

Brochure n° 3311

Supplément n° 4

Conventions collectives interrégionales

**COMMERCES DE QUINCAILLERIE,
FOURNITURES INDUSTRIELLES,
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS
DE LA MAISON,
DES EMPLOYÉS, ET PERSONNELS
DE MAÎTRISE ET DES CADRES**

IDCC : 1383. - **Employés**

IDCC : 731. - **Cadres**

(1^{re} édition. - Septembre 2003)

**AVENANT DU 28 JUIN 2004
RELATIF AUX DÉPARTS EN RETRAITE
NOR : ASET0450985M
IDCC : 731, 1383**

Les organisations soussignées,

Vu la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, et notamment son article 16 ;

Vu le décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003 relatif à l'abaissement de l'âge de la retraite pour les assurés ayant commencé à travailler jeunes et eu une longue carrière ;

Vu l'accord interprofessionnel AGIRC-ARRCO du 13 novembre 2003 ;

Considérant leur souhait d'adapter sans délai les dispositions conventionnelles relatives à la mise à la retraite par l'employeur, conviennent de ce qui suit :

Convention collective des employés et du personnel de maîtrise

Les dispositions suivantes annulent et remplacent les articles 83 et 84 et un chapitre XI bis « Départ en retraite » est créé.

CHAPITRE XI BIS

Départ en retraite

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande, avant le point de départ du délai de prévenance prévu à l'article 84, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il demande à partir à la retraite ou qu'il est mis à la retraite par l'entreprise ainsi que les conséquences que le choix emporte en matière de cotisations de sécurité sociale et en matière fiscale.

Article 83

Départ à l'initiative du salarié

Le départ en retraite d'un salarié âgé de 60 ans ou moins ne constitue pas une démission. Le salarié devra prévenir l'employeur au moins 2 mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail dont l'échéance correspond au dernier jour d'un mois civil.

Il en est de même, à titre dérogatoire, pour les salariés âgés de moins de 60 ans et remplissant les conditions légales leur permettant de faire liquider leur pension de vieillesse à taux plein auprès d'un régime de la sécurité sociale.

Les salariés âgés de moins de 60 ans sont tenus de prévenir leur employeur en respectant le préavis prévu par la présente convention dans le cas d'une démission (article 75, paragraphe I et paragraphe II b).

A partir de 10 ans continus d'ancienneté dans la même entreprise, à la condition que l'intéressé soit âgé de 60 ans au moins, qu'il remplisse les conditions pour obtenir la retraite sécurité sociale à taux plein ou que le salarié âgé de moins de 60 ans remplisse les conditions d'un départ en retraite anticipé et qu'il y ait rupture du contrat de travail terminant la carrière professionnelle, celui-ci recevra, à titre d'indemnité de fin de carrière :

- après 10 ans de présence : 1 mois de salaire ;
- et ensuite par tranche de 5 ans d'ancienneté : 1 demi-mois de salaire.

Cette indemnité ne s'ajoutera en aucun cas à toute autre indemnité de fin de carrière qui pourrait être accordée par tout régime spécial.

Le mois de salaire servant de base au calcul de l'indemnité de fin de carrière sera le salaire moyen mensuel des 12 derniers mois, toutes gratifications exclues.

Le paiement de l'indemnité de fin de carrière sera étalé sur les mois qui suivront le départ à la retraite en autant de mensualités que la base de calcul de cette indemnité comportera de périodes décennales. L'employeur pourra toutefois, s'il le juge à propos, se libérer du règlement en une seule fois dans le mois calendaire qui suivra la date de départ à la retraite.

Article 84

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Tout salarié pourra être mis à la retraite à l'âge de 65 ans. Cette rupture ne constituera pas un licenciement.

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite est compensée par l'une des trois dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat d'apprentissage, de qualification, de professionnalisation ou le contrat de travail à durée indéterminée visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai de 6 mois avant la date de notification de la mise à la retraite ou de 12 mois après cette date de notification.

La mention du contrat d'apprentissage, de qualification, de professionnalisation ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié avec lequel a été conclu un contrat d'apprentissage, un contrat de qualification ou de professionnalisation, ou un contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance de 6 mois.

Le salarié peut s'opposer à cette décision par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou simple lettre contre décharge) dans les 15 jours à compter de la réception de la lettre notifiant sa mise à la retraite.

En cas de mise à la retraite, le salarié percevra une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement (cause non économique) majorée d'un pourcentage dégressif selon l'âge, par tranches annuelles :

- 15 % si le salarié est âgé de 60 ans ;
- 12 % si le salarié est âgé de 61 ans ;
- 9 % si le salarié est âgé de 62 ans ;
- 6 % si le salarié est âgé de 63 ans ;
- 3 % si le salarié est âgé de 64 ans.

Convention collective des cadres

Un chapitre II bis est créé : « Départ en retraite ».

Les dispositions suivantes annulent et remplacent celles de l'article 29 de la convention collective des cadres.

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande, avant le point de départ du délai de prévenance prévu à l'article 29 bis, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il demande à partir à la retraite ou qu'il est mis à la retraite par l'entreprise ainsi que les conséquences que le choix emporte en matière de cotisations de sécurité sociale et en matière fiscale.

Article 29

Départ à l'initiative du cadre

Tout cadre pourra prendre sa retraite à l'âge de 60 ans. La rupture du contrat de travail dans ces conditions ne constitue pas une démission.

Il en est de même, à titre dérogatoire, pour les salariés de moins de 60 ans remplissant les conditions légales leur permettant de faire liquider leur pension de vieillesse à taux plein auprès d'un régime de sécurité sociale.

Dans tous les cas, le salarié devra prévenir l'employeur au moins 2 mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail.

Article 29 bis

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Tout cadre pourra être mis à la retraite à l'âge de 65 ans. Cette rupture du contrat ne constituera pas un licenciement.

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un cadre âgé d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite est compensée par l'une des trois dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat d'apprentissage, de qualification, de professionnalisation ou le contrat de travail à durée indéterminée visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai de 6 mois avant la date de notification de la mise à la retraite ou de 12 mois après cette date de notification.

La mention du contrat d'apprentissage, de qualification, de professionnalisation ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié avec lequel il a été conclu un contrat d'apprentissage, un contrat de qualification, ou de professionnalisation, ou un contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance de 6 mois.

Le salarié peut s'opposer à cette décision par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou simple lettre contre décharge) dans les 15 jours à compter de la réception de la lettre notifiant sa mise à la retraite.

Article 30

Allocation de fin de carrière

Le premier alinéa de l'article 30 est modifié comme suit :

« Dans tous les cas de départ en retraite à partir de 60 ans ou de départ anticipé avant 60 ans dans les conditions de l'article 29 et dans les cas de mise à la retraite prévus à l'article 29 bis, l'intéressé recevra une allocation de fin de carrière qui sera égale à : (suit le barème actuel). »

Le présent avenant entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt. Toutefois, les dispositions concernant la mise à la retraite par l'employeur des salariés âgés d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans n'entreront en vigueur qu'à partir du jour suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Les parties conviennent d'accomplir les formalités de demande d'extension du présent avenant auprès du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité.

Fait à Lyon, le 28 juin 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération française de la quincaillerie, fournitures industrielles, bâtiment, habitat.

Syndicat de salariés :

Fédération des services CFDT.