l'employeur recevra le salarié concerné pour un entretien sur sa situation, pour lui présenter les modalités de sa mise à la retraite et pour recueillir ses observations. L'employeur mettant à la retraite un salarié respectera un préavis de 6 mois. Ce délai peut être ramené à 3 mois par accord entre le salarié et l'employeur.

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

Le versement d'une indemnité de mise à la retraite égale à la moitié de l'indemnité conventionnelle de licenciement, calculée conformément à l'article 1<sup>er</sup> (à l'exclusion de la majoration d'âge), majorée de :

- 25 % pour une mise à la retraite à 60 ans ;
- 20 % pour une mise à la retraite à 61 ans ;
- 15 % pour une mise à la retraite à 62 ans ;
- 10 % pour une mise à la retraite à 63 ans ;
- 5 % pour une mise à la retraite à 64 ans.

Le montant total de cette indemnité ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article 5 de l'accord national inter-professionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, annexé à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

L'embauche par l'employeur d'un salarié équivalent temps plein pour deux salariés équivalent temps plein mis à la retraite, au cours des 6 mois précédant ou suivant la mise à la retraite du deuxième salarié. L'embauche se fera :

- soit par contrat de professionnalisation ;
- soit par contrat d'apprentissage ;
- soit par contrat de travail à durée indéterminée ;
- soit par évitement d'un ou plusieurs licenciements économiques.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié embauché dans une période de 2 ans suivant la mise à la retraite, l'employeur devra procéder à une nouvelle embauche.

Le bénéfice pour les salariés de 45 ans et plus d'un entretien spécifique destiné à élaborer un programme de formation adapté à la poursuite de leur carrière. Dans le cadre de cet entretien, un bilan de compétence est proposé aux salariés n'ayant pas bénéficié d'un tel bilan au cours des 5 années précédentes.

La formation en priorité des salariés de 45 ans et plus. Une partie de la contribution au plan de formation sera affectée à la formation desdits salariés. Le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, sera informé et consulté sur les montants affectés à la formation des salariés et de la partie correspondant à ceux de 45 ans et plus, une fois par an.

#### Article 3

##### *Dérogation*

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

#### Article 4

##### *Dépôt*

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en 5 exemplaires originaux à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

#### **Article 5**

##### *Entrée en vigueur et extension*

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les parties signataires engageront dans les 3 mois suivant l'extension du présent accord une négociation sur la formation des salariés de 45 ans et plus.

#### **Article 6**

##### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il est applicable jusqu'au 31 décembre 2007. Toutes les obligations en résultant cessent de produire effet à cette date.

Fait à Paris, le 21 juillet 2004.

(Suivent les signatures.)

