

Brochure n° 3122

Supplément n° 16

Convention collective nationale

IDCC : 454. - **TÉLÉPHÉRIQUES
ET ENGINs DE REMONTÉES MÉCANIQUES**
(5^e édition. - Septembre 2003)

AVENANT N° 64 DU 26 MAI 2004
À L'ANNEXE I, RELATIF AU DÉPART ET À LA MISE À LA RETRAITE
NOR : ASET0450926M
IDCC : 454

Entre :

Le syndicat national des téléphériques de France (SNTF),
D'une part, et

La fédération générale transports équipement, Confédération française
démocratique du travail (FGTE-CFDT) ;

La fédération nationale des syndicats de transports, Confédération générale
du travail (FNST-CGT) ;

La fédération nationale des transports Force ouvrière (CGT-FO),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Compte tenu des modifications apportées par la loi n° 2003-775, du 21 août 2003, portant réforme des retraites, les parties sont convenues de la nécessité de modifier les dispositions de la convention collective relatives au départ et à la mise à la retraite, notamment au vu des conditions de pénibilité du travail dans les entreprises de la branche.

Article 1^{er}

En raison de l'intérêt présenté par la possibilité d'autoriser la mise à la retraite de salariés dès l'âge de 60 ans, les parties sont convenues de définir les conditions de cette mise à la retraite avant l'âge de 65 ans et les contre-

parties en termes de formation professionnelle ou d'emploi requises par les dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail issues de l'article 16 de la loi n° 2003-775.

Article 2

En fait de quoi, l'article 10, annexe I de la convention collective nationale des téléphériques et engins de remontées mécaniques, est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 10 *nouveau*

A. - Départ à la retraite à l'initiative du salarié

L'ouvrier souhaitant partir dans les conditions prévues au présent article devra avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 6 mois avant la date de son départ sauf cas d'incapacité médicale constatée.

1. Départ des ouvriers âgés de 65 ans ou plus :

Le départ volontaire d'un ouvrier âgé de 65 ans ou plus pour faire valoir ses droits à la retraite ouvre droit à une indemnité de départ en retraite.

Cette indemnité est égale à :

- 0,1 mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 22 de la convention collective) quand il compte de 2 à 3 ans d'ancienneté ;
- 0,15 mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 22 de la convention collective) quand il compte de 3 à 5 ans d'ancienneté ;
- 0,25 mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 22 de la convention collective) quand il compte plus de 5 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul est le salaire moyen des 3 derniers mois.

2. Départ des ouvriers âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans :

Lorsque le départ d'un salarié âgé de plus de 60 ans et de moins de 65 ans s'effectue pour faire valoir ses droits à la retraite, l'intéressé perçoit une indemnité calculée comme au paragraphe 1, ci-dessus, en fonction de son ancienneté à la date de son départ de l'entreprise.

En outre, et pour tous les ouvriers ayant plus de 10 ans d'ancienneté au sens de l'article 22 de la convention collective nationale, cette indemnité sera majorée de 2,5 % par année d'anticipation, soit de :

- 2,5 % en cas de départ entre 64 et 65 ans ;
- 5 % en cas de départ entre 63 et 64 ans ;
- 7,5 % en cas de départ entre 62 et 63 ans ;
- 10 % en cas de départ entre 61 et 62 ans ;
- 12,5 % en cas de départ entre 60 et 61 ans.

3. Départ anticipé (avant l'âge de 60 ans) :

Tout salarié ayant commencé à travailler jeune pourra demander son départ anticipé à la retraite avant l'âge de 60 ans à condition qu'il remplisse

les dispositions prévues à cet égard dans la loi portant réforme des retraites n° 2003-775 du 21 août 2003 (art. 23) et le décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003.

Dans ce cas, l'intéressé percevra une indemnité calculée comme au paragraphe 1, ci-avant, en fonction de son ancienneté à la date de son départ de l'entreprise.

En outre, et pour tous les ouvriers ayant plus de 10 ans d'ancienneté au sens de l'article 22 de la convention collective nationale, cette indemnité sera majorée de 12,5 %.

B. - Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

1. Mise à la retraite des ouvriers âgés de 65 ans ou plus :

La mise à la retraite à partir de 65 ans n'est pas considérée comme un licenciement.

Elle ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite calculée comme au point A, paragraphe 1, du présent article, en fonction de l'ancienneté de l'ouvrier à la date de son départ de l'entreprise.

2. Mise à la retraite des ouvriers âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans :

La mise à la retraite des ouvriers âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans n'est pas considérée comme un licenciement dès lors que l'ouvrier remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Elle s'accompagne d'une indemnité de mise à la retraite calculée comme au point A, paragraphes 1 et 2 du présent article, en fonction de son ancienneté à la date de son départ de l'entreprise.

Article 3

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, des salariés, entre 60 et 65 ans, pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein est possible, moyennant :

- soit une contrepartie en termes de formation selon les modalités suivantes :
- pour les entreprises de moins de 10 salariés : par tranche de 5 départs au cours d'une même année, majoration de 0,05 % des sommes affectées, en application de leurs obligations légales, au plan de formation pour l'année suivant l'année au cours de laquelle la mise à la retraite aura eu lieu.

Le taux minimum de cotisation de l'entreprise, au titre du plan de formation, sera ainsi porté à 0,30 % pour l'année 2004 et 0,45 % à partir de 2005, pour un nombre de départs se situant entre 1 et 5. Ce même taux sera porté à 0,35 % pour l'année 2004 et 0,50 % à partir de 2005, pour un nombre de départs se situant entre 6 et 10, et ainsi de suite.

- pour les entreprises de plus de 10 salariés : par tranche de 5 départs au cours d'une même année, majoration de 0,10 % des sommes affectées, en application de leurs obligations légales, au plan de formation pour l'année suivant l'année en cours de laquelle la mise à la retraite aura eu lieu.

Le taux minimum de cotisation de l'entreprise, au titre du plan de formation, sera ainsi porté à 1 %, pour un nombre de départs se situant entre 1 et 5. Ce même taux sera porté à 1,10 %, pour un nombre de départs se situant entre 6 et 10, et ainsi de suite.

- soit, pour les entreprises qui appliquent la reconduction, une contrepartie en termes d'emploi :
 - à raison de 1 embauche pour 2 mises à la retraite, sur une période allant de 24 mois avant la première mise à la retraite à 12 mois après la seconde mise à la retraite.

Article 4

Les dispositions susvisées seront soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail, livre I^{er}, titre III, chapitre III, section 3.

Fait à Lyon, le 26 mai 2004.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3122

Supplément n° 17

Convention collective nationale

IDCC : 454. – **TÉLÉPHÉRIQUES
ET ENGINS DE REMONTÉES MÉCANIQUES**
(5^e édition. – Septembre 2003)

AVENANT N° 58 DU 26 MAI 2004

À L'ANNEXE IV, RELATIF AU DÉPART ET MISE À LA RETRAITE

NOR : ASET0450928M

IDCC : 454

Entre :

Le syndicat national des téléphériques de France (SNTF),

D'une part, et

La Confédération française démocratique du travail, fédération générale transports, équipement (CFDT-FGTE) ;

La fédération nationale des syndicats de transports, Confédération générale du travail (FNST-CGT) ;

La fédération nationale des transports Force ouvrière (CGT-FO),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Compte tenu des modifications apportées par la loi n° 2003-775, du 21 août 2003, portant réforme des retraites, les parties sont convenues de la nécessité de modifier les dispositions de la convention collective relative au départ et à la mise à la retraite, notamment au vu des conditions de pénibilité du travail dans les entreprises de la branche.

Article 1^{er}

En raison de l'intérêt présenté par la possibilité d'autoriser la mise à la retraite de salariés dès l'âge de 60 ans, les parties sont convenues de définir les conditions de cette mise à la retraite avant l'âge de 65 ans et les contre-

parties en termes de formation professionnelle ou d'emploi requises par les dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail issues de l'article 16 de la loi n° 2003-775.

Article 2

En fait de quoi, l'article 9 - annexe IV - de la convention collective nationale des téléphériques et engins de remontées mécaniques est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 10

(nouveau)

A. - Départ à la retraite à l'initiative du salarié

L'ingénieur ou le cadre souhaitant partir dans les conditions prévues au présent article devra avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 6 mois avant la date de son départ sauf cas d'incapacité médicale constatée.

1. Départ des ingénieurs ou cadres âgés de 65 ans ou plus :

Le départ volontaire d'un ingénieur ou cadre âgé de 65 ans ou plus pour faire valoir ses droits à la retraite ouvre droit à une indemnité de départ en retraite, à condition qu'il compte 2 années d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité est fixée comme suit :

- pour les 10 premières années de service dans l'entreprise en qualité d'ingénieur ou de cadre, 1/8 de mois de rémunération par année d'ancienneté ;
- pour la tranche d'ancienneté allant de 10 à 20 ans de service dans l'entreprise en qualité d'ingénieur ou de cadre, 1/4 de mois de rémunération par année d'ancienneté ;
- pour la tranche d'ancienneté au-delà de 20 ans de service dans l'entreprise en qualité d'ingénieur ou de cadre, 3/8 de mois de rémunération par année d'ancienneté.

En outre, si l'intéressé a occupé dans l'entreprise un emploi ne relevant pas de la présente annexe, il reçoit pour son ancienneté dans cet emploi un complément d'indemnité calculé sur les mêmes bases, mais réduit de moitié.

L'indemnité totale ne pourra pas toutefois dépasser 8 mois de rémunération.

La rémunération servant de base au calcul est le salaire mensuel moyen des 3 dernières années (primes comprises).

Pour le calcul du montant de cette indemnité, il n'est pas tenu compte des fractions d'année.

L'indemnité de départ en retraite est versée déduction faite, le cas échéant, d'une indemnité de même nature versée par une caisse de retraite ou une compagnie d'assurances ou tout autre organisme similaire auquel l'entreprise aurait adhéré, et limitée à la quote-part de l'employeur.

2. Départ des ingénieurs ou cadres âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans :

Lorsque le départ d'un salarié âgé de plus de 60 ans et de moins de 65 ans s'effectue pour faire valoir ses droits à la retraite, l'intéressé perçoit une indemnité calculée comme au paragraphe 1 ci-dessus, en fonction de son ancienneté à la date de son départ de l'entreprise.

En outre, et pour tous les ingénieurs ou cadres ayant plus de 10 ans d'ancienneté au sens de l'article 22 de la convention collective nationale, cette indemnité sera majorée de 2,5 % par année d'anticipation, soit de :

- 2,5 % en cas de départ entre 64 et 65 ans ;
- 5 % en cas de départ entre 63 et 64 ans ;
- 7,5 % en cas de départ entre 62 et 63 ans ;
- 10 % en cas de départ entre 61 et 62 ans ;
- 12,5 % en cas de départ entre 60 et 61 ans.

3. Départ anticipé (avant l'âge de 60 ans) :

Tout salarié ayant commencé à travailler jeune pourra demander son départ anticipé à la retraite avant l'âge de 60 ans à condition qu'il remplisse les dispositions prévues à cet égard dans la loi portant réforme des retraites n° 2003-775, du 21 août 2003 (art. 23) et le décret n° 2003-1036, du 30 octobre 2003.

Dans ce cas, l'intéressé percevra une indemnité calculée comme au paragraphe 1 ci-dessus, en fonction de son ancienneté à la date de son départ de l'entreprise.

En outre, et pour tous les ingénieurs ou cadres ayant plus de 10 ans d'ancienneté au sens de l'article 22 de la convention collective nationale, cette indemnité sera majorée de 12,5 %.

B. - Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

1. Mise à la retraite des ingénieurs ou cadres âgés de 65 ans ou plus :

La mise à la retraite à partir de 65 ans n'est pas considérée comme un licenciement.

Elle ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite calculée comme au point A, paragraphe 1 du présent article, en fonction de l'ancienneté de l'ingénieur ou cadre à la date de son départ de l'entreprise.

2. Mise à la retraite des ingénieurs ou cadres âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans :

La mise à la retraite des ingénieurs ou cadres âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans n'est pas considérée comme un licenciement dès lors que l'ingénieur ou cadre remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Elle s'accompagne d'une indemnité de mise à la retraite calculée comme au point A, paragraphes 1 et 2 du présent article, en fonction de son ancienneté à la date de son départ de l'entreprise.

Article 3

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur des salariés, entre 60 et 65 ans, pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein est possible, moyennant :

- soit une contrepartie en termes de formation selon les modalités suivantes :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés : par tranche de 5 départs au cours d'une même année, majoration de 0,05 % des sommes affectées, en application de leurs obligations légales, au plan de formation pour l'année suivant l'année au cours de laquelle la mise à la retraite aura eu lieu.

Le taux minimum de cotisation de l'entreprise, au titre du plan de formation, sera ainsi porté à 0,30 % pour l'année 2004 et 0,45 % à partir de 2005, pour un nombre de départ se situant entre 1 et 5. Ce même taux sera porté à 0,35 % pour l'année 2004 et 0,50 % à partir de 2005, pour un nombre de départ se situant entre 6 et 10, et ainsi de suite.

- pour les entreprises de plus de 10 salariés : par tranche de 5 départs au cours d'une même année, majoration de 0,10 % des sommes affectées, en application de leurs obligations légales, au plan de formation pour l'année suivant l'année au cours de laquelle la mise à la retraite aura eu lieu.

Le taux minimum de cotisation de l'entreprise, au titre du plan de formation, sera ainsi porté à 1 %, pour un nombre de départs se situant entre 1 et 5. Ce même taux sera porté à 1,10 %, pour un nombre de départs se situant entre 6 et 10, et ainsi de suite.

- soit, pour les entreprises qui appliquent la reconduction, une contrepartie en termes d'emploi :
 - à raison de 1 embauche pour 2 mises à la retraite, sur une période allant de 24 mois avant la première mise à la retraite à 12 mois après la seconde mise à la retraite.

Article 4

Les dispositions susvisées seront soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail, livre I^{er}, titre III, chapitre III, section III.

Fait à Lyon, le 26 mai 2004.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3122

Supplément n° 18

Convention collective nationale

IDCC : 454. - **TÉLÉPHÉRIQUES
ET ENGINS DE REMONTÉES MÉCANIQUES**
(5^e édition. - Septembre 2003)

AVENANT N° 64 DU 26 MAI 2004
À L'ANNEXE II, RELATIF À LA RETRAITE

NOR : ASET0450925M

IDCC : 454

Entre :

Le syndicat national des téléphériques de France (SNTF),

D'une part, et

La Confédération française démocratique du travail, fédération générale transports équipement (CFDT-FGTE) ;

La fédération nationale des syndicats de transports, Confédération générale du travail (FNST-CGT) ;

La fédération nationale des transports Force ouvrière (CGT-FO),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Compte tenu des modifications apportées par la loi n° 2003-75, du 21 août 2003, portant réforme des retraites, les parties sont convenues de la nécessité de modifier les dispositions de la convention collective relatives au départ et à la mise à la retraite, notamment au vu des conditions de pénibilité du travail dans les entreprises de la branche.

Article 1^{er}

En raison de l'intérêt présenté par la possibilité d'autoriser la mise à la retraite de salariés dès l'âge de 60 ans, les parties sont convenues de définir les conditions de cette mise à la retraite avant l'âge de 65 ans et les contre-

parties en termes de formation professionnelle ou d'emploi requises par les dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail issues de l'article 16 de la loi n° 2003-775.

Article 2

En fait de quoi, l'article 11, annexe II, de la convention collective nationale des téléphériques et engins de remontées mécaniques est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 10 *nouveau*

A. - Départ à la retraite à l'initiative du salarié

L'employé souhaitant partir dans les conditions prévues au présent article devra avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 6 mois avant la date de son départ sauf cas d'inaptitude médicale constatée.

1. Départ des employés âgés de 65 ans ou plus :

Le départ volontaire d'un employé âgé de 65 ans ou plus pour faire valoir ses droits à la retraite, ouvre droit à une indemnité de départ en retraite.

Cette indemnité est égale à :

- 0,1 mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 22 de la convention collective) quand il compte de 2 à 3 ans d'ancienneté ;
- 0,15 mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 22 de la convention collective) quand il compte de 3 à 5 ans d'ancienneté ;
- 0,25 mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 22 de la convention collective) quand il compte plus de 5 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul est le salaire moyen des 3 derniers mois.

2. Départ des employés âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans :

Lorsque le départ d'un salarié âgé de plus de 60 ans et de moins de 65 ans s'effectue pour faire valoir ses droits à la retraite, l'intéressé perçoit une indemnité calculée comme au paragraphe 1, ci-dessus, en fonction de son ancienneté à la date de son départ de l'entreprise.

En outre, et pour tous les employés ayant plus de 10 ans d'ancienneté au sens de l'article 22 de la convention collective nationale, cette indemnité sera majorée de 2,5 % par année d'anticipation, soit de :

- 2,5 % en cas de départ entre 64 et 65 ans ;
- 5 % en cas de départ entre 63 et 64 ans ;
- 7,5 % en cas de départ entre 62 et 63 ans ;
- 10 % en cas de départ entre 61 et 62 ans ;
- 12,5 % en cas de départ entre 60 et 61 ans.

3. Départ anticipé (avant l'âge de 60 ans) :

Tout salarié ayant commencé à travailler jeune pourra demander son départ anticipé à la retraite avant l'âge de 60 ans à condition qu'il remplisse les dispositions prévues à cet égard dans la loi portant réforme des retraites n° 2003-775, du 21 août 2003 (article 23) et le décret n° 2003-1036, du 30 octobre 2003.

Dans ce cas, l'intéressé percevra une indemnité calculée comme au paragraphe 1, ci-dessus, en fonction de son ancienneté à la date de son départ de l'entreprise.

En outre, et pour tous les employés ayant plus de 10 ans d'ancienneté au sens de l'article 22 de la convention collective nationale, cette indemnité sera majorée de 12,5 %.

B. - Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

1. Mise à la retraite des employés âgés de 65 ans ou plus :

La mise à la retraite à partir de 65 ans n'est pas considérée comme un licenciement.

Elle ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite calculée comme au point A, paragraphe 1, du présent article, en fonction de l'ancienneté de l'employé à la date de son départ de l'entreprise.

2. Mise à la retraite des employés âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans :

La mise à la retraite des employés âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans n'est pas considérée comme un licenciement dès lors que l'employé remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Elle s'accompagne d'une indemnité de mise à la retraite calculée comme au point A, paragraphes 1 et 2 du présent article, en fonction de son ancienneté à la date de son départ de l'entreprise.

Article 3

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, des salariés, entre 60 et 65 ans, pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein est possible, moyennant :

- soit une contrepartie en termes de formation selon les modalités suivantes :
- pour les entreprises de moins de 10 salariés : par tranche de 5 départs au cours d'une même année, majoration de 0,05 % des sommes affectées, en application de leurs obligations légales, au plan de formation pour l'année suivant l'année au cours de laquelle la mise à la retraite aura eu lieu.

Le taux minimum de cotisation de l'entreprise, au titre du plan de formation, sera ainsi porté à 0,30 % pour l'année 2004 et 0,45 % à partir de 2005, pour un nombre de départ se situant entre 1 et 5. Ce même taux sera porté à 0,35 % pour l'année 2004 et 0,50 % à partir de 2005, pour un nombre de départs se situant entre 6 et 10, et ainsi de suite.

- pour les entreprises de plus de 10 salariés : par tranche de 5 départs au cours d'une même année, majoration de 0,10 % des sommes affectées, en application de leurs obligations légales, au plan de formation pour l'année suivant l'année au cours de laquelle la mise à la retraite aura eu lieu.

Le taux minimum de cotisation de l'entreprise, au titre du plan de formation, sera ainsi porté à 1 %, pour un nombre de départ se situant entre 1 et 5. Ce même taux sera porté à 1,10 %, pour un nombre de départs se situant entre 6 et 10, et ainsi de suite :

- soit pour les entreprises qui appliquent la reconduction, une contrepartie en termes d'emploi :
- à raison d'une embauche pour 2 mises à la retraite, sur une période allant de 24 mois avant la première mise à la retraite à 12 mois après la seconde mise à la retraite.

Article 4

Les dispositions susvisées seront soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail, livre I, titre III, chapitre III, section III.

Fait à Lyon, le 26 mai 2004.

(Suivent les signatures.)