

Brochure n° 3300

**Convention collective nationale**

IDCC : 2128 - MUTUALITÉ  
(2<sup>e</sup> édition. - Août 2004)

AVENANT N° 9 DU 29 MARS 2005  
PORTANT MODIFICATION DES ARTICLES 14.1 ET 14.2  
RELATIFS À LA MISE À LA RETRAITE AVANT 65 ANS

NOR : ASET0550597M  
IDCC : 2128

**PRÉAMBULE**

La convention collective nationale de la mutualité dispose dans son article 14.1, alinéa 2 que « la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, ne peut intervenir qu'à partir de 60 ans et lorsque le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein au sens du régime général de la sécurité sociale ».

La loi du 28 août 2003 portant réforme des retraites prévoit que la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne peut intervenir que si le salarié est âgé d'au moins 65 ans. Elle précise toutefois que dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif étendu conclu fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle, un âge inférieur peut être fixé, entre 60 et 65 ans, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Afin de mettre en conformité le dispositif conventionnel avec les obligations nées de la loi du 28 août 2003, les parties signataires sont convenues du présent avenant. Elles incitent dans ce cadre les organismes qui entendent utiliser le dispositif de mise à la retraite à partir de 60 ans et avant 65 ans à porter une attention particulière aux cas individuels qui révéleraient des difficultés liées à la situation personnelle de certains salariés.

## Article 1<sup>er</sup>

1. L'alinéa 2 de l'article 14.1 de la convention collective nationale est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

- « La mise à la retraite par l'employeur peut intervenir à partir de 60 ans :
- lorsque le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein au sens du régime général de la sécurité sociale ;
  - et si elle s'accompagne d'une des contreparties ci-après portant, selon le choix de l'organisme, sur la formation professionnelle ou l'emploi ;
  - contrepartie formation professionnelle : l'organisme faisant le choix de cette contrepartie doit consacrer au moins 15 % de son obligation au titre du plan de formation à des actions destinées à des salariés âgés d'au moins 45 ans dans un objectif de maintien dans l'emploi ;
  - contrepartie emploi : l'organisme peut s'acquitter de cette contrepartie par une embauche sous contrat à durée indéterminée ou la conclusion d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée à raison d'une embauche pour deux mises à la retraite. La contrepartie emploi peut également être satisfaite par le passage de salariés à temps partiel à temps plein à concurrence de 50 % des heures de travail correspondant aux heures effectuées par les salariés mis à la retraite. Les embauches ou passages à temps plein doivent être réalisés au plus tard dans les 6 mois suivant le départ effectif des salariés mis à la retraite. Ils peuvent être réalisés par anticipation dans les 6 mois précédents. »

2. Un alinéa 3 est rajouté à l'article 14.1 :

« L'employeur qui décide de procéder à la mise à la retraite d'un salarié dans les conditions fixées à l'alinéa précédent doit en informer celui-ci au cours d'un entretien. La mise à la retraite est ensuite notifiée au salarié par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main contre décharge. »

3. Un alinéa 4 est rajouté à l'article 14.1 :

« Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés simultanément à l'élaboration du plan de formation sur le choix opéré par l'organisme en termes de contreparties ainsi que sur les départs intervenus dans l'année et des contreparties réalisées. »

## Article 2

L'article 14.2 de la convention collective nationale est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

### 14.2. Montant de l'indemnité

a) Départ en retraite : tout salarié cessant son activité à sa demande en application des dispositions de l'article 14.1, alinéa 1 perçoit une indemnité de départ en retraite égale à 2/10 du salaire brut moyen des 12 derniers mois par année de présence dans l'organisme. Cette indemnité ne peut dépasser la valeur de 4 mois.

b) Mise à la retraite : tout salarié cessant son activité à l'initiative de l'employeur perçoit une indemnité de mise à la retraite égale à 2/10 du salaire brut moyen des 12 derniers mois par année de présence dans l'organisme. Cette indemnité ne peut dépasser la valeur de 4 mois portés à

7,5 mois si le salarié a cessé son activité avant l'âge de 65 ans dans le cadre des dispositions de l'article 14.1, alinéa 2. Les indemnités prévues au présent paragraphe ne peuvent être inférieures à l'indemnité prévue par l'article L. 122-14-13, alinéa 2 du code du travail.

c) Dispositions communes : lorsque le salarié cessant volontairement son activité ou mis à la retraite a été occupé à temps complet et à temps partiel, l'indemnité qui lui est due est calculée sur la base du salaire brut moyen mensuel reconstitué proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies à temps complet et à temps partiel depuis son entrée dans l'organisme.

## Article 3

Les accords d'entreprise et/ou d'établissement éventuellement conclus dans les organismes et relatifs à la mise en œuvre des dispositions du présent avenant ne peuvent contenir de clauses dérogeatoires sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

## Article 4

Le présent avenant prend effet à sa date de signature. Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère de l'emploi et des affaires sociales. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de la formation professionnelle et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 29 mars 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UGEM.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

CGT.