

Brochure n° 3158

Convention collective interrégionale

IDCC : 802. – **PAPIERS-CARTONS**
(Distribution et commerces de gros)
OETDAM
(4^e édition. – Mars 2005)

ACCORD DU 20 JANVIER 2005
RELATIF AUX DÉPARTS À LA RETRAITE
NOR : *ASET0550449M*
IDCC : 802

PRÉAMBULE

Les parties signataires décident du présent avenant dans le cadre des modifications apportées à l'article L. 122-14-13 du code du travail consécutivement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Elles prennent acte de la nouvelle rédaction de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Elles constatent que selon cet article :

- la mise à la retraite s'entend désormais de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge de 65 ans ;
- la limite de 65 ans peut être réduite dans le cadre d'un accord collectif étendu fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle.

Elles constatent également que les dispositions conventionnelles sur la mise à la retraite découlant de l'avenant du 19 novembre 1999 portant modification des articles O-9, E-12 et M-14 sont rendues caduques depuis l'entrée en vigueur de la loi du 21 août 2003.

Dans ces conditions, les parties décident d'entériner conventionnellement les obligations issues des nouvelles dispositions légales sur les possibilités de mise à la retraite et de tenir compte des possibilités de départ volontaire avant l'âge de 60 ans.

Article 1^{er}

Modification des dispositions conventionnelles

Les articles O-9, E-12 et M-14 de la convention collective nationale de la distribution des papiers-cartons, commerce de gros OEDTAM sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

Retraite

1. Départ volontaire à la retraite

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse à taux plein, au sens du code de la sécurité sociale, aura droit à une indemnité conventionnelle de départ à la retraite égale :

- à 0,5 mois de salaire avant 5 ans d'ancienneté ;
- à 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- à 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- à 3 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- à 4 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- à 4,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- à 5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- à 5,5 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- à 6 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

Le salaire pris en compte pour le calcul de cette indemnité sera le même que celui retenu pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Le salarié désireux de prendre sa retraite devra en aviser l'employeur et justifier de son droit par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, 6 mois avant son départ.

2. Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur a la possibilité de rompre le contrat de travail du salarié bénéficiant d'une pension de vieillesse au taux plein au sens du code de la sécurité sociale. Cette possibilité s'analyse juridiquement comme une mise à la retraite qui ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite majorée de 30 %.

Dans le cas où il utiliserait cette possibilité, l'employeur vérifiera auprès du salarié s'il remplit les conditions prévues ci-dessus. A cet effet, il devra notifier au salarié son intention de le mettre à la retraite par lettre recommandée avec accusé de réception. Si le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse au taux plein, il devra en justifier dans un délai de 3 mois par la production de la réponse qui lui aura été apportée par la sécurité sociale ou apporter la preuve des démarches qu'il aura effectuées.

S'il peut prétendre à une pension de vieillesse au taux plein, l'employeur pourra prendre l'initiative de la mise à la retraite de l'intéressé dans un délai de 6 mois suivant la date à laquelle le salarié aura justifié pouvoir prétendre à une pension de vieillesse au taux plein.

L'employeur devra respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis conventionnel.

L'initiative de l'employeur ne pourra être finalisée qu'après un échange de vues avec le salarié. Ce dernier pourra obtenir, à titre exceptionnel s'il justifie avoir des personnes à charge au sens du code général des impôts, le report de sa mise à la retraite par un doublement du délai de prévenance initial que doit respecter l'employeur.

Lorsque le salarié ne justifie pas de ces démarches, le processus de mise à la retraite initié par l'employeur se poursuit. Si le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à une retraite à taux plein, l'intention de l'employeur est considérée comme nulle et non avenue.

3. Dispositions communes

L'ancienneté retenue pour la détermination du montant de l'indemnité de mise ou départ à la retraite sera diminuée, le cas échéant, de l'ancienneté prise en considération pour la détermination des indemnités de licenciement qui auraient été versées antérieurement à l'intéressé par l'entreprise, à l'occasion de la rupture à l'initiative de l'entreprise de contrats de travail antérieurs.

Les délais de préavis visés au paragraphe 1 et paragraphe 2 pourront être modifiés d'un commun accord.

A partir de 65 ans, le salarié qui part en retraite à son initiative ou à celle de l'employeur recevra une indemnité conventionnelle égale à celle du départ en retraite.

Article 2

Contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle

Toute mise à la retraite impose à l'employeur de recourir, dans le délai de 1 an avant le terme du préavis du salarié mis à la retraite, ou dans un délai de 9 mois maximum après ce terme :

- soit à la conclusion d'un contrat d'apprentissage ;
- soit à la conclusion d'un contrat de professionnalisation ;
- soit à la conclusion d'un CDI pour 2 mises à la retraite ;
- soit à la conclusion d'un autre type de contrat favorisant l'insertion professionnelle ;
- soit à la préservation d'un emploi menacé par un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du travail.

Il apparaît important de limiter le recours à la procédure de mise à la retraite utilisée comme mode de gestion des ressources humaines par les âges et de développer les politiques de ressources humaines favorisant la gestion des carrières des seniors.

Il n'existe pas de solution unique applicable à toutes les situations. Il convient cependant de souligner qu'il devient essentiel pour les entreprises de la profession :

- de conserver plus longtemps l'expérience acquise par leurs collaborateurs de plus de 50 ans et de permettre, par le dialogue social et par le respect de chacun, une coexistence positive entre les générations en activité ;
- d'assurer des perspectives professionnelles indépendamment de l'âge dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines ;

- d'assurer le maintien, le développement des compétences et la valorisation des qualifications tout au long de la vie professionnelle.

Dans cette logique, les entreprises relevant du champ d'application du présent accord consacreront 15 % de l'obligation légale de financement du plan à des actions spécifiques destinées aux salariés âgés d'au moins 45 ans.

Article 3

Conditions d'application de l'accord et mesures de publicité

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à compter de la date de signature de ce dernier, sauf pour celles relatives à la mise à la retraite qui conformément à l'article L. 122-14-13 du code du travail doivent faire l'objet d'une procédure d'extension ministérielle.

Il est entendu que l'article 1, § 1 « Départ volontaire à la retraite » s'applique rétroactivement aux salariés âgés de moins de 60 ans ayant fait valider leur droit à la retraite au taux plein dès 1^{er} janvier 2004.

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 20 janvier 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Association française des distributeurs de papiers (AFDP).

Syndicats de salariés :

Fédération chimie énergie CFDT ;

Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel CFTC.