

Brochure n° 3098

Convention collective nationale

IDCC : 247. – **INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT
INDUSTRIE DE LA BRETELLE ET DE LA CEINTURE**
(15^e édition. – Novembre 2003)

ACCORD DU 2 NOVEMBRE 2005
RELATIF AU DÉPART ET À LA MISE À LA RETRAITE
NOR : ASET0551378M
IDCC : 247

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application des dispositions de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et notamment de ses articles 16 et 23.

Il précise les conditions dans lesquelles les salariés âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans peuvent être mis à la retraite (art. 1^{er}) et prévoit l'indemnisation due aux salariés ayant débuté jeunes leur activité professionnelle et qui font valider leur droit à retraite avant 60 ans (art. 2).

Article 1^{er}

L'article 41 « Retraite des clauses générales » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 41

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

L'employeur peut rompre le contrat d'un salarié âgé de plus de 60 ans et de moins de 65 ans dès lors que celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Le salarié est informé de la décision de mise à la retraite prise par l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception précédée d'un entretien individualisé au moins 3 mois à l'avance.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est pas considérée comme un licenciement mais comme une cause autonome de rupture à la condition qu'elle soit accompagnée, au niveau de l'entreprise, d'une contrepartie en termes d'emploi ou d'une contrepartie en termes de formation professionnelle.

Les entreprises ayant mis des salariés âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans à la retraite sont soumises à une contrepartie en terme d'emploi ou à une contrepartie en termes de formation professionnelle.

Contreparties en termes d'emploi

L'entreprise procédant à une ou plusieurs mises à la retraite devra :

- soit conclure au cours des 12 mois précédant ou des 6 mois suivant le départ du salarié mis à la retraite :
 - un contrat d'apprentissage ;
 - ou un contrat de professionnalisation ;
 - ou un contrat initiative-emploi ;
 - ou un contrat d'accompagnement ;
 - ou tout autre contrat ayant pour objet de favoriser l'emploi des jeunes ou des personnes en difficulté d'insertion professionnelle,
- à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- soit transformer, au cours des 12 mois précédant ou des 6 mois suivant le départ du salarié mis à la retraite, un contrat à temps partiel en un contrat à temps plein à raison d'une transformation pour une mise à la retraite ;
- soit conclure, au cours des 12 mois précédant ou des 6 mois suivant le départ du 2^e salarié mis à la retraite, une embauche compensatrice en contrat à durée indéterminée à temps plein à raison d'un contrat pour 2 mises à la retraite ;
- soit éviter, du fait de la mise à la retraite, un licenciement justifié par un motif économique.

Dans la mesure du possible, l'entreprise privilégiera la contrepartie prévue au 3^e alinéa.

Contreparties en termes de formation professionnelle

L'entreprise procédant à une ou plusieurs mises à la retraite devra proposer dans le plan de formation des actions de formation destinées plus particulièrement aux salariés âgés de plus de 45 ans conformément aux dispositions de l'article 1^{er} « Priorités de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie » du 5 novembre 2005.

Les parties signataires incitent donc les entreprises à consacrer une part de leurs investissements pédagogiques en formation à destination des salariés âgés de plus de 45 ans comparable à celle de l'ensemble des salariés de l'entreprise, soit au cours de l'année au cours de laquelle intervient le départ du ou des salariés mis à la retraite soit au cours de l'année suivante.

Dans le cas où la contrepartie en termes de formation professionnelle est retenue par l'entreprise, le bilan du plan de formation aux institutions représentatives du personnel fera un point particulier de la mise en œuvre de cette disposition.

Indemnité de mise à la retraite

Le salarié mis à la retraite percevra une indemnité égale à 75 % de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que définie à l'annexe dont il relève (ouvriers, employés, TAME ou ingénieurs et cadres).

En tout état de cause, l'indemnité versée au salarié lors de son départ suite à une mise à la retraite sera au moins égale à l'indemnité légale de licenciement telle que fixée par l'article R. 122-2, 3^e alinéa, du code du travail à la date du présent accord.

Toutefois, en cas de mise à la retraite pour éviter un licenciement justifié par un motif économique, l'indemnité de mise à la retraite sera égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement ou à l'indemnité légale de licenciement pour motif économique telle que fixée par l'article R. 122-2 2^e alinéa du code du travail à la date du présent accord si elle est plus favorable.

Information des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel de l'entreprise (comité d'entreprise, délégués du personnel ou délégation unique) sont informées tous les ans de l'application du présent accord dans l'entreprise.

Article 2

2.1. La première ligne de l'article 12 de l'annexe I « Ouvriers » est supprimée et remplacée par les dispositions suivantes :

« Tout ouvrier qui prendra sa retraite avant 60 ans dans le cadre des dispositions de l'article 23 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et du décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003 ou à partir de 60 ans aura droit à une indemnité de départ en retraite égale à : (le reste sans changement). »

2.2. La troisième ligne de l'article 10 de l'annexe II « Employés » est supprimée et remplacée par les dispositions suivantes :

« Tout employé qui prendra sa retraite avant 60 ans dans le cadre des dispositions de l'article 23 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et du décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003 ou à partir de 60 ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale ou à partir de 65 ans dans les autres cas aura droit à une indemnité de départ en retraite égale à : (le reste sans changement). »

2.3. La troisième ligne de l'article 12 de l'annexe III « TAME » est supprimée et remplacée par les dispositions suivantes :

« Tout TAME qui prendra sa retraite avant 60 ans dans le cadre des dispositions de l'article 23 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et du décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003 ou à partir de 60 ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale ou à partir de 65 ans dans les autres cas aura droit à une indemnité de départ en retraite égale à : (le reste sans changement). »

2.4. La troisième ligne de l'article 16 de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » est supprimée et remplacée par les dispositions suivantes :

« Tout cadre qui prendra sa retraite avant 60 ans dans le cadre des dispositions de l'article 23 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et du décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003 ou à partir de 60 ans en cas d'inaptitude

au travail reconnue par la sécurité sociale ou à partir de 65 ans dans les autres cas aura droit à une indemnité de départ en retraite égale à : (le reste sans changement). »

Article 3

Dépôt

Les parties signataires conviennent d'effectuer les demandes nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la DDTEFP de Paris.

Article 4

Entrée en vigueur

L'application du présent accord est subordonnée à la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 2 novembre 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

- Union française des industries de l'habillement pour :
- Fédération française du prêt-à-porter féminin ;
- Fédération française des industries de chemiserie-lingerie ;
- Fédération française des industries du vêtement masculin ;
- Fédération française de la lingerie et du balnéaire ;
- Fédération des industries diveses de l'habillement.

Syndicats de salariés :

- Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CFDT ;
- Syndicat national du personnel d'encadrement des industries de l'habillement CFE-CGC ;
- Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC ;
- Fédération textile-habillement-cuir CGT ;
- Fédération générale des cuirs, textile, habillement Force ouvrière.