

Brochure n° 3287

Convention collective nationale

IDCC : 1947. – **NÉGOCE
DE BOIS D'ŒUVRE
ET PRODUITS DÉRIVÉS**
(3^e édition. – Juillet 2005)

AVENANT DU 2 NOVEMBRE 2005
RELATIF À LA MISE À LA RETRAITE AVANT 65 ANS
NOR : *ASET0650085M*
IDCC : 1947

PRÉAMBULE

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 ;

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

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites est venue modifier les conditions dans lesquelles un employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié.

En application de l'article L. 122-14-13 du code du travail, la mise à la retraite d'un salarié avant 65 ans, dès lors qu'il peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, est autorisée dans le cadre d'un accord de branche étendu fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle.

La mise en œuvre de cette dérogation ne porte pas préjudice au droit des salariés ayant commencé leur activité jeune de demander de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.

Il est précisé que ce dispositif vise aussi à maintenir et développer l'emploi dans la profession, en facilitant l'intégration de nouvelles qualifications et en favorisant la formation des salariés.

Dans ce contexte, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Aménagement de l'article 41 « Départ à la retraite. – Mise à la retraite »

L'article 41 de la convention collective nationale est complété comme suit :

Article 41

Départ à la retraite Mise à la retraite de la CCN ouvriers, employés

1.1. Départ à la retraite

a) Conditions

Le départ à la retraite, à l'initiative du salarié, s'effectue dans le cadre des lois et décrets en vigueur (à 60 ans ou de manière anticipée pour les salariés qui ont débuté leur carrière entre 14 et 16 ans ainsi que pour les salariés handicapés atteints d'une incapacité importante telle que prévue à l'article D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale).

b) Procédure

En cas de départ à la retraite, le salarié doit informer par écrit l'employeur au moins 3 mois avant la date de son départ.

L'employeur doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales du départ à la retraite.

c) Indemnités de départ à la retraite (à verser y compris en cas de départ anticipé)

Montant : 1/10 de mois par année de présence, sans pouvoir dépasser un maximum de 3 mois pour les salariés ayant 2 ans et plus de présence.

Le taux déterminé par l'ancienneté est appliqué sur la totalité des années de présence.

Le calcul est effectué sur la base des rémunérations moyennes des 12 ou des 3 derniers mois à temps plein, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé.

1.2. Mise à la retraite

a) Conditions

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, ne peut être prononcée que si le salarié a atteint l'âge de 65 ans. Cette seule condition suffit, indépendamment du nombre de trimestres cotisés.

Toutefois, la mise à la retraite d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, dès lors qu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale et faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles il a droit, est possible si cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties en termes d'emploi et de formation développées ci-dessous.

Par ailleurs, au moment de la notification de la décision de mise à la retraite d'un salarié, l'employeur portera une attention particulière à sa situation personnelle et familiale.

Contreparties en termes d'emploi :

- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation en CDI ;
- ou conclusion par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée (hors CNE) à raison d'une embauche compensatrice pour une mise à la retraite. Il est précisé que la durée du travail du contrat à durée indéterminée visé ci-dessus doit être au moins équivalente à celle du contrat du salarié mis à la retraite.

Contreparties en termes de formation :

- l'entreprise doit s'engager à promouvoir auprès des « seniors » la nécessité d'adapter ou de développer leurs compétences et leur assurer les formations nécessaires, notamment en matière de tutorat ;
- l'entreprise doit s'engager à inscrire dans son plan de formation des actions destinées particulièrement au maintien de tous les salariés âgés de plus de 45 ans.

L'un des contrats visés ci-dessus doit être conclu dans l'entreprise dans un délai :

- soit de 3 mois maximum avant la mise à la retraite, dans ce cas, la lettre de notification de la mise à la retraite doit mentionner le nom du salarié embauché en contrepartie, si celui-ci ne s'y oppose pas ;
- soit de 3 mois maximum après la date effective de départ du salarié de l'entreprise, dans ce cas, le contrat conclu doit indiquer la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas.

Une fois par an, les représentants du personnel seront informés de l'ensemble des mises à la retraite prononcées à l'initiative de l'employeur et des embauches compensatrices nominatives s'y rapportant, par emploi et par catégorie professionnelle.

b) Procédure

L'employeur doit prévenir le salarié au moins 3 mois à l'avance de son intention de le mettre à la retraite.

Il doit respecter les formalités suivantes :

- s'assurer que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale, après communication, par celui-ci, de son relevé de carrière CNAV ;
- informer le salarié de la possibilité, lors des entretiens qui se dérouleront à ce sujet, de se faire assister par toute personne de son choix appartenant à l'entreprise (dotée des représentants du personnel) ou inscrite sur une liste dressée à cet effet, dans les mairies et/ou préfectures (entreprises dépourvues de représentants du personnel).

Le préavis du salarié est fixé à 2 mois.

L'employeur notifie au salarié sa mise à la retraite par lettre recommandée avec AR.

Il doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales de la mise à la retraite.

c) Indemnités de mise à la retraite

A sa mise à la retraite, le salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté reçoit une indemnité correspondant à un 1/5 de mois par année de présence, sans pouvoir dépasser un maximum de 9 mois.

Il est précisé que pour les salariés ayant 5 ans et plus de présence dans l'entreprise, l'indemnité ne pourra, en tout état de cause, être inférieure à 2 mois de salaire.

Article 2

*Aménagement de l'article 4 de l'avenant n° 2
« Agents de maîtrise » du 17 décembre 1996*

L'article 4 de l'avenant n° 2 est complété comme suit :

2.1. Départ à la retraite

a) Conditions

Le départ à la retraite, à l'initiative du salarié, s'effectue dans le cadre des lois et décrets en vigueur (à 60 ans ou de manière anticipée pour les salariés qui ont débuté leur carrière entre 14 et 16 ans ainsi que pour les salariés handicapés atteints d'une incapacité importante telle que prévue à l'article D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale).

b) Procédure

En cas de départ à la retraite, le salarié doit informer par écrit l'employeur au moins 3 mois avant la date de son départ.

L'employeur doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales du départ à la retraite.

*c) Indemnités de départ à la retraite
(à verser y compris en cas de départ anticipé)*

Agent de maîtrise ayant de 2 à 4 ans inclus de présence dans l'entreprise : 1/20 de mois par année de présence.

Agent de maîtrise ayant 5 ans et plus de présence dans l'entreprise : 2/20 de mois par année de présence.

En outre, l'agent de maîtrise ayant plus de 15 ans de présence dans l'entreprise aura 1/20 de mois supplémentaire pour la tranche après 10 ans.

L'indemnité ne peut dépasser un maximum de 6 mois.

L'ancienneté se calcule à compter de la date d'entrée de l'agent de maîtrise dans l'entreprise.

Le taux déterminé par son ancienneté sera appliqué sur la totalité des années de présence.

2.2. Mise à la retraite

a) Conditions

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, ne peut être prononcée que si le salarié a atteint l'âge de 65 ans. Cette seule condition suffit, indépendamment du nombre de trimestres cotisés.

Toutefois, la mise à la retraite d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, dès lors qu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale et faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles il a droit, est possible si cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties en termes d'emploi et de formation développées ci-dessous.

Par ailleurs, au moment de la notification de la décision de mise à la retraite d'un salarié, l'employeur portera une attention particulière à sa situation personnelle et familiale.

Contreparties en termes d'emploi :

- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation en CDI ;
- ou conclusion par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée (hors CNE) à raison d'une embauche compensatrice pour une mise à la retraite.

Il est précisé que la durée du travail du contrat à durée indéterminée visé ci-dessus doit être au moins équivalente à celle du contrat du salarié mis à la retraite.

Contreparties en termes de formation :

- l'entreprise doit s'engager à promouvoir auprès des « seniors » la nécessité d'adapter ou de développer leurs compétences et leur assurer les formations nécessaires, notamment en matière de tutorat ;
- l'entreprise doit s'engager à inscrire dans leur plan de formation des actions destinées particulièrement pour le maintien de tous les salariés âgés de plus de 45 ans.

L'un des contrats visés ci-dessus doit être conclu dans l'entreprise dans un délai :

- soit de 3 mois maximum avant la mise à la retraite.

Dans ce cas, la lettre de notification de la mise à la retraite doit mentionner le nom du salarié embauché en contrepartie, si celui-ci ne s'y oppose pas ;

- soit de 3 mois maximum après la date effective de départ du salarié de l'entreprise.

Dans ce cas, le contrat conclu doit indiquer la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas.

Une fois par an, les représentants du personnel seront informés de l'ensemble des mises à la retraite prononcées à l'initiative de l'employeur et des embauches compensatrices nominatives s'y rapportant, par emploi et par catégorie professionnelle.

b) Procédure

L'employeur doit prévenir le salarié au moins 3 mois à l'avance de son intention de le mettre à la retraite.

Il doit respecter les formalités suivantes :

- s'assurer que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale, après communication, par celui-ci, de son relevé de carrière CNAV ;
- informer le salarié de la possibilité, lors des entretiens qui se dérouleront à ce sujet, de se faire assister par toute personne de son choix appartenant à l'entreprise (dotée des représentants du personnel) ou inscrite sur une liste dressée à cet effet, dans les mairies et/ou préfectures (entreprises dépourvues de représentants du personnel).

Le préavis du salarié est fixé à 2 mois.

L'employeur notifie au salarié sa mise à la retraite par lettre recommandée avec AR.

Il doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales de la mise à la retraite.

c) Indemnités de mise à la retraite

A sa mise à la retraite, le salarié, ayant au moins 2 ans d'ancienneté, reçoit une indemnité correspondant à 3/10 de mois par année de présence sans pouvoir dépasser un maximum de 9 mois.

Article 3

Aménagement de l'article 5 de l'avenant n° 1 « cadres » du 17 décembre 1996

L'article 5 de l'avenant n° 1 est complété comme suit :

3.1. Départ à la retraite

a) Conditions

Le départ à la retraite, à l'initiative du salarié, s'effectue dans le cadre des lois et décrets en vigueur (à 60 ans ou de manière anticipée pour les salariés qui ont débuté leur carrière entre 14 et 16 ans ainsi que pour les salariés handicapés atteints d'une incapacité importante telle que prévue à l'article D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale).

b) Procédure

En cas de départ à la retraite, le salarié doit informer par écrit l'employeur au moins 3 mois avant la date de son départ.

L'employeur doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales du départ à la retraite.

c) Indemnités de départ à la retraite (à verser y compris en cas de départ anticipé)

L'allocation de départ en retraite est calculée comme suit :

- 2/20 de mois par année de présence de 2 à 9 ans inclus de présence ;
- 3/20 de mois par année de présence de 10 à 19 ans inclus de présence ;
- 4/20 de mois par année de présence à partir de 20 ans de présence,

sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois.

L'ancienneté se calcule à compter de la date d'entrée du cadre dans l'entreprise. Le taux déterminé par son ancienneté sera appliqué sur la totalité des années de présence.

3.2. Mise à la retraite

a) Conditions

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, ne peut être prononcée que si le salarié a atteint l'âge de 65 ans. Cette seule condition suffit, indépendamment du nombre de trimestres cotisés.

Toutefois, la mise à la retraite d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, dès lors qu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale et faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles il a droit, est possible si cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties en termes d'emploi et de formation développées ci-dessous.

Par ailleurs, au moment de la notification de la décision de mise à la retraite d'un salarié, l'employeur portera une attention particulière à sa situation personnelle et familiale.

Contreparties en termes d'emploi :

- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation en CDI ;
- ou conclusion par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée (hors CNE) à raison d'une embauche compensatrice pour une mise à la retraite.

Il est précisé que la durée du travail du contrat à durée indéterminée visé ci-dessus doit être au moins équivalente à celle du contrat du salarié mis à la retraite.

Contreparties en termes de formation :

- l'entreprise doit s'engager à promouvoir auprès des « seniors » la nécessité d'adapter ou de développer leurs compétences et leur assurer les formations nécessaires, notamment en matière de tutorat ;
- l'entreprise doit s'engager à inscrire dans leur plan de formation des actions destinées particulièrement au maintien de tous les salariés âgés de plus de 45 ans.

L'un des contrats visés ci-dessus doit être conclu dans l'entreprise dans un délai :

- soit de 3 mois maximum avant la mise à la retraite ; dans ce cas, la lettre de notification de la mise à la retraite doit mentionner le nom du salarié embauché en contrepartie, si celui-ci ne s'y oppose pas ;
- soit de 3 mois maximum après la date effective de départ du salarié de l'entreprise ; dans ce cas, le contrat conclu doit indiquer la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas.

Une fois par an, les représentants du personnel seront informés de l'ensemble des mises à la retraite prononcées à l'initiative de l'employeur et des embauches compensatrices nominatives s'y rapportant, par emploi et par catégorie professionnelle.

b) *Procédure*

En cas de mise à la retraite, l'employeur doit prévenir le salarié au moins 6 mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail.

Il doit respecter les formalités suivantes :

- s'assurer que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale, après communication, par celui-ci, de son relevé de carrière CNAV ;
- informer le salarié de la possibilité, lors des entretiens qui se dérouleront à ce sujet, de se faire assister par toute personne de son choix appartenant à l'entreprise (dotée des représentants du personnel) ou inscrite sur une liste dressée à cet effet, dans les mairies et/ou préfectures (entreprises dépourvues de représentants du personnel).

Le préavis du salarié est fixé à 3 mois.

L'employeur notifie au salarié sa mise à la retraite par lettre recommandée avec AR.

Il doit informer le salarié concerné des incidences fiscales et sociales de la mise à la retraite.

c) *Indemnités de mise à la retraite*

A sa mise à la retraite, le salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté, reçoit une indemnité correspondant à 4/10 de mois par année de présence sans pouvoir dépasser 12 mois.

Article 4

Entrée en vigueur de l'accord

Les partenaires sociaux décident que le présent accord de branche est impératif en la matière.

Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement de la branche portant sur les conditions de départ ou de mise à la retraite ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et de ses avenants sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à compter de sa publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 5

Dépôt, extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 132-10 et suivants du code du travail.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Fait à Paris, le 2 novembre 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération française du négoce de bois.

Syndicat de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois
(FNCB) CFDT.