

Brochure n° 3301

Convention collective nationale

IDCC : 2098. – **PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE
DU SECTEUR TERTIAIRE**
(4^e édition. – Septembre 2005)

**ACCORD DU 13 FÉVRIER 2006
RELATIF À LA MISE À LA RETRAITE
DES SALARIÉS AVANT L'ÂGE DE 65 ANS**

NOR : *ASET0650464M*

IDCC : 2098

Entre :

Le syndicat national des cabinets de recouvrement de créances et de renseignements commerciaux (ANCR) ;

La fédération nationale de l'information d'entreprise et de la gestion de créances (FIGEC) ;

Les services intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ;

Le syndicat national des centres d'affaires et des entreprises de domiciliation (SNCAED) ;

Le syndicat national des prestataires de services d'accueil (SNPA) ;

Le syndicat national des organisateurs et réalisateurs d'actions promotionnelles et commerciales (SORAP),

D'une part, et

La CFTC ;

Le syndicat FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

PRÉAMBULE

Au regard des nouvelles dispositions issues de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et plus spécialement de son article 16, les partenaires sociaux ont entendu adapter des dispositions conventionnelles relatives à la mise à la retraite des salariés pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein entre 60 et 64,5 ans.

Article 1^{er}

Champ d'application

Entrent dans le champ d'application du présent accord les entreprises visées par le champ d'application de la convention collective du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire.

Article 2

Conditions de mise à la retraite d'un salarié entre 60 et 65 ans

L'employeur peut mettre à la retraite un salarié entre 60 et 64,5 ans, sous réserve que celui-ci :

- puisse bénéficier d'une retraite à taux plein au moment de son départ ;
- justifie d'une ancienneté d'au moins 1 an au sein de l'entreprise concernée ;
- n'ait pas manifesté son désaccord dans les conditions prévues par l'article 3 du présent accord.

Article 3

Organisation de la mise à la retraite

La rupture du contrat de travail en application de l'article 2 du présent accord est une mise à la retraite et non un licenciement.

Le salarié doit être informé de sa mise à la retraite par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge. Ce courrier peut être notifié au plus tard le jour du 64^e anniversaire du salarié.

A compter de la réception par le salarié concerné de cette information de mise à la retraite, le salarié est considéré en période de préavis d'une durée de 6 mois, cette période s'achevant au plus tôt le jour de son 60^e anniversaire.

Par conséquent, le salarié remplissant les conditions prévues à l'article 2 du présent accord pourra se voir notifié au plus tôt 6 mois avant son 60^e anniversaire.

D'un commun accord entre les parties, la durée du préavis, telle que prévue par l'alinéa 3 du présent article, peut être réduite.

Au jour de la première présentation de ce courrier, le salarié bénéficie d'un délai de 2 mois pour s'opposer à cette mesure de mise à la retraite par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Ce droit devra être porté à la connaissance du salarié dans le courrier de mise à la retraite notifié par l'employeur en application de l'alinéa 2 du présent article.

Si le salarié utilise son droit d'opposition, l'employeur doit renoncer à son projet de mise à la retraite.

A la date de cessation de son contrat de travail et en l'absence d'opposition du salarié, ce dernier perçoit une indemnité de mise à la retraite équivalente à :

- 75 % de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective de branche, si la date de cessation du contrat de travail (fin de préavis exécuté ou non) intervient avant le 62^e anniversaire du salarié ou le jour même ;
- 70 % de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective de branche, si la date de cessation du contrat de travail (fin de préavis exécuté ou non) intervient avant le 64^e anniversaire du salarié ou le jour même ;
- 65 % de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective de branche, si la date de cessation du contrat de travail (fin de préavis exécuté ou non) intervient avant le 65^e anniversaire du salarié.

Au regard des textes actuels, cette indemnité est soumise au régime social et fiscal de l'indemnité de licenciement.

Article 4

Contreparties en termes d'embauche

Toute mise à la retraite d'un salarié en application de l'article 2 du présent accord donnera lieu à l'une ou l'autre des contreparties suivantes.

Article 4.1

Contreparties en termes d'embauche

Toute mise à la retraite s'accompagne de l'embauche d'un salarié ou de la transformation d'un poste initialement à temps partiel en temps plein dans un délai d'un an à compter de la mise à la retraite de l'intéressé soit du maintien du salarié dans l'entreprise permettant l'évitement d'un licenciement visé par l'article L. 321-1 du code du travail.

Article 4.2

Contreparties en termes de développement de la formation professionnelle

Toute mise à la retraite intervenant en application du présent accord génère l'octroi d'un budget supplémentaire au titre de la formation professionnelle.

Ce budget supplémentaire est au moins égal à 15 % de l'indemnité de mise à la retraite majorée versée au salarié mis à la retraite en application de l'article 3 du présent accord.

Ce budget supplémentaire est :

- soit intégré au financement du plan de formation de l'entreprise concernée pour l'exercice en cours ;

- soit versé à l’organisme collecteur des fonds relatifs au financement de la formation professionnelle tel que désigné par la branche, au titre de l’exercice en cours.

Article 4.3

Mention de la contrepartie sur les registres

La mention du contrat d’apprentissage ou de professionnalisation, sur le registre du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat.

De même, la mention du départ du salarié doit comporter le nom du salarié avec lequel il a été conclu un contrat d’apprentissage ou professionnalisation, ou le nom du salarié dont le licenciement économique visé à l’article L. 321-1 du code du travail a pu être évité.

Article 5

Suivi du dispositif

Les représentants du personnel des entreprises concernées sont informés au moins une fois par an des mises à la retraite anticipée effectuées en application du présent accord.

Afin de permettre un suivi régulier de la mise en œuvre du présent accord au niveau de la branche, la commission nationale de conciliation et d’information pourra être saisie en vue de contrôler la bonne application de l’article 4 du présent accord.

Article 6

Durée et date d’entrée en vigueur de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé à tout moment par les signataires dans les conditions prévues à l’article 7 du présent accord.

Les partenaires sociaux signataires ayant décidé de demander l’extension du présent accord, celui-ci entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l’arrêté d’extension au *Journal officiel*.

Article 7

Révision. – Dénonciation

Article 7.1

Révision

Le présent accord est révisable par chaque syndicat représentatif et signataire ou tout syndicat ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité.

Toute demande de révision est obligatoirement accompagnée d’une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision.

Elle est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires de l’accord.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent se rencontrer en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les articles révisés donnent lieu à la rédaction d'avenants qui ont les mêmes effets que le présent accord et doivent de ce fait être déposés et appliqués dans les mêmes conditions.

Aucune demande de révision ne peut être introduite dans le délai de 6 mois suivant la prise d'effet du présent accord ou de sa dernière révision.

Article 7.2

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de 6 mois.

A peine de nullité, la dénonciation :

- est signifiée à l'ensemble des autres parties signataires et à la DDTE du lieu en dépôt par pli recommandé avec accusé de réception ;
- prend effet au plus tôt le 1^{er} jour de l'année civile qui suit la date de l'accusé de réception le plus ancien.

Article 8

Interprétation et conciliation

Tout différend à caractère individuel ou collectif, né de l'application ou de l'interprétation du présent accord est soumis à l'arbitrage de la commission nationale de conciliation et d'interprétation instituée par l'article 8 de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Article 9

Dépôt et publicité de la convention

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale et du conseil des prud'hommes du lieu de sa signature.

Une demande d'arrêté d'extension sera également réalisée auprès des services du ministère du travail.

Fait à Paris, le 13 février 2006.

(Suivent les signatures.)