

Procès-verbal du 9 février 2026
relatif à l'interprétation de l'article 12
de l'accord interprofessionnel du 22 juin 1979

NOR : ASET2650286M

IDCC : 1586

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

FICT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CFE-CGC Agro ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule. Rappel du contexte

À la suite de la demande de saisine par une entreprise, la commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), composée en commission d'interprétation, s'est réunie le vendredi 30 janvier 2026, conformément aux dispositions des articles 80 et 81 de la convention collective nationale des industries charcutières, issue de l'accord du 6 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI.

L'ordre du jour portait sur l'interprétation de l'article 12 de l'accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans diverses branches des industries agro-alimentaires.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Rappel des dispositions de l'article 12 de l'accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 3 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans diverses branches des industries agro-alimentaires

L'article 12 « Indemnité de licenciement et indemnité de départ à la retraite » de l'accord interprofessionnel du 22 juin 1979 prévoit que :

« Une indemnité distincte du préavis est attribuée, en dehors du cas de faute grave, aux salariés licenciés avant l'âge de soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale) et ayant au moins un an d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- pour un salarié comptant de une à quatre années d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté ;
- pour un salarié comptant cinq années d'ancienneté ou plus, un cinquième de mois par année d'ancienneté, avec un maximum de cinq mois^[1].

Sauf dans le cas où il y a versement d'une allocation de préretraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de :

- 10 p. 100 lorsque le salarié est âgé de cinquante à cinquante-cinq ans à la date du licenciement ;
- 20 p. 100 lorsque, à cette même date, il est âgé de cinquante-cinq ans à cinquante-neuf ans.

Le montant de cette indemnité, à ancienneté égale, est réduit de moitié lorsque la résiliation du contrat de travail est décidée par l'employeur à partir de soixante-cinq ans, ou de soixante ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale.

Le salarié qui, de sa propre initiative, résilie son contrat de travail à partir de soixante ans pour prendre sa retraite ou bénéficier de l'accord interprofessionnel du 13 juin 1977 relatif à la garantie de ressources des salariés démissionnaires a droit à une indemnité de départ en retraite égale à la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre en fonction de son ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois 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 au titre de cette période que pour le quart de son montant.

Lorsque l'intéressé a déjà perçu de l'établissement une indemnité de licenciement à l'occasion de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement est calculée sur le nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois correspondant à l'ancienneté totale, diminué du nombre

[1] Les parties signataires précisent que, si l'indemnité de licenciement instituée par l'accord de mensualisation est, dans la plupart des cas, et bien qu'elle soit réduite de moitié à partir de soixante-cinq ans ou de soixante ans en cas d'incapacité au travail, nettement plus avantageuse que l'indemnité légale de licenciement ou, à la limite, au moins équivalente – puisque, à partir de cinq années d'ancienneté, elle se calcule sur la base de 1/5^e de mois par année de présence à compter de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise – il en va autrement lorsque l'intéressé compte moins de cinq ans d'ancienneté au moment de la résiliation du contrat de travail. En effet, de un à quatre ans d'ancienneté, l'indemnité prévue par l'accord de mensualisation pour un salarié âgé de soixante-cinq ans (ou de soixante ans en cas d'incapacité au travail) ne dépasse pas la moitié de 1/10^e de mois par année, soit 1/20^e, alors que l'indemnité légale est de 1/10^e de mois par année dès la première année. En conséquence, les salariés se trouvant dans ce cas peuvent prétendre à l'indemnité légale de licenciement comme étant plus avantageuse que l'indemnité conventionnelle.

de dixièmes ou de cinquièmes de mois sur lequel a été calculée l'indemnité de licenciement perçue lors du précédent licenciement.

En cas de licenciement collectif, le paiement de l'indemnité de licenciement pouvant constituer pour un établissement une charge particulièrement lourde, l'employeur aura la faculté de procéder par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum. »

Les questions soumises à la commission d'interprétation étaient les suivantes :

1. L'indemnité de départ à la retraite se cumule-t-elle avec l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ?
2. L'indemnité de départ à la retraite se substitue-t-elle à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement lorsqu'elle est plus favorable ?

Article 2 | Avis de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), composée en commission d'interprétation

Après examen des dispositions de l'article 12 et échanges entre les partenaires sociaux, représentants des entreprises et représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, la commission d'interprétation constate que :

- l'article 12 distingue clairement deux situations juridiques différentes :
 - le licenciement, à l'initiative de l'employeur ;
 - le départ à la retraite, à l'initiative du salarié ;
- ces deux situations correspondent à des causes de rupture distinctes et ne peuvent intervenir simultanément ;
- le texte ne prévoit à aucun moment le versement cumulatif :
 - d'une indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle) ;
 - et d'une indemnité de départ à la retraite ;
- conformément aux principes dégagés par une jurisprudence constante de la cour de cassation, un salarié ne peut être indemnisé deux fois pour une même rupture du contrat de travail poursuivant une finalité identique.

Par conséquent, la commission paritaire d'interprétation adopte à l'unanimité l'interprétation suivante :

1. L'indemnité de départ à la retraite prévue par l'article 12 de l'accord interprofessionnel du 22 juin 1979 ne se cumule pas avec l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.
2. L'indemnité de départ à la retraite ne peut pas se substituer à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement si elle est plus favorable car ces indemnités répondent à des causes de ruptures distinctes.

La commission rappelle que les indemnités prévues à l'article 12 répondent à des causes de ruptures distinctes et exclusives les unes des autres et qu'aucune situation ne peut conduire à l'indemnisation cumulative d'une même rupture du contrat de travail.

La présente interprétation a pour objet de préciser le sens des dispositions existantes et ne saurait être regardée comme créant un droit nouveau ni comme modifiant l'économie générale de l'accord du 22 juin 1979.

Cette interprétation est conforme aux principes dégagés par la jurisprudence constante de la cour de cassation en matière d'indemnisation de la rupture du contrat de travail.

Article 3 | Force normative et application aux entreprises

Les procès-verbaux de commission d'interprétation portant accord pour l'interprétation de clauses conventionnelles étant assimilés à des textes conventionnels, le présent procès-verbal d'interprétation produit les mêmes effets qu'un accord collectif.

Il devra être appliqué :

- par les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services de la direction générale du travail ;
- par les entreprises couvertes par la convention collective nationale des industries charcutières et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4 | Dépôt

Conformément à la législation en vigueur, le présent procès-verbal fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Le procès-verbal fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Paris, le 9 février 2026.

(Suivent les signatures.)