

Brochure n° 3100

Supplément n° 6

**Convention collective nationale**

IDCC : 43. - ENTREPRISES DE COMMISSION,  
DE COURTAGE ET DE COMMERCE  
INTRACOMMUNAUTAIRE  
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION  
DE FRANCE MÉTROPOLITAINE  
(CCNIE)

**(18<sup>e</sup> édition. - Octobre 2003)**

AVENANT DU 26 MARS 2004

PORTANT SUR L'ARTICLE 16 RELATIF À L'INDEMNITÉ DE DÉPART  
EN FIN DE CARRIÈRE

NOR : ASET0450496M

IDCC : 43

Entre :

Le syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;

La chambre syndicale des sociétés de commerce international ayant des bureaux à l'étranger (SYNCIBE) ;

La fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;

La fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;

Le syndicat des exportateurs importateurs de textiles (SEIT) ;

L'union française du commerce chimique (1<sup>re</sup> section) (UFCC) ;

La fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM),

D'une part, et

La fédération des services CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

L'article 16 « Indemnité de départ en fin de carrière » de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine n° 3100 est modifié comme suit :

A. – Départ à la retraite à l'initiative du salarié.

Le départ volontaire en retraite est possible si le salarié est en droit de faire liquider sa retraite du régime général de la sécurité sociale selon les textes légaux en vigueur. Dans ce cas, cela ne constitue pas une démission.

Après un préavis de 3 mois, une indemnité lui sera versée dans les conditions suivantes :

- 1 mois de traitement après 2 années complètes d'ancienneté ;
- 2 mois de traitement après 10 années complètes d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de traitement après 15 années complètes d'ancienneté ;
- 3 mois de traitement après 20 années complètes d'ancienneté ;
- au-delà de 20 années complètes d'ancienneté, l'indemnité sera majorée de 1/5 de mois par année supplémentaire d'ancienneté.

Cette indemnité sera identique à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité jusqu'à 65 ans.

Les salariés qui ont commencé à travailler très jeunes (14, 15 ou 16 ans) et qui ont effectué une longue carrière pourront faire liquider leur retraite avant l'âge de 65 ans. Cette mesure s'applique aux salariés qui remplissent les conditions réglementaires pour liquider leurs droits à la retraite à taux plein de la sécurité sociale et des retraites complémentaires (ARRCO et AGIRC).

B. – Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

1. Mise à la retraite avant 65 ans.

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de moins de 65 ans (sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale) 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 AGIRC et/ou ARRCO auxquelles l'employeur cotise avec lui sur les tranches 1 et 2 (non-cadres) et A et B (cadres) des rémunérations, n'est pas considéré comme un licenciement mais comme une cause autonome de rupture, dès lors qu'elle s'accompagne de compensations en termes d'emploi et de formation professionnelle.

*Compensation en termes d'« emploi »*

La compensation en termes d'« emploi » pourra prendre l'une des formes suivantes :

- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- soit la conclusion d'un contrat à durée indéterminée à raison d'une embauche pour une mise à la retraite ;

- soit l'évitement d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du travail.

Les contrats visés aux 4 tirets ci-dessus doivent être conclus dans un délai de 1 an maximum avant ou après la date de notification de la mise à la retraite.

*Compensation en termes de « formation professionnelle »*

Les entreprises du commerce international ont connu ces dernières années des évolutions importantes tant sur le volet des marchés et de la concurrence que dans l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Ces mutations entraînent des modifications dans l'activité des entreprises et dans leurs métiers qui doivent être prises en compte pour anticiper leurs besoins en compétences, leur évolution et ainsi élaborer leur plan de formation.

L'entreprise 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, il prendra des dispositions de nature à :

- développer les entretiens professionnels visant à déterminer les compétences à acquérir ;
- former le personnel d'encadrement à l'accompagnement et au tutorat ;
- faire en sorte que l'investissement pédagogique en formation consacré aux salariés âgés de 45 ans et plus soit, en moyenne, comparable à celui consacré à l'ensemble des salariés de l'entreprise dans l'année qui suit la mise à la retraite de salariés âgés de moins de 65 ans.

Les salariés mis à la retraite dans les conditions précitées ont droit au versement d'une indemnité de mise à la retraite qui sera calculée dans les conditions identiques à celles fixées à l'article 15 ;

- jusqu'à 10 années d'ancienneté dans l'entreprise : 1/4 de mois par année d'ancienneté ;
- après 10 années d'ancienneté dans l'entreprise : 1/4 de mois par année d'ancienneté pour les 10 premières années et 1/3 de mois par année d'ancienneté à partir de la 11<sup>e</sup> année.

Et ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Dans le cas où l'article 16 serait plus favorable, ce dernier s'appliquera.

Cette indemnité sera identique à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité jusqu'à 65 ans.

2. – Mise à la retraite à partir de 65 ans.

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant 65 ans, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur du salarié âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement.

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée dans les conditions identiques à celles fixées à l'article 15 :

- jusqu'à 10 années d'ancienneté dans l'entreprise : 1/4 de mois par année d'ancienneté ;
- après 10 années d'ancienneté dans l'entreprise : 1/4 de mois par année d'ancienneté pour les 10 premières années et 1/3 de mois par année d'ancienneté à partir de la 11<sup>e</sup> année.

Et ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Dans le cas où l'article 16 serait plus favorable, ce dernier s'appliquera.

### 3. - *Poursuite de l'activité au-delà de 65 ans.*

Un accord entre l'employeur et le salarié fixera les conditions de la poursuite de l'activité de ce dernier au-delà de 65 ans.

Cet accord écrit interviendra dans les 6 mois qui précèdent les 65 ans du salarié.

Dans ce cas, il lui sera versé à son départ une indemnité au moins égale à celle qu'il aurait perçue à 65 ans.

### C. - Information du salarié.

L'employeur précisera à tout salarié qui en fera la demande, avant le point de départ du délai de prévenance, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il demande à partir à la retraite ou que la demande vienne de l'entreprise, ainsi que les conséquences que ces différents cas de figure emportent en matière fiscale, impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale.

Cette information s'impose obligatoirement à l'employeur lors du versement de ces indemnités.

Fait à Paris, le 26 mars 2004.

(Suivent les signatures.)

-CZ- n° 289 du 8 avril 2004). Il prend en compte le fait qu'en période scolaire les entreprises assumant une forte activité supplémentaire, l'activité (service du matin et retour le soir) justifie le recours à des conducteurs au temps de travail inférieur à un temps complet. Les entreprises favorisant la réutilisation de ces salariés, les partenaires sociaux souhaitent améliorer leurs conditions de travail, sans recours au temps partiel modulé.

### Emploi de conducteur scolaire

La conduite en transport scolaire peut inclure les activités suivantes :

- desserte d'établissements scolaires.
- périscolaires (cantine, piscine, etc.).
- activités pédagogiques.
- services de ligne régulière publique ou privée (sans recette).

Le coefficient du salarié ne peut alors être inférieur au coefficient 137 V (taux horaire de 7,71 € au 1<sup>er</sup> septembre 2004). Il est porté à

quelque ou privée (avec recette), occasionnel à la journée (sans repos journalier pris en dehors du domicile). La garantie annuelle de travail est de 550 heures pour 180 jours de travail. Hors période scolaire, le contrat de travail est suspendu, mais les conducteurs peuvent, s'ils le souhaitent, avoir une autre activité et bénéficier alors du coefficient correspondant à ce supplément d'activité. L'avenant précise les mentions obligatoires du contrat de travail. Doivent figurer dans le contrat la répartition des heures de travail dans les périodes travaillées et le lieu habituel de prise de service. Si le temps de travail effectif (y compris hors période scolaire) atteint 90 % (1440 h) de la durée de travail à temps complet, la requalification en conducteur à temps complet est automatique.

Des garanties particulières portent sur les points suivants :

- l'indemnisation des jours fériés non travaillés en période scolaire,

mation minimale à la sécurité des transports scolaires de 4 heures par an, que cette formation est réputée acquise l'année où le conducteur a suivi la Fimo ou la FCOS.

### Conditions d'emploi en logistique

Les conditions d'emploi spécifiques aux activités de prestations logistiques, énoncées par l'accord du 30 juin 2004 (v. *Bref social n° 14212 du 13 septembre 2004*), sont rendues obligatoires, sans exclusion, ni réserve par un arrêté paru au JO. Cet arrêté ne concerne cependant pas le PV de réunion de signature qui porte sur les engagements patronaux de maintenir une hiérarchie des salaires minimaux et qui est annexé à l'accord, sans pour autant constituer « un texte conventionnel ». ■

► *Accord du 24 septembre 2004 sur les conditions de travail des conducteurs des transports scolaires et arr. du 4 janvier 2005; JO 22 janvier, p. 1246*

## Revalorisation des salaires minimaux, prévoyance et retraite dans l'import-export

IMPORT-EXPORT  
Salaires minimaux,  
prévoyance  
et mise en retraite

Un accord du 16 novembre 2004, relatif aux salaires des employés, agents de maîtrise et cadres de l'import-export, actualise la CCN des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine. Signé par la délégation patronale et par les fédérations syndicales CFTD, CFE-CGC et CFTC, l'accord salarial, dont l'extension est demandée, fixe les appointements mensuels minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2005.

• **Catégorie employés** : la valeur de l'indice technique 100 est portée à 1051,44 €, celle du point intercaire est fixée à 2,96 €. Ces valeurs s'appliquent à partir du coefficient 145. Le barème est compris entre 1202,06 € et 1391,84 €.

• **Catégories agents de maîtrise et cadres** : la valeur du point intercaire pour les agents de maîtrise est fixée à 6,02 €, celle intéressant les cadres à 6,04 €. Le coefficient 225, en début de grille, passe à 1423,24 €. Le barème est ainsi compris entre 1423,24 € et 3926 €.

### Prévoyance et mise à la retraite

Les accords sur la prévoyance, du 19 janvier 2004 (v. *Bref social n° 14126 du 28 avril 2004*) et sur le départ ou la mise à la retraite avant 65 ans, du 26 mars 2004 (v. *Bref social n° 14145 du 27 mai 2004*), sont rendus obligatoires, sans aucune exclusion, par deux arrêtés d'extension, parus, respectivement, aux JO des 26 décembre 2004 et 1<sup>er</sup> janvier 2005. L'arrêté intéressant l'accord sur

la retraite comporte deux rappels.

- Les modalités de départ à la retraite à l'initiative du salarié sont validées sous réserve des dispositions du Code du travail qui limitent le préavis dit par le salarié partant volontairement à la retraite à une durée de deux mois.
- Les modalités de mise à la retraite avant 65 ans sont étendues sous réserve que le salarié, qui ne remplirait pas les conditions d'attribution de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, perçoive l'indemnité de départ en retraite prévue par la loi de mensualisation. ■

► *Accord du 16 novembre 2004 sur les salaires dans l'import-export et arr. du 8 décembre, JO 26 décembre, p. 22051, et arr. 17 décembre 2004, JO 1<sup>er</sup> janvier 2005, p. 159*