

Brochure n° 3026

Convention collective nationale

IDCC : 1436. – **SUCRERIES,
SUCRERIES-DISTILLERIES,
RAFFINERIES DE SUCRE**
(5^e édition. – Janvier 2004)

PROTOCOLE D'ACCORD DU 14 JUIN 2005

RELATIF À L'EMPLOI

NOR : ASET0550874M

IDCC : 1436

Entre :

Le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) ;

La chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF),

D'une part, et

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

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

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux (FAA) CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Bourse de l'emploi

Afin d'améliorer l'efficacité de la bourse de l'emploi, les signataires du présent accord conviennent du dispositif suivant :

Les offres d'emplois disponibles, que chaque entreprise s'est engagée à adresser au SNFS, figurent dans le document intitulé « bourse de l'emploi ».

A compter de la signature du présent accord la diffusion de la « bourse de l'emploi » ne sera plus restreinte aux seuls établissements concernés par une restructuration donnant lieu à la mise en place d'un plan de sauvegarde pour l'emploi mais à l'ensemble des établissements et des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Cette disposition complète ainsi l'article 5 de la section 1 du chapitre II de l'accord du 31 juillet 2002, qui sera intégré à la convention collective sous la rédaction suivante :

« Face aux problèmes de l'emploi, aux difficultés particulières en matière de mobilité, les services du SNFS et de la CSRCSF centralisent l'ensemble des offres d'emploi de leurs adhérents pour les transmettre aux entreprises et/ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Ces offres ainsi gérées sont adressées en copie à chacune des organisations syndicales, au siège de leur fédération. »

Article 2

Mise à la retraite

Afin de favoriser la gestion prévisionnelle des emplois, notamment à travers l'arrivée de compétences nouvelles, les signataires entendent utiliser la faculté ouverte, conformément à l'article 16 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Ils conviennent ainsi de mettre en place un dispositif dérogatoire et temporaire de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur sous certaines conditions et prévoyant des contreparties en termes d'emploi ou de formation, et ce tant au niveau de la branche professionnelle que des entreprises ou des établissements.

Le 1^{er} alinéa de l'article 17-301 de la convention collective est, pour une durée déterminée, remplacé par le texte suivant :

« Pour une durée comprise entre la date d'extension du présent accord et le 31 décembre 2008, lorsqu'un salarié âgé de moins de 65 ans remplit les conditions pour bénéficier de la retraite au taux plein, l'employeur a la possibilité de rompre son contrat de travail par une décision de mise à la retraite.

Dans ce cas, l'employeur propose au salarié un entretien 1 mois avant la date prévue de notification de la mise à la retraite. Cet entretien a pour but de permettre au salarié de faire valoir sa situation personnelle, familiale et professionnelle. L'employeur ne pourra prendre sa décision qu'après examen des éléments présentés par le salarié et notifiera celle-ci dans les 15 jours suivant l'entretien.

Le 2^e alinéa de l'article 17-301 est remplacé pour la durée figurant au premier alinéa du présent article 2, par les dispositions suivantes :

« Il est créé une indemnité de mise à la retraite calculée :

- pour la catégorie des ouvriers et des employés, sur la base de :
 - 0,50 mois de salaire pour 5 ans d'ancienneté dans la profession ;
 - 2,00 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté dans la profession ;
 - 2,75 mois de salaire pour 15 ans d'ancienneté dans la profession ;

- 3,50 mois de salaire pour 20 ans d’ancienneté dans la profession ;
- 4,25 mois de salaire pour 25 ans d’ancienneté dans la profession ;
- 5,00 mois de salaire pour 30 ans et plus d’ancienneté dans la profession.
- pour la catégorie des agents de maîtrise et des techniciens, sur la base de :
 - 0,50 mois de salaire pour 5 ans d’ancienneté dans la profession ;
 - 2,00 mois de salaire pour 10 ans d’ancienneté dans la profession ;
 - 2,75 mois de salaire pour 15 ans d’ancienneté dans la profession ;
 - 3,50 mois de salaire pour 20 ans d’ancienneté dans la profession ;
 - 4,25 mois de salaire pour 25 ans d’ancienneté dans la profession ;
 - 5,00 mois de salaire pour 30 ans d’ancienneté dans la profession ;
 - 5,50 mois de salaire pour 35 ans d’ancienneté dans la profession ;
 - 6,00 mois de salaire pour 40 ans et plus d’ancienneté dans la profession.
- pour la catégorie des cadres il est fait application de l’article 57-303 sur la base prévue à l’article 57-304 soit :
 - 1 mois de salaire pour 5 ans d’ancienneté dans la profession ;
 - majorée ensuite de 1/5 par année d’ancienneté supplémentaire dans la profession, plafonnée à 7 mois, soit à titre d’exemple :
 - 2 mois pour 10 ans d’ancienneté dans la profession ;
 - 3 mois pour 15 ans d’ancienneté dans la profession ;
 - 4 mois pour 20 ans d’ancienneté dans la profession ;
 - 5 mois pour 25 ans d’ancienneté dans la profession ;
 - 6 mois pour 30 ans d’ancienneté dans la profession ;
 - 7 mois pour 35 ans et plus d’ancienneté dans la profession.

Un 3^e alinéa complète, pour la durée figurant au 1^{er} alinéa du présent article 2, l’article 17-301 :

« Les signataires conviennent, conformément à l’article 16 de la loi du 21 août 2003, des contreparties suivantes :

Contrepartie emplois.

Seuls les établissements dans lesquels un plan de sauvegarde pour l’emploi est en cours ne sont pas concernés par cette mesure.

Dans tous les autres cas, les entreprises s’engagent sur la contrepartie suivante :

- embauche, dans l’entreprise, de 2 salariés pour 3 départs dans le cadre du présent article, dont au moins 1 par la conclusion d’un contrat à durée indéterminée (CDI) Le second contrat peut être un contrat d’apprentissage, un contrat de professionnalisation ou tout autre type de contrat de formation en alternance en favorisant le réemploi des salariés touchés par une mesure de restructuration.

Le respect de cette contrepartie se mesure en prenant en compte, pour chaque groupe de 1 ou 2 départs, les embauches réalisées 6 mois avant le premier départ et 6 mois après le dernier départ, en retenant la date de rupture de chacun de ces contrats de travail.

En cas de départ du salarié embauché dans le cadre de l’alinéa précédent, et ce pendant une durée de 2 ans à compter de sa date d’embauche, l’emploi sera de nouveau pourvu par une embauche de même nature.

Contrepartie formation au niveau de la branche professionnelle.

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier de la formation professionnelle et de l'entretien professionnel institué par l'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie, et ce, quel que soit leur âge.

Toutefois, à titre complémentaire, les signataires conviennent d'une mesure spécifique afin d'adapter ou de développer les compétences des salariés âgés de plus de 45 ans.

Compte tenu du délai d'application nécessaire afin de couvrir l'ensemble des salariés concernés, les salariés les plus âgés se verront proposer prioritairement un entretien ayant pour objet d'envisager la suite de leur carrière professionnelle et éventuellement les moyens nécessaires à mettre en œuvre en termes de formation en bâtissant un plan d'action personnalisé.

L'ensemble de la mesure devra être mis en place dans les 3 ans suivant la date d'extension du présent accord.

Article 3

Indemnité de départ en retraite

La loi portant réforme des retraites et plus particulièrement le décret du 30 octobre 2003 a donné la possibilité aux salariés ayant commencé à travailler très jeunes de prendre leur retraite à taux plein avant l'âge de 60 ans.

Toutefois, l'article 17-302 de la convention collective lie le versement de l'indemnité de départ en retraite à la double condition de cesser toute activité et d'avoir atteint l'âge de 60 ans.

Dans le souci d'harmoniser les dispositions conventionnelles avec celles prévues dans le décret du 30 octobre 2003, il est convenu de compléter la condition d'âge par une référence à la condition d'obtention d'une retraite à taux plein.

L'article 17-302 est ainsi modifié :

« Hormis le cas de la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur prévu à l'article ci-dessus, quel que soit l'âge du salarié à son départ, dès lors qu'il a atteint 60 ans ou les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires qui lui permettent de liquider sa retraite à taux plein et qu'il cesse toute activité rémunérée, une indemnité de départ à la retraite lui est versée à la date de la rupture du contrat de travail en fonction de l'ancienneté dans la profession acquise à la date de cet événement. »

Article 4

Modalités relatives à l'indemnité de départ en retraite

Dans le souci d'assurer dans les meilleures conditions le remplacement des salariés partant en retraite, l'article 17-302 est complété par les dispositions suivantes :

« – pour les salariés partant avant 60 ans, le bénéfice de l'indemnité de départ en retraite sera réservé à ceux qui, respecteront un délai de « prévenance » de 3 mois pour les employés et ouvriers, 6 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ou 9 mois pour les cadres, se confondant avec les préavis conventionnels actuels. Pour les salariés travaillant

sous le régime campagne/intercampagne, l'information relative au départ devra être donnée par le salarié à son entreprise au plus tard le 1^{er} jour de la campagne précédant l'année de départ sans que ce délai de prévenance puisse être inférieur au délai de préavis requis pour leur catégorie professionnelle ;

- pour les salariés bénéficiant d'une mesure de départ créée par l'accord du 31 juillet 2002 modifié en 2003 ainsi que par l'article 5 du présent accord, le délai de prévenance à respecter est celui défini à l'article 6 ci-après ».

Article 5

Départ anticipé. – Situations particulières

Afin de prendre en compte la situation particulière des salariés, travaillant en conditionnement, raffinerie ou distillerie en 3 × 8 toute l'année, encore « postés » au moment de leur demande de départ en retraite, il est convenu de compléter les articles 1^{er} et 3 du chapitre II de l'accord du 31 juillet 2002 par une mesure spécifique, uniquement applicable à ce type de départs anticipés.

Un 4^e article vient ainsi compléter le dispositif et est rédigé comme suit :

« Afin de prendre en compte la situation particulière des salariés, travaillant en 3 × 8 toute l'année, encore « postés » au moment de leur demande de départ en retraite, et par dérogation à l'article 3 relatif aux modalités, il est convenu des mesures spécifiques suivantes, uniquement applicables à ces cas de départs anticipés :

- pour les salariés ayant occupé un poste en 3 × 8 toute l'année pendant 30 années ou plus, il est accordé un congé spécifique de 2 postes par année leur permettant un départ anticipé de 60 postes minimum ;
- pour les salariés ayant occupé un poste en 3 × 8 toute l'année pendant une durée comprise entre 20 et 30 années, il est accordé un congé spécifique de 1,5 poste par année leur permettant un départ anticipé de 30 à 44 postes ;
- pour les salariés ayant occupé un poste en 3 × 8 toute l'année pendant une durée comprise entre 10 et 20 années, il est accordé un congé spécifique de 1 poste par année leur permettant un départ anticipé de 10 à 19 postes.

Ces possibilités font l'objet d'un tableau en annexe. »

Article 6

Modalités relatives au départ anticipé »

Afin de rendre la gestion des départs compatible avec celle de la recherche de compétences et de la nécessaire transmission d'expérience entre les salariés, permettant ainsi d'optimiser les remplacements tant internes qu'externes, le droit aux mesures figurant à l'article 5 ci-dessus, est lié aux modalités suivantes qui viennent compléter les dispositions existantes :

« Quel que soit l'âge du salarié, le bénéfice des mesures de départ anticipé visées à l'article 5 du présent accord, est lié au respect du préavis tel que fixé à l'article 3 du chapitre II de l'accord du 31 juillet 2002, préavis se déroulant avant la date du départ anticipé, c'est-à-dire avant le départ effectif du salarié. »

Ce délai de préavis de 3, 6 ou 9 mois est un délai préfixé, qui s'il n'est pas respecté à l'initiative du salarié, s'impute sur les jours de départ anticipé.

Article 7

Egalité des droits et des chances des personnes handicapées

Les signataires du présent accord conviennent de la nécessité de renforcer les dispositifs consacrant le droit au travail de toute personne handicapée en état d'exercer une profession.

En conséquence, ils décident de compléter la convention collective par l'article suivant :

« dans le cadre des droits et des chances des personnes handicapées, et afin de renforcer les dispositifs consacrant le droit au travail de toute personne handicapée en état d'exercer une profession, la COPANIEF inscrira, tous les trois ans, à l'ordre du jour de sa réunion, la négociation sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. »

Afin de permettre cette négociation, les signataires du présent accord conviennent qu'un premier rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sera présenté lors de la réunion de 2006.

Article 8

Egalité entre les femmes et les hommes

Les signataires du présent accord souhaitant prendre en compte dès à présent le projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes conviennent de présenter à la COPANIEF de 2006 une situation comparée entre les femmes et les hommes au niveau de la formation, des emplois et des rémunérations afin de permettre de fixer des objectifs dans les négociations de branche en matière de correction des éventuelles inégalités.

Application de l'accord :

En application de l'article L. 132-23 du code du travail, les parties signataires conviennent que le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Date d'application :

Le présent accord sera applicable le 1^{er} jour suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Publicité de l'accord :

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Paris, le 14 juin 2005.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Article 5 du chapitre I^{er} Salariés ayant occupé un poste en 3 × 8 toute l'année et encore en 3 × 8 au moment de leur demande de départ en retraite

ANNÉES	POSTES	ANNÉES	POSTES	POSTES (1)	ANNÉES	POSTES
10	10	20	30		30	60
11	11	21	31,5	32	31	62
12	12	22	33		32	64
13	13	23	34,5	35	33	66
14	14	24	36		34	68
15	15	25	37,5	38	35	70
16	16	26	39		36	72
17	17	27	40,5	41	37	74
18	18	28	42		38	76
19	19	29	43,5	44	39	78
(1) Arrêté au nombre de jours immédiatement supérieur.						

Comparaison des indemnités de mise à la retraite

ANCIENNETÉ dans la profession	OUVRIERS	EMPLOYÉS	TECHNICIENS agents de maîtrise	CADRES
5 ans	0,5 mois	0,5 mois	0,5 mois	1 mois
10 ans	2 mois	2 mois	2 mois	2 mois (1)
15 ans	2,75 mois	2,75 mois	2,75 mois	3 mois (1)
20 ans	3,5 mois	3,5 mois	3,5 mois	4 mois (1)
25 ans	4,25 mois	4,25 mois	4,25 mois	5 mois (1)
30 ans	5 mois	5 mois	5 mois	6 mois (1)
35 ans	5 mois	5 mois	5,5 mois	7 mois
40 ans	5 mois	5 mois	6 mois	7 mois
(1) Indemnité de base augmentée de 1/5 par année, plafonnée à 7 mois (35 ans).				