

Brochure n° 3233

Convention collective nationale

IDCC : 1405. – **EXPÉDITION ET EXPORTATION
DE FRUITS ET LÉGUMES**

ACCORD DU 14 JUIN 2006

RELATIF À LA MISE À LA RETRAITE AVANT 65 ANS

NOR : *ASET0650960M*

IDCC : 1405

Entre :

Le syndicat des fabricants de produits végétaux frais prêts à l'emploi,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La FGTA-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le droit fil des dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail, modifié par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Il a pour objet de détailler les modalités de la mise à la retraite des salariés dès l'âge de 60 ans, dès lors que ceux-ci peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, et à la condition que soient mises en œuvre des contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises traitant, élaborant, préparant et commercialisant les produits désignés sous l'appellation « légumes frais prêts à l'emploi ».

Article 2

Modalités de départ en retraite

2.1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié peut prendre l'initiative de quitter volontairement son emploi pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, sous réserve de respecter le préavis applicable, conformément à l'article L. 122-6 du code du travail.

Il bénéficie alors d'une indemnité de départ en retraite dont le montant est déterminé comme suit :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

2.2. Mise à la retraite avant 65 ans

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans, sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale (soit 60 ans), et qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et des régimes de retraite complémentaire.

Toute décision de mise à la retraite devra être assortie du respect d'un délai de prévenance de 6 mois sauf accord des parties.

Article 3

Contreparties

3.1. Contreparties en termes de majoration de l'indemnité de mise à la retraite

La convention collective « Expédition et exportation de fruits et légumes » ne comporte pas d'article relatif à la mise à la retraite.

En conséquence, les salariés faisant l'objet d'une mise à la retraite ont droit au versement d'une indemnité de départ en retraite correspondant à l'indemnité minimum de licenciement prévue à l'article L. 122-9 du code du travail.

Il a été convenu de majorer celle-ci selon les modalités suivantes :

- ancienneté inférieure à 10 ans : application des dispositions légales ;
- ancienneté supérieure ou égale à 10 ans et strictement inférieure à 20 ans : majoration de 10 % de l'indemnité légale ;
- ancienneté supérieure ou égale à 20 ans et strictement inférieure à 30 ans : majoration de 15 % de l'indemnité légale ;
- ancienneté supérieure ou égale à 30 ans : majoration de 20 % de l'indemnité légale.

3.2. Contreparties en termes d'emploi

La mise à la retraite de tout salarié avant l'âge de 65 ans devra s'accompagner de la mise en œuvre de l'une des mesures suivantes, au niveau soit de l'entreprise, soit du groupe auquel elle appartient :

- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation, à raison d'une embauche pour une mise à la retraite ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée, d'une embauche pour une mise à la retraite.

La conclusion du contrat de travail à durée indéterminée devra intervenir dans un délai de 1 an suivant la date de notification de la mise à la retraite. Elle pourra également intervenir dans les 6 mois précédents, notamment pour permettre la transmission des compétences.

Les recrutements sous forme de contrat de travail à durée déterminée ne seront pas pris en compte. Les recrutements sous forme de contrat de travail à temps partiel seront, eux, comptabilisés au prorata de leur durée.

La compensation est exclue pour les entreprises connaissant des difficultés économiques. Les reclassements opérés, le cas échéant, dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique, seront considérés comme des contreparties en termes d'emploi.

3.3. Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Tout salarié a droit, dans les conditions prévues à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, à un entretien de deuxième partie de carrière.

Article 4

Bilan d'application de l'accord

Un bilan d'application du présent accord sera annexé à chaque rapport de branche.

Article 5

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent avenant prend effet à sa date d'extension. Il appartiendra à la partie la plus diligente de procéder à son extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de la formation professionnelle et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 14 juin 2006.

(Suivent les signatures.)