

Brochure n° 3247

**Convention collective nationale**

IDCC : 1513. – **ACTIVITÉS DE PRODUCTION  
DES EAUX EMBOUTEILLÉES  
ET BOISSONS RAFFRAÎCHISSANTES  
SANS ALCOOL ET DE BIÈRES**  
(4<sup>e</sup> édition. – Juillet 2003)

**AVENANT DU 16 SEPTEMBRE 2005**

RELATIF AU DÉPART OU À LA MISE À LA RETRAITE

NOR : ASET0551259M

IDCC : 1513

**PRÉAMBULE**

La réforme des retraites mise en œuvre par la loi du 21 août 2003 offre les outils de réflexion quant au départ des salariés, remplissant les conditions pour liquider une pension de retraite à taux plein, mais qui n'auraient pas atteint l'âge de 65 ans.

Cette réforme a amené les partenaires sociaux à examiner ses incidences sur l'article 38 de la convention collective nationale.

A l'issue de cet examen, ils décident ce qui suit :

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

L'article 38 « Départ ou mise à la retraite » est ainsi modifié :

« a) Un départ à l'initiative du salarié

Moyennant le délai de prévenance prévu à l'article 34 de la présente convention, lorsque l'initiative appartient au salarié, le contrat de travail peut prendre fin dès que le salarié sera en mesure de faire valoir ses droits à la retraite.

Une indemnité de départ en retraite est allouée à la date de cessation de son contrat de travail, dont le montant est égal :

- à 0,5 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- à 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- à 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- à 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- à 2,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- à 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'assiette de l'indemnité ci-dessus est la même que celle définie pour l'indemnité conventionnelle de licenciement.

b) Une mise à la retraite à l'initiative de l'entreprise

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur de salariés ayant atteint l'âge prévu aux articles L. 351-1, L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale et pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, ne constitue pas un licenciement.

Ainsi, moyennant le délai de prévenance prévu à l'article 34 de la présente convention, lorsque l'initiative appartient à l'employeur, le contrat de travail peut prendre fin, dès que le salarié sera en mesure de faire valoir ses droits à la retraite au régime général à taux plein et sous réserve des dispositions de l'article 38 bis.

La mise à la retraite, dans les conditions prévues au présent article ouvre droit au versement d'une indemnité conventionnelle au moins égale à l'indemnité légale de licenciement définie à l'alinéa 3 de l'article R. 122-2 du code du travail en l'état de son contenu.

Cette indemnité est majorée de 30 % pour les salariés âgés de moins de 61 ans révolus, l'âge étant apprécié au moment de leur départ effectif de l'entreprise et majorée de 20 % pour les salariés âgés de plus de 61 ans révolus jusqu'à 65 ans au maximum, sans préjudice de la possibilité pour les entreprises ou établissements de fixer une indemnité plus favorable.

Les dispositions du précédent alinéa ne sont pas opposables aux accords collectifs d'entreprise relatifs à des mécanismes conventionnels de préretraites ou de cessation anticipée d'activité conclus avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant. »

**Article 2**

Il est institué un article 38 bis « Contreparties à la mise à la retraite avant 65 ans » :

« Conformément à l'article L. 122-14-13 du code du travail, la mise à la retraite d'un salarié avant l'âge visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, (pour information : 65 ans) donnera lieu à des contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle, précisées ci-après :

a) Contreparties en termes de formation professionnelle

Les partenaires sociaux conviennent de favoriser les contreparties en matière de formation professionnelle, en adéquation avec les besoins des salariés et des entreprises, pour anticiper leurs besoins en compétences, leur évolution et ainsi élaborer leur plan de formation.

Aussi, l'entreprise ou l'établissement qui met à la retraite des salariés avant l'âge de 65 ans devra inciter ses salariés expérimentés à adapter ou à développer leurs compétences et leur assurer les formations nécessaires.

A cette fin et dans l'esprit de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003, l'employeur prendra des dispositions de nature à :

1. Déterminer les compétences à acquérir :
  - pour les salariés, d'au moins 45 ans, l'entretien professionnel, prévu à l'article 26 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle, à lieu tous les ans. Il doit être l'occasion d'élaborer un programme de formation adapté à la poursuite de la carrière des intéressés ;
  - tout salarié ayant 1 an d'ancienneté peut bénéficier d'un bilan de compétences, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire.
2. Inciter, former les salariés les plus expérimentés au tutorat :
  - lors du choix d'un tuteur parmi les candidats volontaires, l'entreprise prendra en compte, outre les aptitudes pédagogiques, l'expérience des salariés et notamment celle des salariés ayant plus de 45 ans ;
  - l'entreprise accompagne les salariés, en assurant la formation des salariés aux missions de tuteurs.
3. Assurer, par des moyens appropriés, la formation des salariés âgés de 45 ans et plus :

Lors de l'élaboration du plan de formation, l'entreprise veillera dans les 2 ans à mettre en œuvre des actions de formation spécifiques aux besoins des salariés de 45 ans et plus, identifiées lors des entretiens professionnels ou des bilans de compétence.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent aux entreprises, comme aux salariés concernés, que leur est ouverte la possibilité de bénéficier, à tout âge et tout au long de leur carrière professionnelle :

- d'une période de professionnalisation qui pourrait permettre, le cas échéant, de consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- d'un droit individuel à la formation.

Dans le cadre de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur le plan de formation, un point sera consacré à la formation des salariés de 45 ans et plus.

b) Contreparties en termes d'emploi

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, devra s'accompagner d'embauches compensatrices.

La mise à la retraite de 2 salariés avant leur 65 ans donnera lieu à une embauche.

L'embauche d'un salarié équivalant temps plein pour 2 salariés équivalant temps plein, mis à la retraite, devra intervenir au cours des 6 mois précédant ou suivant la mise à la retraite du 2<sup>e</sup> salarié.

Les parties signataires entendent comme embauche compensatrice :

- soit la conclusion d'un contrat de professionnalisation en contrat à durée indéterminée ;

- soit la conclusion d'un contrat d'apprentissage ;
- soit la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- soit l'évènement d'un ou de plusieurs licenciements économiques.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié embauché dans une période de 2 ans suivant la mise à la retraite, l'employeur devra procéder à une nouvelle embauche.»

### **Article 3**

*Dépot. - Entrée en vigueur*

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en... exemplaires originaux à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il est notifié à l'ensemble des organisations représentatives de la branche conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Les accords d'entreprise pourront adapter plus favorablement les présentes dispositions sans pouvoir y déroger.

### **Article 4**

*Extension*

La partie la plus diligente demandera l'extension du présent accord dès son dépôt.

### **Article 5**

*Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2005.

Un an avant le 31 août 2009, les partenaires sociaux se réuniront pour tirer les enseignements de l'ensemble de l'accord et revenir éventuellement sur certaines de ses dispositions.

Cet accord pourra aussi faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues aux articles L. 132-7 et L. 132-2-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 septembre 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;

Association des brasseurs de France ;

Chambre syndicale des eaux minérales ;

Syndicat national des boissons rafraîchissantes.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA-FO ;

FNASPS-CFTC ;

FNAA-CFE-CGC.

