

Avenant n° 16 du 2 juin 2021

relatif au régime de prévoyance
et au régime d'indemnité de départ à la retraite

NOR : ASET2150784M

IDCC : 1405

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

ANEEFEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer le régime de prévoyance des salariés non-cadres et cadres en mettant en place une couverture incapacité – invalidité pour les salariés non-cadres et en mettant les cotisations en conformité avec la réglementation. Les partenaires sociaux ont également souhaité modifier les règles de calcul de l'indemnité de départ à la retraite afin de la lisser et ainsi de la rendre plus équitable pour l'ensemble des salariés de la branche.

Le présent avenant, à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes, a pour objet de définir le régime de prévoyance et le régime d'indemnité de départ à la retraite des salariés de la convention collective nationale sus nommée.

Pour cela, le présent avenant a repris l'ensemble des dispositions de l'annexe III pour le personnel non-cadre et de l'annexe IV pour le personnel cadre de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes ainsi que tous les avenants et accords de branche modificatifs y afférent, les a annulés et remplacés par les dispositions définies dans cet avenant.

Il annule et remplace également l'article 9 de l'annexe spécifique à la 4^e gamme du 7 février 1995 étendue par arrêté du 9 octobre 1995, *Journal officiel* du 19 octobre 1995 de

la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes et tous les avenants et accords de branche y afférent.

En outre, il annule et remplace l'accord du 5 juin 2009 étendu par arrêté du 17 mai 2010, relatif à l'indemnité de départ à la retraite du personnel cadre et non cadre ainsi que l'article 2.1 de l'accord du 14 juin 2006 étendu par arrêté du 19 janvier 2007 spécifique à la 4^e gamme, ainsi que tous les avenants ou accords de branche modificatifs y afférent.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenue de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Titre I^{er} Régime de prévoyance

Article 1^{er} | *Personnel concerné*

Le présent avenant s'applique aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 :

- les salariés ne relevant pas de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 sont désignés dans le présent avenant comme « salariés non-cadres » ;
- les salariés relevant de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 sont désignés dans le présent avenant comme « salariés cadres ».

Les entreprises relevant de la convention collective nationale pourront, par acte juridique interne, permettre aux salariés relevant de l'article 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, de bénéficier des garanties prévues pour le personnel relevant de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Dans la branche, il s'agit au titre de l'article 5 de l'accord de branche du 25 avril 2016 relatif à la classification des emplois, des salariés de la catégorie professionnel techniciens/agents de maîtrise niveaux I et II.

Article 2 | *Répartition des cotisations*

La charge des cotisations du régime de prévoyance des salariés non-cadres et des salariés cadres est répartie de la manière suivante :

Article 2.1 | *Pour les salariés non-cadres*

65 % de la cotisation globale du régime de prévoyance sur T1 et T2 limitée à quatre fois le plafonds annuel de la sécurité sociale est à la charge de l'employeur et 35 % de la cotisation globale du régime de prévoyance sur T1 et T2 limitée à quatre fois le plafonds annuel de la sécurité sociale est à la charge du salarié non-cadre.

La cotisation mensualisation sur la T1 et sur la T2 limitée à quatre fois le plafonds annuel de la sécurité sociale est intégralement à la charge de l'employeur.

Article 2.2 | Pour les salariés cadres

100 % de la cotisation globale du régime de prévoyance sur T1 est intégralement à la charge de l'employeur. 21 % de la cotisation globale sur T2 limitée à quatre fois le plafonds annuel de la sécurité sociale est à la charge de l'employeur et 79 % de la cotisation globale sur T2 limitée à quatre fois le plafonds annuel de la sécurité sociale est à la charge du salarié cadre.

La cotisation mensualisation sur la T1 et sur la T2 limitée à quatre fois le plafonds annuel de la sécurité sociale est intégralement à la charge de l'employeur.

La tranche 1 (T1) correspond à la partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

La tranche 2 (T2) correspond à la partie de salaire brut au-delà du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le régime de prévoyance des salariés relevant des entreprises de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes porte sur les garanties suivantes :

- versement des indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale dans le cadre de la mensualisation dans les conditions de l'article 3 ;
- versement d'indemnités complémentaires en cas d'incapacité ou d'invalidité du salarié ;
- versement d'un capital-décès décomposé comme suit :
 - garantie décès ;
 - garantie invalidité absolue et définitive ;
 - garantie double effet.

Article 3 | Maintien de la rémunération en cas de maladie ou d'accident

Tout salarié ayant 1 année d'ancienneté dans la branche et 6 mois dans l'entreprise, bénéficie d'un maintien de salaire, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatés par certificat médical d'une indemnisation complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, dans les conditions prévues au tableau ci-dessous, à condition :

- d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables de cette incapacité par l'envoi d'un certificat médical d'arrêt de travail à l'employeur ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'espace économique européen.

L'indemnisation court à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle et à compter du 8^e jour d'absence dans tous les autres cas.

Les niveaux d'indemnisation sont de 90 % pour la 1^{re} période et 66,66 % pour la 2^e période et les temps d'indemnisation restent augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté selon les modalités définies à l'article 3.1 pour les salariés non-cadres et l'article 3.2 pour les salariés cadres.

Article 3.1 | Pour les salariés non-cadres

L'indemnisation des salariés non-cadres calculée sur la rémunération brute est définie conformément au tableau suivant et se calcule sur les 12 derniers mois précédant l'arrêt.

Maintien de salaire		
Ancienneté dans la branche	1 ^{re} période durée d'indemnisation à 90 % de la rémunération brut ^[*]	2 ^e période durée d'indemnisation à 66,66 % de la rémunération brute*
De 1 à 5 ans	90 jours	90 jours
De 6 à 10 ans	100 jours	100 jours
De 11 à 15 ans	110 jours	110 jours
De 16 à 20 ans	120 jours	120 jours
De 21 à 25 ans	130 jours	130 jours
De 26 à 30 ans	140 jours	140 jours
De 31 à 35 ans	150 jours	150 jours
De 36 à 40 ans	160 jours	160 jours
De 41 à 45 ans	170 jours	170 jours
Plus de 46 ans	180 jours	180 jours
[*] % du salaire brut y compris IJSS.		

Article 3.2 | Pour les salariés cadres

L'indemnisation des salariés cadres calculée sur la rémunération brute est définie conformément au tableau suivant et se calcule sur les 12 derniers mois précédant l'arrêt.

Maintien de salaire		
Ancienneté dans la branche	1 ^{re} période durée d'indemnisation à 90 % de la rémunération brute ^[*]	2 ^e période durée d'indemnisation à 66,66 % de la rémunération brute*
De 1 à 5 ans	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans	80 jours	80 jours
Plus de 31 ans	90 jours	90 jours
[*] % du salaire brut y compris IJSS		

Le versement de l'indemnisation se fait par année glissante, c'est-à-dire qu'elle démarre un jour de l'année N et se termine le même jour de l'année N + 1.

Article 4 | Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie ou accident de la vie privée, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà des périodes d'indemnisation prévues à l'article 3 de la présente convention collective et donnant lieu à l'indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires.

Les indemnités journalières complémentaires ci-dessous sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance, ainsi que de tout autre revenu, (notamment salaire temps partiel, allocations Pôle emploi ou un quelconque revenu de remplacement), ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Les prestations servies cessent dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la liquidation de la pension vieillesse.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Pour les salariés dont l'ancienneté dans la branche est inférieure à un an et ne pouvant prétendre au maintien de salaire défini à l'article 3, l'indemnisation intervient à compter du 181^e jour d'arrêt de travail continu.

Article 4.1 | Pour les salariés non-cadres

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie ou accident de la vie privée, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà des périodes d'indemnisation prévues à l'article 3 et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 70 % de la rémunération brute y compris les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut soumis à cotisations sociales des 12 mois précédant l'arrêt de travail y compris les primes et gratifications.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

En tout état de cause, la garantie ne doit pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Article 4.2 | Pour les salariés cadres

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie ou accident de la vie privée, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, le salarié cadre perçoit en complément à la 2^e période d'indemnisation à 66,66 % du maintien de salaire définie dans l'article 3.2 et en relais à la période de mensualisation, des indemnités journalières complémentaires à hauteur 90 % de la rémunération brute.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut soumis à cotisations sociales des 12 mois précédant l'arrêt de travail y compris les primes et gratifications.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

En tout état de cause, la garantie ne doit pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Article 5 | Garantie invalidité

La présente garantie vise à compenser une perte de salaire résultant de la perte de capacité de travail permanente, qu'elle soit totale ou partielle, due à la maladie ou à un accident professionnel ou non.

Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1^{re} catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
- en 2^e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;
- en 3^e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Sont bénéficiaires de la garantie invalidité les salariés reconnus invalides par la sécurité sociale conformément aux dispositions légales en vigueur.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance, ainsi que de tout autre revenu, (notamment salaire temps partiel, allocations Pôle Emploi ou un quelconque revenu de remplacement), ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

La rente est suspendue en cas de suspension de la pension de la sécurité sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse sécurité sociale ou au décès du salarié.

Article 5.1 | Pour les salariés non-cadres

Pour les salariés non-cadres reconnus invalides postérieurement à la date d'effet du présent avenant, le montant de la rente d'invalidité est égal à :

- invalidité de 1^{re} catégorie : 60 % de la rente complémentaire prévue en 2^e et 3^e catégorie, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale ;
- invalidité de 2^e ou 3^e catégorie : 70 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Article 5.2 | Pour les salariés cadres

Pour les salariés cadres reconnus invalides par la sécurité sociale, le montant de la rente d'invalidité est égale à 90 % de sa rémunération brute sous déduction faite des rentes d'invalidité de la sécurité sociale et quel que soit le niveau d'invalidité.

La rémunération des salariés cadres à prendre en considération pour le calcul de l'indemnisation est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Article 5.3 | Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut soumis à cotisations sociales des 12 mois précédant l'arrêt de travail y compris les primes et gratifications et défini au contrat de travail, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 5.4 | Reprise des encours

L'entreprise qui adhère au présent régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail à l'organisme assureur, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur, qui tarifiera éventuellement la prise en charge des risques en cours.

Article 6 | Garantie en cas de décès ou d'invalidité totale définitive

Les salariés bénéficient, quelle que soit leur ancienneté, d'une garantie décès ou invalidité absolue et définitive, double effet, dans les conditions définies ci-après.

Garantie décès

Article 6.1 | Pour les salariés non-cadres

En cas de décès de l'assuré, il est versé aux bénéficiaires un capital calculé comme suit, en fonction de la situation de famille du salarié :

Situation de famille du salarié	Capital décès versé
Salarié célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	75 % du salaire annuel du salarié
Salarié marié, sans personne à charge	100 % du salaire annuel du salarié
Salarié célibataire, veuf, divorcé, marié, ayant une personne à charge	120 % du salaire annuel du salarié
Par personne à charge supplémentaire	20 % du salaire annuel du salarié

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnisation est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Article 6.2 | Pour les salariés cadres

En cas de décès de l'assuré, il est versé aux bénéficiaires un capital calculé comme suit, en fonction de la situation de famille du salarié :

Situation de famille du salarié	Capital décès versé
Salarié célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	170 % du salaire annuel du salarié
Salarié marié, sans personne à charge	200 % du salaire annuel du salarié
Salarié célibataire, veuf, divorcé, marié, ayant une personne à charge	250 % du salaire annuel du salarié
Par personne à charge supplémentaire	50 % du salaire annuel du salarié

Garantie invalidité absolue et définitive

Tout salarié considéré par la sécurité sociale comme inapte à toute activité et étant dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne, bénéficiera du versement d'un capital égal à 100 % du capital prévu au titre de la garantie décès.

Garantie double effet

Lorsqu'après le décès de l'assuré, le conjoint survivant décède à son tour alors qu'il reste un ou plusieurs enfants à charge, ceux-ci bénéficient du versement d'un capital égal à 100 % de celui versé au moment du premier décès.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnisation est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Dans le cadre de la garantie décès des salariés définis au présent article, est repris à la date d'application du présent avenant le maintien de la garantie décès aux salariés en invalidité, incapacité de travail tel que défini à l'article 7-1 de la loi dite « Évin » n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et modifié par la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001.

Article 7 | Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Article 7.1 | Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien temporaire des garanties prévues aux articles 4, 5, et 6 du présent avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre des dispositions prévues aux articles 4 et 5 du présent avenant ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'assureur.

Le maintien de garanties s'applique pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, et en tout état de cause dans la limite de 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation du régime de prévoyance (part employeur et part salarié) et ne fait pas l'objet d'une cotisation spécifique.

Article 7.2 | Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini au contrat, de travail étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 7.3 | Formalités de déclaration

L'entreprise adhérente et/ou le participant doit :

- signaler le maintien des garanties visées par la présente annexe dans le certificat de travail de l'ancien salarié ;
- informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail en lui adressant, dans un délai de 1 mois suivant la date de cessation du contrat de travail d'un salarié, le bulletin individuel d'affiliation au présent dispositif de portabilité complété et signé accompagné de la copie du ou des derniers contrats de travail justifiant la durée, d'une attestation justifiant son statut de demandeur d'emploi dans l'attente de l'envoi de l'attestation justifiant l'indemnisation par l'assurance chômage.

Dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou les ayants-droit en cas de décès) s'engage à informer l'organisme assureur de toute cause entraînant la cessation anticipée de maintien des garanties. Sont visées notamment les causes suivantes :

- la reprise d'un autre emploi ;
- l'impossibilité de justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- la survenance de la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Titre II Indemnité de départ à la retraite

Article 8 | Indemnité de départ à la retraite

Les salariés non-cadres et cadres tels que définis à l'article 1^{er} du présent avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes et quelle que soit la nature de leur contrat de travail quittant volontairement leur emploi pour bénéficier de leur droit à la retraite reçoivent une indemnité de départ en retraite.

Article 8.1 | Calcul de l'indemnité

Le calcul de l'indemnité se fait de la manière suivante :

Ancienneté dans la branche	Montant
10 ans	1 mois de salaire
11 ans	1 mois + 1/10 ^e mois de salaire
12 ans	1 mois + 2/10 ^e mois de salaire
13 ans	1 mois + 3/10 ^e mois de salaire
14 ans	1 mois + 4/10 ^e mois de salaire

Ancienneté dans la branche	Montant
15 ans	1 mois + 5/10 ^e mois de salaire
16 ans	1 mois + 6/10 ^e mois de salaire
17 ans	1 mois + 7/10 ^e mois de salaire
18 ans	1 mois + 8/10 ^e mois de salaire
19 ans	1 mois + 9/10 ^e mois de salaire
20 ans	2 mois de salaire
21 ans	2 mois + 2/10 ^e mois de salaire
22 ans	2 mois + 4/10 ^e mois de salaire
23 ans	2 mois + 6/10 ^e mois de salaire
24 ans	2 mois + 8/10 ^e mois de salaire
25 ans	3 mois de salaire
26 ans	3 mois + 1/10 ^e mois de salaire
27 ans	3 mois + 2/10 ^e mois de salaire
28 ans	3 mois + 3/10 ^e mois de salaire
29 ans	3 mois + 4/10 ^e mois de salaire
30 ans	3 mois et demi (5/10 ^e) de salaire
31 ans	3 mois + 6/10 ^e mois de salaire
32 ans	3 mois + 7/10 ^e mois de salaire
33 ans	3 mois + 8/10 ^e mois de salaire
34 ans	3 mois + 9/10 ^e mois de salaire
35 ans et au-delà	4 mois de salaire

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnisation est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

L'ancienneté à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est l'ancienneté dans la branche des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes acquise par le salarié.

Article 8.2 | Répartition de la cotisation

La cotisation de la garantie indemnité de départ à la retraite est à la charge exclusive de l'employeur et est assise sur la masse salariale T1 et T2 (limité à 4 fois le plafonds annuel de la sécurité sociale).

Article 9 | Date d'effet

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois du trimestre suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension et au plus tôt au 1^{er} janvier 2021.

Article 10 | *Formalités administratives*

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

L'ANEFEL est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 2 juin 2021.

(Suivent les signatures.)