

Accord collectif national

**MISE À LA RETRAITE AVANT 65 ANS
DES CADRES DIRIGEANTS
DE LA COOPÉRATION AGRICOLE
BÉNÉFICIAIRE DE L'APN**

ACCORD DU 16 MARS 2006 (1)

CONCERNANT LA MISE À LA RETRAITE AVANT 65 ANS DES CADRES
DIRIGEANTS DE LA COOPÉRATION AGRICOLE BÉNÉFICIAIRE DE L'APN

NOR : AGRS0697066M

Entre :

La Coop de France,

D'une part, et

Le mouvement des cadres dirigeants de la coopération agricole et de l'agroalimentaire (DIRCA) ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes Force ouvrière (FGTA-FO) ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC-AGRI ;

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

L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSA-AA),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant que la négociation collective demeure la voie la plus appropriée pour régler de manière équilibrée les rapports entre employeurs et salariés, Coop de France et ses partenaires sociaux ont décidé d'y recourir chaque fois que la loi le leur permet pour traiter de tous les sujets relevant de leur niveau de compétence.

C'est dans cet esprit que s'inscrit le présent accord collectif qui se propose de faire application des dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 3, du code du travail qui permet de fixer par le biais d'un accord collectif étendu les conditions dérogatoires susceptibles de présider à la mise à la retraite des salariés âgés de moins de 65 ans.

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

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les cadres dirigeants des :

- coopératives agricoles ;
- unions de coopératives agricoles ;
- sociétés d'intérêt collectif agricoles ;
- filiales de droit commun de l'ensemble des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6° du code rural ;
- organisations professionnelles de la coopération agricole (associations, syndicats, GIE, etc.)

qui bénéficient de l'application des dispositions de l'accord paritaire national du 21 octobre 1975 concernant le contrat de travail des cadres dirigeants de la coopération agricole (1) et en particulier de celles concernant les règles de départ et de mise à la retraite.

Les cadres dirigeants dont il s'agit sont ceux visés à l'article 1^{er} et à l'annexe I du texte précité.

Article 2

Objet

Conformément à l'article L. 122-14-13, alinéa 3, du code du travail, le présent accord a pour objet de permettre la mise à la retraite avant l'âge de 65 ans des cadres dirigeants visés à l'article 1^{er} ci-dessus, dès lors qu'ils sont couverts par les dispositions de l'accord paritaire national du 21 octobre 1975 et en particulier par celles de l'article 15.

Article 3

Conditions

Pour pouvoir être mise à la retraite avant l'âge de 65 ans, les cadres dirigeants visés à l'article 1^{er} doivent remplir les 3 conditions suivantes :

- avoir atteint l'âge minimum requis pour faire liquider leur retraite conformément aux articles L. 351-1 et R. 351-2 du code de la sécurité sociale et L. 742-3 du code rural ;
- être en mesure de bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein conformément aux dispositions de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale ;
- pouvoir faire liquider leurs régimes de retraite complémentaire sans coefficient de minoration.

Sous réserve du respect de ces conditions et de celles prévues aux articles 4 et 5, la mise à la retraite des cadres dirigeants visés à l'article 1^{er} et âgés de moins de 65 ans ne constitue pas un licenciement.

(1) Accord paritaire national du 21 octobre 1975 concernant le contrat de travail des cadres dirigeants de la coopération agricole tel que modifié par les avenants n° 1 du 1^{er} juillet 1991, n° 2 du 15 juillet 1993, n° 3 du 18 novembre 1993 et n° 4 du 21 juin 2005.

Article 4

Contreparties en matière de formation

En échange de la possibilité offerte par l'article L. 122-14-13, alinéa 3, du code du travail de mettre à la retraite avant l'âge de 65 ans toute personne susceptible de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, les parties signataires conviennent des contreparties suivantes :

A. – Bilan de compétence.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout cadre dirigeant bénéficie, à son initiative et sous réserve qu'il puisse faire état d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétence.

B. – Entretien professionnel de 2^e partie de carrière.

A condition de pouvoir justifier d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise dont il ressort, tout cadre dirigeant a droit, dans l'année qui suit son 45^e anniversaire et ensuite tous les 5 ans, à un entretien de 2^e partie de carrière destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

C. – Formation professionnelle.

Afin que les compétences des cadres dirigeants soient à tout instant en parfaite adéquation avec le niveau des responsabilités qui leur ont été confiées, l'entreprise veillera, chaque fois que de besoin, à inscrire dans son plan de formation des actions qui leur sont spécialement destinées sans pour autant porter atteinte aux besoins des autres catégories de salariés.

D. – Bilan retraite.

Au vu des informations qui lui auront été fournies à titre personnel par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et par les caisses de retraite complémentaire et supplémentaire auxquelles il a été affilié, et dont il est seul propriétaire, tout cadre dirigeant âgé de 55 ans peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique des modalités de sa fin de carrière à l'occasion de l'entretien de 2^e partie de carrière visé à l'article 4, paragraphe B.

Article 5

Contreparties en matière d'emploi

La mise à la retraite dans les conditions prévues à l'article 3 ci-dessus des cadres dirigeants bénéficiant de l'APN s'accompagne de la mise en œuvre, au choix de l'employeur, de l'une des contreparties emploi suivantes :

- évitement d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du travail ;
- 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 la notification de la mise à la retraite.

Article 6

Modalités de mise à la retraite

Les modalités de mise à la retraite des cadres dirigeants bénéficiant de l'APN sont celles définies par l'article 15 dudit texte.

Article 7

Dérogations

Il ne pourra être dérogé au présent accord que dans un sens plus favorable aux cadres dirigeants dont il est question.

Article 8

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord collectif est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Article 9

Dépôt. – Publicité

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé en 5 exemplaires auprès du service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, 18, rue Carnot, 94234 Cachan.

Il sera également déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, 27 rue Louis-Blanc, 75010 Paris.

Article 10

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 16 mars 2006.

(Suivent les signatures.)