

Convention collective

**IDCC : 9573. – EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE
ET D'ÉLEVAGE ET CUMA
(Moselle)
(17 mai 1977)**

(Etendue par arrêté du 28 janvier 1980,
Journal officiel du 21 février 1980)

AVENANT N° 44 DU 28 MAI 2013

NOR : AGRS1397166M
IDCC : 9573

Entre :

La FDSEA de la Moselle ;

Le syndicat professionnel des ETARF de Lorraine ;

La fédération départementale des CUMA de Moselle,

D'une part, et

L'UR FO ;

L'UR CFTC ;

L'UD CFDT ;

L'UD CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 30 « Prime de fin de carrière » et l'article 16 de l'annexe I « Allocation de fin de carrière relative au personnel d'encadrement » de la convention sont abrogés et remplacés par :

« Article 30

Retraite

I. – Dispositions générales

Sont nulles toutes stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail et d'un contrat de travail prévoyant une rupture de plein droit du contrat de travail d'un salarié en raison de son âge ou du fait qu'il serait en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse.

Départ volontaire

Le salarié peut notifier sa volonté de départ à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Mise à la retraite

Mise à la retraite d'un salarié ayant atteint l'âge ouvrant droit à une pension de retraite à taux plein

La mise à la retraite d'un salarié ayant atteint l'âge ouvrant droit à une pension de retraite à taux plein est possible mais l'employeur doit respecter la procédure suivante : 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge mentionnée ci-dessus, puis chaque année jusqu'au 69^e anniversaire il doit interroger le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Pour éviter toute difficulté, l'employeur a intérêt à formuler cette demande par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Si le salarié répond favorablement, l'employeur devra notifier sa décision de mise à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de réponse négative du salarié, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai de 1 mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé sur ses intentions ou, à défaut, d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite de ce salarié pendant l'année qui suit. S'il le souhaite, il pourra réitérer sa demande l'année suivante, en respectant la même procédure (demande dans le délai de 3 mois avant la prochaine date anniversaire du salarié).

Si les conditions de la mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse. De ce fait, le salarié a droit à l'indemnité de licenciement.

Mise à la retraite d'office

Un employeur peut prendre la décision de mettre d'office un salarié à la retraite dès lors que celui-ci a au moins 70 ans.

Pour éviter toute difficulté, l'employeur devra notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

II. – Préavis

Qu'il s'agisse d'un départ à la retraite ou d'une mise à la retraite dans les conditions mentionnées ci-dessus, le préavis est fixé en application des dispositions légales définies comme suit :

- aucun préavis pour un salarié dont l'ancienneté est de moins de 6 mois ;
- 1 mois pour un salarié dont l'ancienneté est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois pour un salarié dont l'ancienneté est au-delà de 2 ans.

III. – Indemnité

Départ volontaire du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite, calculée selon les dispositions suivantes :

- après 5 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire ;
- après 10 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- après 35 ans d'ancienneté : 2 mois et demi de salaire ;
- après 40 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire.

Mise à la retraite

Le salarié dont le départ est à l'initiative de l'employeur perçoit une indemnité de mise à la retraite dont le montant sera calculé à l'identique de l'indemnité de licenciement, soit 1/5 de mois par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Salaire de référence

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse au salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute (salaires, primes, etc.) des 12 derniers mois qui précèdent le départ ou la mise à la retraite ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois de rémunération brute précédant le départ ou la mise à la retraite ; toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel, qui auraient été versés au salarié pendant cette période, sont pris en compte à due proportion. »

Article 2

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale 57 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Laxou, le 28 mai 2013.

(Suivent les signatures.)