

Accord collectif national

**SOCIÉTÉS D'AMÉNAGEMENT FONCIER
ET D'ÉTABLISSEMENT RURAL (SAFER)
DÉPART À LA RETRAITE**

ACCORD DU 14 SEPTEMBRE 2005 (1)

NOR : AGRS0597151M

Entre :

Le syndicat professionnel des sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural (SPSAFER),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes CGT-FO ;

La fédération CFTC de l'agriculture (CFTC-Agri) ;

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSAA),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié les conditions dans lesquelles un employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un employé. En application de l'article 16 de la loi susvisée codifié à l'article L. 122-14-13 du code du travail, la mise à la retraite d'un salarié par l'employeur n'est possible que si le salarié atteint l'âge de 65 ans.

Toutefois, ladite loi portant réforme des retraites laisse la possibilité aux partenaires sociaux de fixer, par accord de branche étendu, un âge inférieur dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens de la sécurité sociale et que des compensations en termes d'emploi et de formation professionnelle sont prévues.

Les parties signataires ont souhaité, par le présent accord, accompagner les départs à la retraite et faire bénéficier les salariés concernés de dispositifs adaptés. Dans ce contexte, les parties signataires ont convenu ce qui suit.

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

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord a pour objet de mettre en place un accord dérogatoire, applicable à la branche des sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural, permettant d'adapter les dispositions relatives aux modalités de mise à la retraite d'un salarié et de fixer les contreparties en termes de formation professionnelle et d'emploi associées à cette évolution.

Cet accord de branche a vocation à s'appliquer au niveau national y compris en Corse et dans les départements d'outre-mer.

Article 2

Départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire à la retraite correspond à la situation dans laquelle le salarié prend l'initiative de la cessation du contrat de travail en raison de son droit à pension de vieillesse dans les conditions définies par les articles L. 351-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Ce départ peut se produire si le salarié est en droit de faire liquider sa retraite dans un régime social à taux plein ou à taux réduit, soit :

- avant 60 ans, sous réserve de remplir les conditions de durée d'assurance et de durée cotisée, pour les salariés ayant commencé à travailler jeunes et pour les salariés handicapés ;
- de 60 à 65 ans pour les autres salariés.

Si le salarié ne répond pas aux conditions précitées, il est considéré comme démissionnaire et ne peut en conséquence prétendre à aucune indemnité de départ à la retraite.

Le salarié qui prend l'initiative de partir en retraite est tenu de notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise contre décharge au directeur général de la société d'aménagement foncier et d'établissement rural et de respecter le préavis suivant en fonction de son ancienneté au sein des sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural du groupe, de la FNSafer et de la SCAFR, dans lesquelles il a été employé :

- 6 mois à moins de 2 ans : 1 mois ;
- au moins 2 ans : 2 mois.

Le salarié quittant l'entreprise pour prendre sa retraite peut prétendre à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté au sein des sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural du groupe, de la FNSafer et de la SCAFR, dans lesquelles il a été employé et sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois, si cela est plus favorable au salarié, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*, à l'exception des primes ou gratifications à caractère exceptionnel.

L'indemnité de départ en retraite correspond, sauf disposition légale plus favorable :

- de 10 à 15 ans : 2 mois ;
- de 15 à 20 ans : 3 mois ;
- plus de 20 ans : 4 mois.

Article 3

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

3.1. Mise à la retraite d'un salarié âgé de 60 ans et de moins de 65 ans

A. – Dispositions générales

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, l'employeur ne peut prendre l'initiative d'une mise à la retraite que si le salarié a atteint l'âge de 65 ans.

Par dérogation à ce principe et conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail, les salariés des sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural peuvent faire l'objet d'une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur s'ils remplissent simultanément les 2 conditions ci-après :

- être âgé de 60 ans et de moins de 65 ans ;
- pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein.

A ces conditions générales prescrites par la loi, le présent accord de branche conditionne en outre la faculté de mise à la retraite par l'employeur d'un salarié âgé de 60 ans et de moins de 65 ans à la liquidation sans abattement de la retraite complémentaire sur les tranches A et B pour les cadres et sur les tranches 1 et 2 pour les non-cadres.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont informés préalablement à toutes décisions de mise à la retraite.

Pour faciliter la mise en œuvre de ces dispositions, l'employeur convoque le salarié à un entretien préalable à la mise à la retraite. Lors de cet entretien, l'employeur exprime au salarié sa volonté de le mettre à la retraite et vérifie auprès de ce dernier s'il remplit les conditions légales et conventionnelles permettant la mise à la retraite.

Le salarié a la possibilité de se faire assister à cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

L'employeur qui procède à une mise à la retraite est tenu d'observer un préavis de 6 mois et de notifier sa décision au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. En accord avec le salarié manifesté lors de l'entretien préalable, la durée de ce préavis peut être réduite à 3 mois. La notification faite par l'employeur au salarié marque le point de départ du préavis dont le délai est décompté à partir de la date de présentation de la lettre recommandée. Au plus tard dans le mois qui suit la notification de la mise à la retraite, un entretien aura lieu entre les parties afin de leur permettre de préciser les modalités de mise à la retraite.

Tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur peut prétendre à une indemnité de mise à la retraite fixée en fonction de son ancienneté au sein des sociétés d'aménagement foncier et

d'établissement rural du groupe, de la FNSafer et de la SCAFR, dans lesquelles il été employé et sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois, si cela est plus favorable au salarié, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que, dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*, à l'exception des primes ou gratification, à caractère exceptionnel.

L'indemnité de mise à la retraite correspond, sauf disposition légale plus favorable, à :

- 3 mois après 5 ans d'ancienneté ;
- 4 mois après 10 ans d'ancienneté ;
- 5 mois après 15 ans d'ancienneté ;
- 6 mois après 20 ans d'ancienneté ;
- 7 mois après 25 ans d'ancienneté ;
- 8 mois après 30 ans d'ancienneté.

L'ancienneté est calculée comme si l'intéressé était resté en fonction jusqu'à 65 ans.

B. – Contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle

Conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail, les dérogations conventionnelles permettant la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans doivent s'accompagner de « contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle », à moins qu'un plan de sauvegarde pour l'emploi ne soit en cours d'élaboration au sein de l'entreprise. L'entreprise peut choisir l'une ou l'autre des contreparties. L'entreprise devra informer les partenaires sociaux des mises à la retraite envisagées dans l'entreprise.

1. Contreparties en termes d'emploi :

La contrepartie emploi prévue par la réglementation pourra prendre l'une des formes suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- ou, conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- ou, la conclusion de tout autre contrat favorisant l'insertion professionnelle à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- ou, la titularisation par un contrat à durée indéterminée d'un emploi en contrat à durée déterminée (un emploi jeune par exemple) pour une mise à la retraite ;
- ou, par une mise à la retraite pour éviter un licenciement économique ;
- ou, une augmentation du temps de travail d'un ou plusieurs salariés à temps partiel, la somme des temps créés étant au moins équivalente à un temps plein à raison d'une mise à la retraite.

Les contrats visés ci-dessus devront être conclus dans un délai de 24 mois précédant la première mise à la retraite et dans le délai maximum de 6 mois suivant le terme du préavis de mise à la retraite. Si ces conditions ne sont

pas remplies, l'employeur s'engage au niveau de l'entreprise à embaucher un salarié sous la forme d'un contrat à durée indéterminée à temps plein dans un nouveau délai de 6 mois maximum.

Un bilan relatif par entreprise aux conditions de mise en œuvre des dispositions du présent article est présenté chaque année à la commission paritaire nationale.

2. Contreparties en termes de formation :

L'entreprise qui procède à la mise à la retraite de salariés avant l'âge de 65 ans devra établir un plan de formation prenant en compte des catégories d'action spécifiques liées à la retraite et consacrer 30 % de son obligation légale au titre de la formation professionnelle à ces actions de formation spécifiques. A ce titre, le plan de formation s'attachera à prendre les mesures de nature à :

- développer la mise en œuvre de bilans professionnels notamment afin d'apprécier les besoins professionnels des seniors dans la poursuite de leur activité jusqu'à 65 ans ;
- former le personnel à l'accompagnement, au tutorat et à la transmission du savoir ;
- développer l'investissement de la formation consacrée aux salariés de 35 ans et plus, l'année qui suit la mise à la retraite de salariés âgés de moins de 65 ans ;
- assurer aux nouveaux salariés un parcours de formation adapté à l'exercice de leur métier ;
- accompagner par des actions de formation adaptées le renouvellement des équipes.

Afin d'assurer la cohésion et le niveau des actions de formation menées au sein de la branche des sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural, un bilan de formation national sera progressivement mis en place afin d'évaluer les actions de formations réalisées dans chaque société d'aménagement foncier et d'établissement rural et d'évaluer le niveau moyen de formation de l'ensemble des sociétés de la branche.

3.2. Dispositions applicables à partir de 65 ans

L'employeur qui procède à une mise à la retraite d'un salarié âgé de 65 ans et plus est tenu d'observer un préavis de 6 mois et de notifier sa décision au salarié par lettre recommandée avec avis de réception après qu'un entretien préalable a informé le salarié de la décision de l'employeur. En accord avec le salarié manifesté lors de l'entretien préalable, la durée de ce préavis peut être réduite à 3 mois. La notification faite par l'employeur au salarié marque le point de départ du préavis dont le délai est décompté à partir de la date de présentation de la lettre recommandée.

Au plus tard dans le mois qui suit la notification de la mise à la retraite, un entretien aura lieu entre les parties afin de leur permettre de préciser les modalités de mise à la retraite.

Tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur peut prétendre à une indemnité de mise à la retraite fixée en fonction de son ancienneté au sein des sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural du groupe, de la FNSafer et de la SCAFR dans

lesquelles il été employé et sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois, si cela est plus favorable au salarié, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis* à l'exception des primes ou gratifications à caractère exceptionnel.

L'indemnité de mise à la retraite correspond, sauf disposition légale plus favorable :

- jusqu'à 10 ans : 2 mois ;
- de 10 à 15 ans : 4 mois ;
- de 15 à 20 ans : 5 mois ;
- plus de 20 ans : 6 mois.

Article 4

Entrée en vigueur. – Durée. – Dérogations. – Suivi

4.1. Entrée en vigueur. – Durée de l'accord

Les parties signataires sollicitent l'extension du présent accord conclu pour une durée indéterminée et qui entrera en vigueur à partir du jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté interministériel portant son extension.

4.2. Dérogations. – Suivi de l'accord

Le présent accord s'impose à l'ensemble des sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural qui ne peuvent y déroger.

La commission de négociation est chargée du suivi annuel du dispositif. Un bilan annuel est fourni en préalable aux représentants des organisations syndicales, qui précise les différents types de départs en quantité et qualité, ainsi que les embauches en quantité et qualité par entreprise.

Le présent accord comprenant 8 pages a été conclu à Paris.

Fait à Paris, le 14 septembre 2005.

(Suivent les signatures.)