

Accord dans les entreprises de Propreté et services associés sur la mise à la retraite avant 65 ans

Préambule

La loi du 21 août 2003 invite les branches professionnelles à conclure un accord fixant les contreparties en termes d'emploi lorsque l'employeur décide de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge visé à l'article L. 351-8 du Code de la sécurité sociale.

Les parties signataires tiennent à rappeler les dispositions de l'accord du 17 octobre 1997 sur le temps partiel qui a également vocation à s'appliquer dans le cadre du présent accord.

I. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés :

- exerçant sur le territoire français, y compris les départements d'outre-mer, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ;
- ayant une activité de nettoyage de locaux classée dans la nomenclature NAF, sous le code 747 Z, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remise en état ;
- et/ou de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code 930 A.
- En conséquence sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité :
 - o la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ;
 - o le ramonage.

II. Mise à la retraite avant 65 ans

Article 1^{er} : Principe

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale, et qui peut faire liquider ses droits à la retraite de Sécurité sociale à taux plein, ne constitue pas un licenciement mais une rupture autonome du contrat.

A la demande de l'employeur, le salarié s'engage à lui remettre une copie de son relevé de carrière.

Lorsque l'employeur envisage de mettre à la retraite un salarié, il doit en informer celui-ci en respectant un délai de prévenance de trois mois avant la date de mise à la retraite.

DL
[Signatures]

Article 2 : Contreparties

L'employeur s'engage dans un délai de trois mois avant ou après la cessation du contrat de travail du salarié concerné :

- à procéder à une ou des embauches dans l'entreprise ou à des augmentations de mensualisation,
- à faire figurer au registre du personnel les mises à la retraite avant 65 ans ainsi que les embauches compensatrices.

L'employeur s'engage avant la cessation du contrat du salarié concerné à informer les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

L'employeur peut proposer à des salariés à temps partiel, au niveau de l'entreprise et en fonction des fiches de souhait, une augmentation de leur mensualisation en fonction des besoins et de l'organisation du travail.

Ces embauches peuvent se faire en contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée (apprentissage, alternance, CIE, CIRMA, etc.).

La somme des durées contractuelles mensuelles correspondantes, de la ou des embauches effectuées, doit être égale à la durée contractuelle du travail du salarié mis à la retraite.

En cas de rupture de la période d'essai du nouvel embauché, le délai total pour procéder à une nouvelle embauche est à nouveau de six mois.

Article 3 : Indemnités

Le salarié faisant l'objet d'une décision de mise à la retraite bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite égale à celle fixée à l'article 9.08.3 de la Convention collective nationale des entreprises de Propreté, à savoir :

De deux ans à cinq ans d'ancienneté :

- 1/10^{ème} de mois par année d'ancienneté.

De six ans à dix ans révolus d'ancienneté :

- 1/10^{ème} de mois par année d'ancienneté pour la fraction des cinq premières années,
- 1/6^{ème} de mois par année d'ancienneté pour la fraction de six ans à dix ans révolus.

A partir de 11 ans d'ancienneté :

- 1/10^{ème} de mois par année d'ancienneté pour la fraction des cinq premières années,
- 1/6^{ème} de mois par année d'ancienneté pour la fraction de six ans à dix ans révolus,
- 1/5^{ème} de mois pour chaque année au-delà de dix ans révolus.

C.K



DL

JT



La rémunération moyenne des douze derniers mois de travail effectif ou selon la formule la plus avantageuse des trois derniers mois sera prise en considération pour le calcul de cette indemnité (étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel qui aurait été versée au salarié pendant cette période de trois mois ne sera prise en compte que *prorata temporis*).

Les indemnités de mise à la retraite seront exonérées de cotisations sociales selon la législation en vigueur.

IV. Dépôt - extension :

Le présent accord sera déposé à la DDTEFP du Val de Marne et fera l'objet d'une demande d'extension.

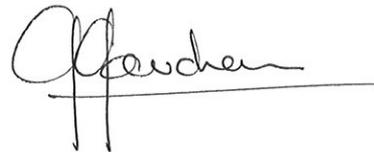
Fait à Villejuif, le 26.10.2005

Pour la F.E.P. :

Le Président
Guy Auffret



Le Président de la Commission sociale
Yann Gaudronneau



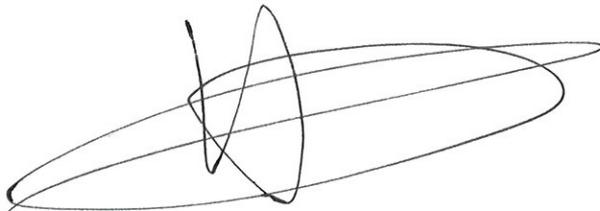
Pour la Fédération des Ports & Docks – CGT
Daniel Lefebvre



Pour FO/FEETS
Jean Hédou



Pour la Fédération des Services CFDT
Didier Bonte



Pour la SNCTAN-CGC
José Pinto



Pour la CFTC – SEGIC - CSFV
Kadhija Chlait

