

10

Brochure n° 3156

Supplément n° 4

Convention collective nationale

IDCC : 2149. – **ACTIVITÉS DU DÉCHET**

(7^e édition. – Octobre 2002)

AVENANT N° 7 DU 9 FÉVRIER 2004

RELATIF AUX CONDITIONS DE DÉPART EN RETRAITE

NOR : ASET0450351M

IDCC : 2149

Entre :

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),

D'une part, et

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

La fédération nationale des transports de l'équipement (FGTE) CFDT ;

La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;

La fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés (FNCR) ;

La fédération nationale de l'encadrement, des transports et du tourisme CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires confirment par le présent accord les dispositions de l'article 2-24 « Départ en retraite » de la convention collective nationale des activités du déchet.

Les parties signataires modifient néanmoins le texte conventionnel afin de l'adapter aux dispositions de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Le présent accord portant uniquement sur les conditions de départ en retraite, des négociations devront intervenir sur les autres dispositions de la loi précitée.

Les nouvelles dispositions légales permettent la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur de salariés âgés de moins de 65 ans si un accord de branche étendu conclu avant le 8 février 2008 et fixant des contreparties en matière d'emploi ou de formation professionnelle le prévoit. Le texte stipule cependant que la mise à la retraite ne peut intervenir avant 60 ans et ne peut toucher un salarié qui ne serait pas en mesure de bénéficier d'une retraite à taux plein.

Pour se conformer à ces dispositions légales, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le départ volontaire à la retraite

L'article 1^{er} du présent accord annule et remplace l'article 2.24.1 de la convention collective nationale des activités du déchet comme suit :

« Le salarié qui désire mettre fin à son contrat de travail, dès lors qu'il remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale, doit le notifier à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre et respecter les préavis de l'article 2.21 de la convention collective nationale des activités du déchet.

Sous ces conditions, l'employeur versera à l'intéressé une indemnité dite de « départ en retraite », calculée sur les bases suivantes :

a) Ouvriers et employés (salariés des niveaux I à III-2) : 1,5/10 de mois par année de présence dans l'entreprise ;

b) Techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux III-3 à IV-2) : 1,5/10 de mois par année de présence dans l'entreprise.

c) Cadres (salariés à partir du niveau V) : 2,5/10 de mois par année de présence dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le ~~1/12 de la rémunération brute~~ des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail 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 pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Article 2

La mise à la retraite

Les dispositions de l'article 2.24.2 de la convention collective nationale des activités du déchet sont reprises et complétées par des contreparties en matière de formation professionnelle et/ou d'emploi afin de se conformer aux nouvelles dispositions légales.

Lors de la négociation de la nouvelle convention collective nationale des activités du déchet, signée le 20 mai 2000, les partenaires sociaux ont choisi de valoriser la formation professionnelle au travers du titre IV de la convention intitulé « Formation professionnelle ».

Le titre IV de la convention prévoit, notamment, la création, pour une durée de 5 ans, d'une contribution supplémentaire au plan de formation de 0,2 % de la masse salariale. Cette contribution, destinée au financement d'actions de formation prioritaires, est versée et mutualisée au sein de l'OPCA choisi par la branche.

Afin de créer les conditions financières définitives d'un engagement fort en matière de formation professionnelle, les parties signataires décident de pérenniser cette contribution de 0,2 %.

Les autres dispositions du titre IV ne relevant pas du présent accord, les parties signataires en renvoient l'évolution à une négociation qui devra s'engager afin de répondre aux exigences de l'accord national inter-professionnel du 20 septembre 2003 et de la loi portant réforme de la formation professionnelle en cours de discussion.

Par cette disposition financière, représentant un engagement pérenne et un effort majorant de 22 % son obligation, la branche professionnelle entend se doter d'un moyen supplémentaire fort pour faire face aux efforts de formation devant être répartis tout au long de la vie professionnelle.

De plus, les entreprises ayant mis à la retraite un salarié de moins de 65 ans sont soumises, à leur choix, soit à une contrepartie en matière de formation professionnelle, soit à une contrepartie en matière d'emploi, soit encore à une contrepartie en matière de formation professionnelle et d'emploi selon les modalités ci-dessous.

Ainsi, l'article 2.24.2 de la convention collective nationale des activités du déchet est annulé et remplacé comme suit :

Article 2.24.2

La mise à la retraite par l'employeur

Article 2.24.2.1

Les conditions de la mise à la retraite par l'employeur

L'employeur a la faculté de rompre le contrat de travail d'un salarié âgé de moins de 65 ans, à partir de 60 ans, si celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein. Sous ces conditions, la mise à la retraite ne saurait constituer un licenciement.

La décision de mise à la retraite est notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre. Le salarié bénéficie d'un délai de prévenance de 6 mois et d'une indemnité de « mise en retraite » calculée sur les bases suivantes :

a) Ouvriers et employés (salariés des niveaux I à III-2) : 2/10 de mois par année de présence dans l'entreprise ;

b) Techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux III-3 à IV-2) : 2/10 de mois par année de présence dans l'entreprise.

c) Cadres (salariés à partir du niveau V) : 3/10 de mois par année de présence dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le même qu'en cas de départ volontaire à la retraite.

Article 2.24.2.2

Les contreparties en matière de formation professionnelle et d'emploi

- a) La contrepartie accordée au niveau de la branche : la pérennisation de la contribution supplémentaire au plan de formation de 0,2 %

Les entreprises sont tenues de verser, au titre du plan de formation, une contribution supplémentaire de 0,2 % de l'ensemble des salaires payés au cours de l'année civile à l'OPCA désigné par la branche.

- b) La contrepartie accordée au niveau de l'entreprise

Les entreprises ayant mis à la retraite un salarié de moins de 65 ans sont soumises, à leur choix, soit à une contrepartie en matière de formation professionnelle, soit à une contrepartie en matière d'emploi, soit encore à une contrepartie en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Contrepartie en matière de formation professionnelle

Les entreprises ayant mis des salariés de moins de 65 ans à la retraite devront obligatoirement consacrer 15 % de leur contribution légale au titre du plan de formation à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus.

Afin de renforcer les possibilités de formation et de reconversion des personnels ouvriers de plus de 45 ans, les parties signataires incitent les entreprises à réserver en priorité une part significative de ce pourcentage à cette population.

La réalisation de cette contrepartie s'apprécie dans l'année civile au cours de laquelle la mise à la retraite est intervenue ou au cours de l'année civile suivante.

Ou contrepartie en matière d'emploi

Les entreprises ayant mis des salariés de moins de 65 ans à la retraite devront procéder à 10 % d'embauches compensatrices calculés sur l'effectif total mis à la retraite. Ces embauches pourront être réalisées par contrat à durée indéterminée, par contrat d'apprentissage ou par contrat de professionnalisation mis en place dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003.

La réalisation de cette contrepartie s'apprécie dans l'année civile au cours de laquelle la mise à la retraite est intervenue ou au cours de l'année civile suivante.

Ou contrepartie en matière de formation professionnelle et d'emploi

Les entreprises ayant mis des salariés de moins de 65 ans à la retraite devront obligatoirement consacrer 5 % de leur contribution légale au titre du plan de formation à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus et procéder à 5 % d'embauches compensatrices calculés sur l'effectif total mis à la retraite.

Afin de renforcer les possibilités de formation et de reconversion des personnels ouvriers de plus de 45 ans, les parties signataires incitent les entreprises à réserver en priorité une part significative de la contrepartie en matière de formation professionnelle à cette population.

La réalisation de cette contrepartie s'apprécie dans l'année civile au cours de laquelle la mise à la retraite est intervenue ou au cours de l'année civile suivante.

Article 3

Le départ anticipé à la retraite dans le cadre des carrières longues

Un article 2.24.4 est intégré à la convention collective nationale des activités du déchet comme suit :

Article 2.24.4

Le départ anticipé à la retraite dans le cadre des dispositions légales sur les carrières longues

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 351-1-1 nouveau du code de la sécurité sociale, issu de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et prévoyant un départ anticipé à la retraite pour les salariés ayant commencé à travailler jeune et ayant eu une carrière longue, l'indemnité versée à l'intéressé est calculée comme prévu à l'article 2.24.2 de la convention collective nationale des activités du déchet.

Article 4

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant son extension.

Article 6

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 du code du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 9 février 2004.

(Suivent les signatures.)

CONVENTIONS ET ACCORDS DE BRANCHE

Départs en retraite et salaires dans les activités du déchet

ACTIVITÉS DU DÉCHET

Valeur du point, départ volontaire et mise à la retraite

Un avenant 7 à la CCN des activités du déchet a été conclu le 9 février 2004 sur les départs en retraite par tous les partenaires sociaux à l'exception de FO. Un avenant 6 a également été conclu le 29 janvier 2004 par tous les partenaires sociaux sur les salaires minimaux.

Départ et mise à la retraite

Applicable après extension, l'avenant 7 modifie deux articles de la CCN du 11 mai 2000, consacrés au départ volontaire à la retraite et à la mise à la retraite par l'employeur, et la complète par un article consacré au « départ anticipé dans le cadre des carrières longues ».

Le salarié qui désire mettre fin à son contrat de travail, pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, le notifie par lettre recommandée avec AR et doit respecter un préavis égal au délai congé de droit commun (art. 2-21 de la CCN). Sous ces conditions, l'employeur lui verse une indemnité de « départ en retraite » (améliorée)

calculée sur les bases suivantes :

– **Ouvriers, employés** (niveaux I à III-2) : 1,5/10^e de mois par année de présence dans l'entreprise ;

– **Techniciens, agents de maîtrise** (niveaux III-3 et IV-2) : 1,5/10^e de mois également ;

– **Cadres** (à partir du niveau V) : 2,5/10^e de mois.

Les employeurs conservent la faculté de rompre le contrat de travail d'un salarié de moins de 65 ans, si celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein. L'indemnité de mise à la retraite à partir de 60 ans n'est pas modifiée, mais elle est également due en cas de départ anticipé dans le cadre des carrières longues. Et des contreparties sont prévues en termes de formation et d'emploi (exigées par la loi). La branche pérennise sa contribution supplémentaire au plan de formation de 0,2 %. Quant aux entreprises, elles doivent choisir une des trois contreparties suivantes :

• Une contrepartie formation sous forme d'une obligation de consacrer 15 % de la contribution légale au plan

à la formation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

• Une contrepartie emploi sous forme d'embauches, dans la proportion de 10 % de l'effectif mis à la retraite.

• Une contrepartie formation et emploi : 5 % de la contribution légale consacré au plan à la formation des salariés d'au moins 45 ans et des embauches, dans la proportion de 5 % de l'effectif mis à la retraite.

Valeur du point base 169 heures

Les dispositions salariales font également l'objet d'une demande d'extension. La valeur mensuelle du point, fixé sur la base de 169 heures, est portée à 11,90 € au 1^{er} février 2004, soit une augmentation de 3,65 % par rapport à la valeur fixée par l'accord de mai 2002. Elle passe à 12 €, soit une hausse de 0,8 %, au 1^{er} mai 2004. Une clause de rendez-vous est prévue en septembre 2004. ■

► Avenants 6 du 29 janvier et 7 du 9 février 2004 sur les salaires et la retraite dans les activités du déchet