

Brochure n° 3178

Convention collective nationale
IDCC : 200. – EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES

AVENANT N° 80 DU 12 JUIN 2013
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1350912M
IDCC : 200

PRÉAMBULE

Dans un contexte économique de plus en plus difficile, face à l'évolution du marché et des métiers de la branche, les entreprises ont souhaité réviser certaines dispositions conventionnelles.

Les nombreux échanges avec les partenaires sociaux pendant plusieurs mois ont permis d'aboutir aux modifications suivantes à la convention collective des exploitations frigorifiques.

Les dispositions ci-dessous annulent et remplacent les rédactions et dispositions antérieures.

Article 1^{er}

L'article 10 de l'annexe II « Ouvriers et employés » est rédigé comme suit :

« Article 10

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, au minimum une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le montant de l'indemnité de licenciement et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

- 1/5 de mois du salaire de référence par année d'ancienneté, et ce jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 1/3 de mois du salaire de référence au-delà de 10 ans d'ancienneté, et ce jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 2/5 de mois du salaire de référence au-delà de 15 ans d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité de licenciement peut être synthétisé de la manière suivante, en années pleines d'ancienneté (les années incomplètes donnent lieu à prorata) :

ANCIENNETÉ du salarié	MÉTHODE de calcul	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
1 an	$1/5 \times 1$	0,20
2 ans	$1/5 \times 2$	0,40
3 ans	$1/5 \times 3$	0,60
4 ans	$1/5 \times 4$	0,80

ANCIENNETÉ du salarié	MÉTHODE de calcul	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
5 ans	$1/5 \times 5$	1
6 ans	$1/5 \times 6$	1,20
7 ans	$1/5 \times 7$	1,40
8 ans	$1/5 \times 8$	1,60
9 ans	$1/5 \times 9$	1,80
10 ans	$1/5 \times 10$	2
11 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 1)$	2,33
12 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 2)$	2,67
13 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 3)$	3
14 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 4)$	3,33
15 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5)$	3,67
16 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 1)$	4,07
17 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 2)$	4,47
18 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 3)$	4,87
19 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 4)$	5,27
20 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 5)$	5,67
21 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 6)$	6,07
22 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 7)$	6,47
23 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 8)$	6,87
24 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 9)$	7,27
25 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 10)$	7,67
26 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 11)$	8,07
27 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 12)$	8,47
28 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 13)$	8,87
29 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 14)$	9,27
30 ans et plus	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 15)$	9,67

Ce montant de l'indemnité conventionnelle est majoré de 5 % si le salarié est âgé de 55 ans ou plus à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Le montant de l'indemnité de licenciement est plafonné, hors majoration d'âge, à 9,67 mois.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par dérogation à l'article 46 *bis* de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

L'article 1^{er} s'appliquera aux procédures de licenciement qui débiteront à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 2

L'article 8 de l'annexe III « Agents de maîtrise et techniciens assimilés » est rédigé comme suit :

« Article 8

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, au minimum 1 année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le montant de l'indemnité de licenciement et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

- 1/5 de mois du salaire de référence par année d'ancienneté, et ce jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 1/3 de mois du salaire de référence au-delà de 10 ans d'ancienneté, et ce jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 2/5 de mois du salaire de référence au-delà de 15 ans d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité de licenciement peut être synthétisé de la manière suivante, en années pleines d'ancienneté (les années incomplètes donnent lieu à prorata) :

ANCIENNETÉ du salarié	MÉTHODE de calcul	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
1 an	$1/5 \times 1$	0,20
2 ans	$1/5 \times 2$	0,40
3 ans	$1/5 \times 3$	0,60
4 ans	$1/5 \times 4$	0,80
5 ans	$1/5 \times 5$	1
6 ans	$1/5 \times 6$	1,20
7 ans	$1/5 \times 7$	1,40
8 ans	$1/5 \times 8$	1,60
9 ans	$1/5 \times 9$	1,80
10 ans	$1/5 \times 10$	2
11 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 1)$	2,33
12 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 2)$	2,67
13 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 3)$	3
14 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 4)$	3,33
15 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5)$	3,67
16 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 1)$	4,07
17 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 2)$	4,47
18 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 3)$	4,87
19 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 4)$	5,27

ANCIENNETÉ du salarié	MÉTHODE de calcul	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
20 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 5)$	5,67
21 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 6)$	6,07
22 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 7)$	6,47
23 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 8)$	6,87
24 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 9)$	7,27
25 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 10)$	7,67
26 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 11)$	8,07
27 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 12)$	8,47
28 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 13)$	8,87
29 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 14)$	9,27
30 ans et plus	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 15)$	9,67

Ce montant de l'indemnité conventionnelle est majoré de 5 % si le salarié est âgé de 55 ans ou plus à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Le montant de l'indemnité de licenciement est plafonné, hors majoration d'âge, à 9,67 mois.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par dérogation à l'article 46 *bis* de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

L'article 2 s'appliquera aux procédures de licenciement qui débiteront à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 3

L'article 12 de l'annexe IV « Cadres » est rédigé comme suit :

« Article 12

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, au minimum 1 année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le montant de l'indemnité de licenciement et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

- 1/5 de mois du salaire de référence par année d'ancienneté, et ce jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 1/3 de mois du salaire de référence au-delà de 10 ans d'ancienneté, et ce jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 2/5 de mois du salaire de référence au-delà de 15 ans d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité de licenciement peut être synthétisé de la manière suivante, en années pleines d'ancienneté (les années incomplètes donnent lieu à prorata) :

ANCIENNETÉ du salarié	MÉTHODE de calcul	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
1 an	$1/5 \times 1$	0,20
2 ans	$1/5 \times 2$	0,40
3 ans	$1/5 \times 3$	0,60
4 ans	$1/5 \times 4$	0,80
5 ans	$1/5 \times 5$	1
6 ans	$1/5 \times 6$	1,20
7 ans	$1/5 \times 7$	1,40
8 ans	$1/5 \times 8$	1,60
9 ans	$1/5 \times 9$	1,80
10 ans	$1/5 \times 10$	2
11 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 1)$	2,33
12 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 2)$	2,67
13 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 3)$	3
14 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 4)$	3,33
15 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5)$	3,67
16 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 1)$	4,07
17 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 2)$	4,47
18 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 3)$	4,87
19 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 4)$	5,27
20 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 5)$	5,67
21 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 6)$	6,07
22 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 7)$	6,47
23 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 8)$	6,87
24 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 9)$	7,27
25 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 10)$	7,67
26 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 11)$	8,07
27 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 12)$	8,47
28 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 13)$	8,87
29 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 14)$	9,27
30 ans et plus	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 15)$	9,67

Ce montant de l'indemnité conventionnelle est majoré de 5 % si le salarié est âgé de 55 ans ou plus à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Le montant de l'indemnité de licenciement est plafonné, hors majoration d'âge, à 9,67 mois.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par dérogation à l'article 46 *bis* de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

L'article 3 s'appliquera aux procédures de licenciement qui débiteront à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 4

L'article 11 de l'annexe II « Ouvriers et employés » est rédigé comme suit :

« Article 11

Mise à la retraite

Constitue une mise à la retraite le fait, pour un employeur, de rompre unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié. La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite, dont les conditions d'attribution et le montant sont identiques à ceux de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 10 de l'annexe II "Ouvriers et employés", hors majoration pour âge.

Par dérogation à l'article 46 *bis* de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail. »

L'article 4 s'appliquera aux mises à la retraite notifiées par écrit à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 5

Il est créé un article 12 à l'annexe II « Ouvriers et employés » rédigé comme suit :

« Article 12

Départ volontaire à la retraite

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait, pour un salarié en âge de liquider ses droits à la retraite, de rompre unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

Le salarié devra notifier à l'entreprise son départ volontaire à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de départ à la retraite, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,25 mois du salaire de référence après 5 ans d'ancienneté ;
- 0,5 mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois du salaire de référence après 15 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois du salaire de référence après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois du salaire de référence après 25 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois du salaire de référence après 28 ans d'ancienneté ;
- 3 mois du salaire de référence après 31 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois du salaire de référence après 34 ans d'ancienneté ;
- 4 mois du salaire de référence après 35 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des salaires ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont le salarié a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'entreprise avant la notification de son départ volontaire à la retraite ou, si cette formule est plus avantageuse pour le salarié, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la moyenne des 3 derniers mois de salaire perçus avant la notification de son départ volontaire à la retraite. Dans cette hypothèse, toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois versée pendant cette période au salarié ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par dérogation à l'article 46 *bis* de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

Cette indemnité de départ en retraite ne peut se cumuler ni avec toute autre indemnité de même nature, ni avec les primes ou gratifications versées par les entreprises à l'occasion du départ d'un salarié en retraite en application d'un règlement intérieur ou du contrat de travail individuel. »

L'article 5 s'appliquera à tout départ à la retraite notifié par écrit à compter du 1^{er} janvier 2020.

Les parties conviennent qu'au cours de la période transitoire, courant de la date de signature du présent avenant jusqu'au 31 décembre 2019, le calcul de l'indemnité de départ à la retraite s'effectue conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur antérieurement à la date de signature du présent avenant, à savoir :

- pour la tranche de 1 à 15 ans de présence continue : 1/10 de mois par année complète à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche au-dessus de 15 ans de présence continue : 2/10 de mois par année complète à compter de la 16^e année.

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite ne peut excéder 4,5 mois de salaire moyen mensuel.

Article 6

L'article 8 *bis* de l'annexe III « Agents de maîtrise et techniciens assimilés » est rédigé comme suit.

« Article 8 bis
Mise à la retraite

Constitue une mise à la retraite le fait, pour un employeur, de rompre unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié. La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite, dont les conditions d'attribution et le montant sont identiques à ceux de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 8 de l'annexe III "Agents de maîtrise et techniciens assimilés", hors majoration pour âge.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail. »

L'article 6 s'appliquera aux mises à la retraite notifiées par écrit à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 7

Il est créé un article 10 à l'annexe III « Agents de maîtrise et techniciens assimilés » rédigé comme suit :

« Article 10
Départ volontaire à la retraite

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait, pour un salarié en âge de liquider ses droits à la retraite, de rompre unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

Le salarié devra notifier à l'entreprise son départ volontaire à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

Compte tenu des responsabilités particulières assumées dans l'entreprise par le salarié relevant du statut agent de maîtrise ou technicien, le départ volontaire à la retraite ouvrira droit, pour le salarié, à une indemnité de départ à la retraite, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,25 mois du salaire de référence après 5 ans d'ancienneté ;
- 0,5 mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois du salaire de référence après 15 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois du salaire de référence après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois du salaire de référence après 25 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois du salaire de référence après 28 ans d'ancienneté ;
- 3 mois du salaire de référence après 31 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois du salaire de référence après 33 ans d'ancienneté ;

- 4 mois du salaire de référence après 34 ans d’ancienneté ;
- 4,5 mois du salaire de référence après 35 ans d’ancienneté.

L’indemnité de départ à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des salaires ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont le salarié a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l’entreprise avant la notification de son départ volontaire à la retraite ou, si cette formule est plus avantageuse pour le salarié, l’indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la moyenne des 3 derniers mois de salaire perçus avant la notification de son départ volontaire à la retraite. Dans cette hypothèse, toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois versée pendant cette période au salarié ne sera prise en compte que dans la limite d’un montant calculé à due proportion.

L’ancienneté du salarié dans l’entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

Cette indemnité de départ en retraite ne peut se cumuler ni avec toute autre indemnité de même nature, ni avec les primes ou gratifications versées par les entreprises à l’occasion du départ d’un salarié en retraite en application d’un règlement intérieur ou du contrat de travail individuel. »

L’article 7 s’appliquera à tout départ à la retraite notifié par écrit à compter du 1^{er} janvier 2020.

Les parties conviennent qu’au cours de la période transitoire, courant de la date de signature du présent avenant jusqu’au 31 décembre 2019, le calcul de l’indemnité de départ à la retraite s’effectue conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur antérieurement à la date de signature du présent avenant, à savoir :

- pour la tranche de 1 à 15 ans de présence continue : 1/10 de mois par année complète à compter de la date d’entrée dans l’entreprise ;
- pour la tranche au-dessus de 15 ans de présence continue : 2/10 de mois par année complète à compter de la 16^e année.

Le montant de l’indemnité de départ à la retraite ne peut excéder 5,5 mois de salaire moyen mensuel.

Article 8

L’article 13 *bis* de l’annexe IV « Cadres » est rédigé comme suit :

« Article 13 *bis*

Mise à la retraite

Constitue une mise à la retraite le fait, pour un employeur, de rompre unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l’article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d’un salarié. La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l’employeur respecte un délai de prévenance d’une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d’au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite, dont les conditions d’attribution et le montant sont identiques à ceux de l’indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l’article 12 de l’annexe IV “Cadres”, hors majoration pour âge.

L’ancienneté du salarié dans l’entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail. »

L’article 8 s’appliquera aux mises à la retraite notifiées par écrit à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 9

Il est créé un article 15 à l'annexe IV « Cadres » rédigé comme suit :

« Article 15

Départ volontaire à la retraite

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait, pour un salarié en âge de liquider ses droits à la retraite, de rompre unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

Le salarié devra notifier à l'entreprise son départ volontaire à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

Dans la mesure où la mobilité professionnelle des cadres est plus importante que celle des salariés ayant un autre statut dans l'entreprise et que les cadres acquièrent, en règle générale, une ancienneté moins importante dans l'entreprise que les autres salariés, le départ volontaire à la retraite ouvrira droit, pour le salarié cadre, à une indemnité de départ à la retraite, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,25 mois du salaire de référence après 5 ans d'ancienneté ;
- 0,5 mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois du salaire de référence après 15 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois du salaire de référence après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois du salaire de référence après 25 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois du salaire de référence après 27 ans d'ancienneté ;
- 3 mois du salaire de référence après 29 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois du salaire de référence après 31 ans d'ancienneté ;
- 4 mois du salaire de référence après 33 ans d'ancienneté ;
- 5 mois du salaire de référence après 34 ans d'ancienneté ;
- 6 mois du salaire de référence après 35 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des salaires ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont le salarié a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'entreprise avant la notification de son départ volontaire à la retraite ou, si cette formule est plus avantageuse pour le salarié, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la moyenne des 3 derniers mois de salaire perçus avant la notification de son départ volontaire à la retraite. Dans cette hypothèse, toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois versée pendant cette période au salarié ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

Cette indemnité de départ en retraite ne peut se cumuler ni avec toute autre indemnité de même nature, ni avec les primes ou gratifications versées par les entreprises à l'occasion du départ d'un salarié en retraite en application d'un règlement intérieur ou du contrat de travail individuel. »

L'article 9 s'appliquera à tout départ à la retraite notifié par écrit à compter du 1^{er} janvier 2020.

Les parties conviennent qu'au cours de la période transitoire, courant de la date de signature du présent avenant jusqu'au 31 décembre 2019, le calcul de l'indemnité de départ à la retraite s'effectue conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur antérieurement à la date de signature du présent avenant, à savoir :

- pour la tranche de 2 à 15 ans de présence continue : 2/10 de mois par année complète à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche au-dessus de 15 ans de présence continue : 3/10 de mois par année complète à compter de la 16^e année.

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite ne peut excéder 7,5 mois de salaire moyen mensuel.

Article 10

L'article 10 de l'annexe IV « Cadres » est abrogé à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 11

L'article 64 de la convention collective est rédigé comme suit :

« Article 64

Chaque salarié bénéficiant des dispositions de la présente convention collective a droit à un congé annuel dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif dans l'entreprise.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Lorsqu'il y a fractionnement de cette période, les dispositions des articles L. 3141-17 et suivants du code du travail s'appliquent.

Des jours de congés supplémentaires pour ancienneté sont attribués dans les conditions suivantes aux salariés cadres et non cadres :

- 1 jour ouvré après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 jours ouvrés après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 jours ouvrés après 28 ans d'ancienneté ;
- 5 jours ouvrés après 35 ans d'ancienneté.

Le droit à jours de congés pour ancienneté du salarié s'ouvre à la date d'expiration de la période de référence en vigueur dans l'entreprise pour apprécier le droit à congés payés.

La période durant laquelle les congés supplémentaires pour ancienneté doivent être pris expire le 31 mai de l'année suivant celle de l'ouverture des droits sans possibilité de report.

Les droits à congés existant dans les entreprises à la date d'entrée en vigueur du présent avenant seront maintenus. »

L'article 11 du présent avenant s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 12

L'article 2 de l'avenant n° 78 du 8 avril 2011 relatif aux salaires minima et aux primes au 1^{er} janvier 2011 est abrogé ainsi que toutes les dispositions de la convention collective portant sur la prime de froid.

De même, l'article intitulé « Prime de froid » figurant dans l'annexe I « Salaires » est abrogé.

L'article 12 s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 13

Au sein de l'annexe II « Ouvriers et employés », il est créé un article 13 ainsi rédigé :

« Article 13

Prime de froid

Une prime dite “de froid” est versée au personnel ouvriers, employés, réalisant des travaux au froid, dans les conditions exposées ci-après.

1. Travail habituel au froid

Le personnel ouvrier/employé travaillant au froid au moins 3,5 heures par jour et ce, au moins 8 jours par mois, ces conditions étant cumulatives, bénéficie d'une prime de froid fixée comme suit :

- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement comprise entre -5°C et $+2^{\circ}\text{C}$ ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 35 € ;
- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement inférieure à -5°C ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 75 €.

2. Travail occasionnel au froid

Le personnel ouvrier travaillant au froid au moins 3 heures et demie par jour et moins de 8 jours par mois bénéficie d'une prime de froid fixée comme suit :

- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement inférieure à -5°C ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 3,46 € par jour travaillé au froid.

3. Dispositions communes

Cette prime de froid ne peut se cumuler avec tout autre avantage versé au sein de l'entreprise dès lors que ce dernier a le même objet. »

L'article 13 s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 14

L'article 72 de la convention collective est rédigé comme suit :

« Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue de salaire sont accordées dans les conditions suivantes, aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise :

- 5 jours pour le mariage du salarié ou la conclusion par le salarié d'un pacte civil de solidarité.

Le salarié ayant bénéficié dans l'entreprise des jours de congé accordés au titre de la conclusion d'un pacte civil de solidarité ne peut pas en bénéficier de nouveau s'il se marie avec le partenaire avec lequel avait été conclu le pacte civil de solidarité ;

- 1 jour pour le mariage d'un enfant du salarié ou la conclusion par un enfant du salarié d'un pacte civil de solidarité.

Le salarié ayant bénéficié dans l'entreprise des jours de congé accordés au titre de la conclusion d'un pacte civil de solidarité par un de ses enfants ne pourra pas en bénéficier de nouveau si ce dernier se marie avec le partenaire avec lequel avait été conclu le pacte civil de solidarité ;

- 5 jours pour le décès du conjoint du salarié ou du partenaire avec lequel le salarié a conclu un pacte civil de solidarité ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant du salarié ;
- 3 jours pour le décès d'un ascendant au premier degré du salarié ;
- 1 jour pour le décès d'un frère ou d'une sœur du salarié ;

- 1 jour pour le décès d'un ascendant par alliance au premier degré du salarié ;
- 3 jours pour l'adoption d'un enfant. »

L'article 14 s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 15

Il est créé un article 6 *bis* dans la convention collective rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-1-1 du code du travail, chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de section syndicale, pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier les accords collectifs. »

L'article 15 s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 16

Il est ajouté un quatrième alinéa à l'article 7 de la convention collective, rédigé comme suit :

« Par ailleurs, les salariés mandatés par les fédérations nationales signataires pour participer aux commissions paritaires de la branche bénéficient, outre le temps de participation auxdites réunions, d'un crédit d'heures de 4 heures, par réunion de la commission paritaire, à la charge des employeurs des salariés mandatés, aux fins de préparer ladite réunion et en restituer les débats. »

L'article 16 s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 17

L'alinéa 7 de l'article 1.2 du I « Droit individuel à la formation » de l'accord du 28 avril 2005 sur la formation professionnelle est abrogé.

L'article 17 s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 18

Le présent avenant s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui de son dépôt dans les conditions prévues par le code du travail, excepté pour les articles pour lesquels il est expressément prévu une date d'entrée en vigueur différente.

Il fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Article 19

Le présent avenant a été établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Paris, le 12 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

USNEF.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC Agro ;

FGT CFTC.