

Convention collective

IDCC : 9541. – **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE**  
**(Meurthe-et-Moselle)**  
**(29 avril 1977)**

(Etendue par arrêté du 26 décembre 1977,  
*Journal officiel* du 14 février 1978)

---

AVENANT N° 86 DU 28 MAI 2013

NOR : *AGRS1397206M*  
IDCC : 9541

Entre :

La FDSEA de Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat professionnel des ETARF de Lorraine ;

La FD des CUMA de Meurthe-et-Moselle,

D'une part, et

L'UR des syndicats FO ;

L'UR des syndicats CFTC ;

L'UD des syndicats CFDT ;

L'UD des syndicats CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les articles 37 *bis* « Retraite ouvriers » et 38 *bis* « Retraite cadres » sont abrogés et remplacés par un nouvel article 37 *bis* rédigé comme suit.

« Article 37 *bis*

*Retraite*

1. 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

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<sup>e</sup> 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.

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.

## 2. 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.

## 3. 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 1/2 de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- après 35 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 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 trois 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 aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion. »

### **Article 2**

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'UT 54 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.)