

Brochure n° 3612

Convention collective nationale

IDCC : 7001. – **COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS
D'INTÉRÊT COLLECTIF AGRICOLE
BÉTAIL ET VIANDE**
(2^e édition. – Mars 2005)

AVENANT N° 109 DU 15 MARS 2005 (1)

NOR : AGRS0597123M

Entre :

La fédération nationale de la coopération bétail et viande (FNCBV),

D'une part, et

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

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

Le syndicat national de la coopération agricole CFE-CGC (SNCOA) ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC (FSCOPA),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application de l'article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, la mise à la retraite d'un salarié par l'employeur n'est possible que si le salarié a atteint l'âge de 65 ans.

Toutefois, ce même article laisse la possibilité aux partenaires sociaux de fixer, par un accord de branche étendu, un âge de mise à la retraite inférieur à l'âge fixé par l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale (actuellement 65 ans) dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

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

Par le présent accord, les parties signataires ont souhaité :

- utiliser, dès à présent, cette possibilité offerte par l'article 16 de la loi du 21 août 2003, en offrant le bénéfice, pour les salariés qui auront transmis l'historique de leur carrière à leur employeur, d'une mise à la retraite à partir de 60 ans (sauf pour les salariés relevant de dispositifs spécifiques visés à l'article 3 du présent accord) et avant 65 ans.
- fixer des contreparties, en termes de formation professionnelle et d'emploi, dans la perspective notamment de promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes générations et le rééquilibrage de la pyramide des âges, de favoriser la formation des salariés en deuxième partie de carrière.

Article 1^{er}

Information et échange de vues préalables à la mise à la retraite

L'employeur qui envisage de mettre à la retraite un salarié remplissant les conditions définies au présent accord doit lui notifier son intention 4 mois avant la date de mise à la retraite. Cette mise à la retraite ne peut être finalisée qu'après échange de vues avec le salarié. A la demande de ce dernier, cet échange pourra prendre la forme d'un entretien qui se tiendra dans le mois suivant cette notification. L'employeur prendra sa décision définitive de manière pleinement éclairée au vu de l'ensemble des éléments discutés et notifiera celle-ci 15 jours après l'entretien et au moins 2 mois avant la date de départ effective.

En accord avec l'employeur, le délai total peut être réduit lorsque le salarié peut bénéficier d'une mise à la retraite plus rapide.

Article 2

Cas général : mise à la retraite avant 65 ans

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié qui, ayant atteint au moins l'âge prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale (soit actuellement 60 ans), peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties « emploi » visées à l'article 4 du présent accord et de l'application des dispositions qui résulteront de la négociation prévue à l'article 5 ci-après.

Article 3

Mise à la retraite des travailleurs ayant effectué des carrières longues et des travailleurs handicapés

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié pour lequel l'âge minimum prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale est abaissé dans les conditions visées aux articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale dès lors qu'il peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO, lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties « emploi » visées à l'article 4 ci-après et de l'application des dispositions qui résulteront de la négociation prévue à l'article 5 ci-après.

Article 4

Contrepartie « emploi »

La mise à la retraite d'un salarié effectuée dans les conditions prévues aux articles 2 ou 3 du présent accord s'accompagne de la mise en œuvre par l'employeur, à son choix, de l'une des contreparties « emploi » suivantes :

- évitement d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du travail, sous réserve d'un avis favorable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent ;
- conclusion d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion d'un contrat de professionnalisation ;
- conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée à raison d'une embauche pour une mise à la retraite. Cette embauche compensatrice devra être effectuée sur un volume d'heures au minimum équivalent au volume d'heures initial. Dans le cas où le nouvel embauché quitterait l'entreprise dans les 2 ans suivant son embauche, l'entreprise devra procéder à une nouvelle embauche compensatrice.

Les contrats visés ci-dessus doivent être conclus dans un délai de 1 an maximum avant ou après la date de notification de la mise à la retraite.

Article 5

Contrepartie « formation »

Les partenaires sociaux s'engagent, dès la signature du présent accord, à ouvrir une négociation de branche intégrant, en matière de formation, des dispositions spécifiques pour les salariés âgés de 45 ans et plus.

Article 6

Information des instances représentatives du personnel

Un bilan trimestriel des mises à la retraite effectuées ainsi que des contreparties mises en œuvre sera présenté au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel lorsqu'ils existent.

Les informations ci-dessus devront être communiquées au secrétariat de la commission sociale de la branche y compris en l'absence d'institutions représentatives du personnel.

Article 7

Indemnité de mise à la retraite

7.1. Mise à la retraite avant 65 ans

Pour le salarié mis à la retraite dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 ci-dessus, le montant de l'indemnité de mise à la retraite alloué au salarié sera égal à :

- pour les catégories « ouvriers-employés » et « agents de maîtrise et techniciens supérieurs » (AMTS) :
 - soit à l'indemnité légale de licenciement prévue aux articles L. 122-9 et R. 122-2 du code du travail ;
 - soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement visée à l'article 29 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ;

- soit à l'indemnité de départ à la retraite visée à l'article 30 § a de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

En tout état de cause, l'indemnité la plus favorable devra être allouée au salarié.

- pour la catégorie « ingénieurs et cadres » :
 - soit à l'indemnité légale de licenciement prévue aux articles L. 122-9 et R. 122-2 du code du travail ;
 - soit à l'indemnité de départ à la retraite visée à l'article 15 § a de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (annexe III « Dispositions concernant les ingénieurs et cadres et classifications »).

En tout état de cause, l'indemnité la plus favorable devra être allouée au salarié.

- pour toutes les catégories de personnel susvisées, le montant de l'indemnité de mise à la retraite allouée au salarié sera majoré de :
 - 20 % pour les salariés âgés de 60 et 61 ans ;
 - 10 % pour les salariés âgés de 62 et 63 ans.

7.2. Mise à la retraite à partir de 65 ans

Le salarié mis à la retraite à partir de 65 ans bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite d'un montant égal à :

- pour les catégories « ouvriers-employés » et « agents de maîtrise et techniciens supérieurs » (AMTS) :
 - soit à l'indemnité légale de licenciement prévue aux articles L. 122-9 et R. 122-2 du code du travail ;
 - soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement visée à l'article 29 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ;
 - soit à l'indemnité de départ à la retraite visée à l'article 30 § a de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

En tout état de cause, l'indemnité la plus favorable devra être allouée au salarié.

- pour la catégorie « ingénieurs et cadres » :
 - soit à l'indemnité légale de licenciement prévue aux articles L. 122-9 et R. 122-2 du code du travail ;
 - soit à l'indemnité de départ à la retraite visée à l'article 15 § a de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (annexe III « Dispositions concernant les ingénieurs et cadres et classifications »).

En tout état de cause, l'indemnité la plus favorable devra être allouée au salarié.

Article 8

Modifications conventionnelles

Le présent accord abroge et remplace les dispositions conventionnelles relatives à la mise à la retraite des salariés à savoir :

- pour la catégorie « ouvriers-employés » et « agents de maîtrise et techniciens supérieurs » : le paragraphe b de l'article 30 de la convention collective nationale ;

- pour la catégorie « ingénieurs et cadres » : le paragraphe b de l'article 15 de l'annexe III « Dispositions concernant les ingénieurs et cadres et classifications ».

Article 9

Dispositions diverses

Le présent avenant à la convention collective nationale est conclu pour une durée déterminée courant à compter de son extension et expirant le 30 novembre 2007.

Les partenaires sociaux se réuniront au cours du deuxième trimestre 2007 en vue d'examiner son éventuel renouvellement.

Les parties stipulent qu'il ne pourra être dérogé par accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe, aux dispositions relatives aux contreparties ainsi qu'aux montants des indemnités de mise à la retraite telles que fixés par le présent accord de branche sauf dans un sens plus favorable.

Fait à Paris, le 15 mars 2005.

(Suivent les signatures.)