

Brochure n° 3029

Convention collective nationale

IDCC : 493. - VINS, CIDRES,
JUS DE FRUITS,
SIROPS, SPIRITUEUX
ET LIQUEURS DE FRANCE
(8^e édition. - Août 2003)

AVENANT N° 42 DU 10 FÉVRIER 2005
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT
ET À L'INDEMNITÉ DE RETRAITE

NOR : ASET050452M

IDCC : 493

Les articles 30 et 31 de la convention collective nationale du 13 février 1969 sont ainsi modifiés et complétés.

Article 1^{er}

Modification de l'article 30 « Indemnité de licenciement »

Il est ajouté à l'article 30 précité un dernier alinéa ainsi rédigé :

« En tout état de cause, le montant de l'indemnité de licenciement évalué conformément aux dispositions du présent article ne peut être inférieur à celui résultant de l'application de l'article R. 122-2 du code du travail, notamment lorsque le licenciement est fondé sur un motif économique. »
Le reste sans changement.

Article 2

Modification de l'article 31 « Allocation de départ en retraite »

L'article 31 « Allocation de départ en retraite » de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 est abrogé et remplacé par les dispositions ci-après.

Allocation de départ à la retraite

Si la cessation du travail intervient à partir de l'âge minimum prévu à l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, qu'il y ait départ volontaire ou rupture par l'employeur, l'intéressé percevra une allocation dite de départ en retraite calculée conformément aux dispositions ci-après.

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

Le salarié qui part à la retraite à son initiative pour bénéficiaire du droit à une pension de retraite a droit à une allocation de départ à la retraite s'élevant à la moitié de l'indemnité de licenciement calculée comme prévu à l'article 30 ci-dessus.

La même indemnité sera attribuée aux salariés partant à la retraite avant l'âge de 60 ans dans le cadre des dispositions des articles L. 351-1-1 (carrières longues) et L. 351-1-3 (salariés handicapés) du code de la sécurité sociale.

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

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié qui, ayant atteint au moins l'âge fixé 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 et qui peut faire liquider sans abatement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement.

Cette mise à la retraite des salariés ayant moins de 65 ans doit s'accompagner des contreparties cumulatives ci-après :

a) Contrepartie « emploi »

La contrepartie emploi prévue par l'article L. 122-14-13 du code du travail se fera par l'embauche :

- soit par contrat d'apprentissage ;
- soit par contrat de professionnalisation ;
- soit par contrat de travail à durée indéterminée ;
- soit par évitement d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du travail.

Le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation ou le contrat à durée indéterminée visé ci-dessus doit être conclu dans un délai de 6 mois avant ou après la date de notification de la mise à la retraite.

Le contrat à durée indéterminée visé ci-dessus devra comporter un volume d'heures de travail au moins égal à celui qui était prévu dans le contrat du salarié mis à la retraite.

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

b) Contrepartie « formation professionnelle »

La contrepartie « formation professionnelle » se traduit par :

- 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 des salariés. Le comité d'entreprise, à défaut des 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 ;
- une majoration du droit individuel à la formation de 10 % de l'obligation légale, pour les salariés âgés d'au moins 45 ans.

c) Bilan

Un bilan annuel de mise en œuvre de cette disposition sera présenté devant le comité d'entreprise ou le comité d'établissement ou, à défaut, devant les délégués du personnel, s'ils existent.

d) Majoration de l'allocation de mise à la retraite

Les salariés mis à la retraite avant l'âge de 65 ans par décision de l'employeur ont droit à l'allocation prévue au point 1 du présent article majorée de :

- 30 % pour une mise à la retraite à partir de 60 ans ;
- 20 % pour une mise à la retraite à partir de 61 ans ;
- 15 % pour une mise à la retraite à partir de 62 ans ;
- 10 % pour une mise à la retraite à partir de 63 ans ;
- 5 % pour une mise à la retraite à partir de 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 interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation annexé à l'article 1^{er} de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

3. Délai de prévenance

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance de 6 mois, délai pouvant être réduit à 3 mois par accord entre les parties.

Article 3

Durée. - Application

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter du 1^{er} jour du mois suivant son dépôt à la direction départementale du travail conformément à l'article L. 132-10 du code du travail ; il ne pourra y être dérogé, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, que dans un sens plus favorable au salarié.

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans à compter de sa date d'application.

Il se poursuivra ensuite par tacite reconduction sauf dénonciation dans les conditions prévues par l'article 5 de la convention collective nationale du 13 février 1969.

Fait à Paris, le 10 février 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Conseil national des industries et commerces en gros des vins, cidres,
spiritueux, sirops, jus de fruits, et boissons diverses.

Syndicats de salariés :

FGTA-FO ;

CPE-CGC ;

CSPV-CFTC.