

Brochure n° 3604

Convention collective nationale

**CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS**

(7^e édition. – Février 2004)

AVENANT N° 58 DU 8 FÉVRIER 2005 (1)

NOR : AGRS0597069M

Entre :

La confédération des coopératives vinicoles de France,

D'une part, et

L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) agriculture agroalimentaire ;

Le syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA (SNCOA) CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Départ et mise à la retraite

Les dispositions de l'article 27 « Départ et mise à la retraite » sont remplacées par les dispositions suivantes.

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

Article 27
Départ et mise à la retraite

1° Départ volontaire du salarié

a) Tout salarié quittant volontairement la coopérative peut bénéficier du droit à une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ en retraite égale :

- à 1/2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- à 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- à 1 mois et 1/2 de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- à 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ volontaire du salarié ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

b) La durée du délai de préavis dû par le salarié est fixée :

- à 1 mois lorsque l'ancienneté est de moins de 2 ans ;
- à 2 mois lorsque l'ancienneté est d'au moins 2 ans.

Le point de départ du délai-congé se situe à la date où le salarié notifie à l'employeur sa décision.

2° Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur

a) L'employeur peut mettre fin au contrat de travail d'un salarié âgé de moins de 65 ans, sans que cet âge soit inférieur à 60 ans, dès lors que ce salarié bénéficie d'une pension de vieillesse à taux plein. Préalablement, l'employeur doit s'assurer que le salarié remplit les conditions requises et convoque le salarié à un entretien préalable. Ce dernier a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

b) Cette rupture ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de cessation du contrat de travail lorsqu'elle s'accompagne d'une des contreparties ci-après portant sur la formation professionnelle ou sur l'emploi.

Contrepartie portant sur la formation professionnelle : l'année où intervient une ou plusieurs mises à la retraite et l'année suivante, l'entreprise doit entreprendre des actions spécifiques de formation destinées aux salariés âgés de 45 ans et plus. Ces actions doivent viser l'adaptation au poste de travail, conforter leurs compétences et favoriser l'évolution de leur emploi. Les salariés concernés bénéficieront d'un entretien spécifique destiné à élaborer un plan de formation adapté à la poursuite de leur carrière. Un bilan de compétences est proposé aux salariés n'ayant pas bénéficié d'un tel bilan au cours des 5 dernières années. Le budget consacré annuellement à cette action de formation supplémentaire doit être au moins égal à 10 % de l'obligation légale et conventionnelle de l'employeur au titre du plan de formation.

Contrepartie portant sur l'emploi : la mise à la retraite s'accompagne de l'une des mesures suivantes :

- conclusion d'un contrat à durée indéterminée ;
- conclusion d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion d'un contrat de professionnalisation ;
- augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel ;
- évitement d'un licenciement économique visé à l'article L. 321-1 du code du travail.

Le cumul de ces mesures sur l'emploi doit créer au moins un équivalent temps plein pour la première mise à la retraite intervenant dans l'entreprise et à raison ensuite d'un équivalent temps plein pour 2 mises à la retraite. Les contrats pris en compte pour cette contrepartie doivent être conclus dans un délai de 12 mois avant ou de 6 mois après la date de notification de la mise à la retraite.

- c) La durée du délai de préavis dû au salarié est fixée ainsi qu'il suit :
- délai-congé de 1 mois pour le personnel ouvrier et employé relevant de la catégorie I, II et III de la classification des emplois ; lorsque le salarié justifie d'une ancienneté de 2 ans, le délai-congé est porté à 2 mois ;
 - délai-congé de 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise.

Le point de départ du délai-congé se situe à la date où l'employeur notifie au salarié sa décision.

d) Dès lors qu'il justifie de 2 ans d'ancienneté au service du même employeur, le salarié a droit à une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté, plus 1/15 de mois par année au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le même que celui défini en cas de départ volontaire du salarié.

3° Licenciement

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement. Le licenciement du salarié doit reposer sur un motif réel et sérieux.

Dans ce cas, l'indemnité prévue à l'article 47 de la présente convention est majorée de 25 % si le salarié est dans sa 60^e année, 20 % si le salarié est dans sa 61^e année, 15 % si le salarié est dans sa 62^e année, 10 % si le salarié est dans sa 63^e année, 5 % si le salarié est dans sa 64^e année.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 8 février 2005.

(Suivent les signatures.)