

Brochure n° 3246

**Convention collective nationale**

IDCC : 1518. – **ANIMATION**

**(13<sup>e</sup> édition. – Décembre 2004)**

---

**AVENANT N° 86 DU 15 DÉCEMBRE 2004**

**RELATIF À LA MISE À LA RETRAITE**

NOR : *ASET0550166M*

IDCC : *1518*

---

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet :

- d'adopter des dispositions en matière d'emploi et de formation professionnelle de nature à mieux assurer la gestion de carrière des salariés les plus âgés ;
- de répondre aux obligations fixées par la loi du 21 août 2003 portant sur la réforme des retraites.

Les partenaires sociaux réaffirment que le maintien de l'emploi au sein de la branche constitue un objectif prioritaire. Toutefois, compte tenu de l'hétérogénéité des entreprises de la branche, une contrepartie en terme d'emploi ne saurait être fixée de façon rigide à l'échelle de la branche. Ainsi, pour toute mise à la retraite avant 65 ans, il est obligatoire d'engager entreprise par entreprise une discussion avec les représentants du personnel, lorsqu'ils existent sur les contreparties en terme d'emploi susceptibles d'être opérées. Les embauches peuvent être faites dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou encore dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation. Une attention particulière devra être portée à la transformation des contrats à temps partiel en contrats à temps plein.

## Article 1<sup>er</sup>

Le point 3 de l'article 4.4.3 de la convention collective de l'animation est remplacé par les dispositions suivantes :

### 4.4.4. Retraite.

#### 4.4.4.1. La mise à la retraite.

En cas de mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre des dispositions légales le salarié perçoit une indemnité de départ à la retraite égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement et calculée dans les mêmes conditions.

#### 4.4.4.1. La mise à la retraite des salariés de moins de 65 ans (et plus de 60 ans).

##### 4.4.4.2.1. Conditions pour une mise à la retraite.

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié, employé ou cadre qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du même code, ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat lorsque les conditions décrites ci-après sont remplies :

La mise à la retraite d'un salarié de moins de 65 ans s'accompagne soit de l'embauche d'un salarié ou de la transformation d'un poste initialement à temps partiel en temps plein dans un délai de 1 an à compter de la mise à la retraite d'un salarié, soit du maintien d'un salarié dans l'entreprise permettant l'évitement d'un licenciement visé par l'article L. 321-1 du code du travail.

A défaut, l'employeur devra attribuer au 1<sup>er</sup> janvier suivant une majoration de 50 % du DIF annuel des salariés de l'entreprise ayant plus de 45 ans, la plafond du DIF pouvant dans ces conditions dépasser 120 heures cumulées. Dans tous les cas, un même salarié ne pourra cumuler plus de 180 heures sur 6 ans.

De plus, ces mêmes salariés disposeront d'un droit à un entretien professionnel pour l'élaboration d'un projet de formation permettant un maintien dans l'emploi ou une évolution professionnelle.

##### 4.4.4.2.2. Indemnité de mise à la retraite.

La mise à la retraite d'un salarié de plus de 60 ans et de moins de 65 ans ouvre droit pour l'intéressé à une indemnité de mise à la retraite calculée sur la même base que l'indemnité conventionnelle de licenciement augmentée d'une prime de 1/10 de mois de salaire par année pour la période comprise entre l'âge de départ et 65 ans.

##### 4.4.4.2.3. Procédure de mise à la retraite.

Lorsqu'un employeur envisage de mettre à la retraite un salarié de moins de 65 ans, il informe le salarié de son intention par lettre recommandée avec accusé de réception. Il doit être précisé dans cette lettre que le salarié sera reçu pour un entretien spécifique et qu'il devra demander, si cela n'est pas déjà effectué, une copie de son relevé de carrière.

Ce relevé sera communiqué à l'employeur lors de l'entretien.

Dans les conditions réglementaires où la procédure peut être mise en œuvre, l'employeur notifie sa décision au salarié en respectant un délai de prévenance égal au préavis conventionnel. Ce délai de prévenance est doublé lorsque le salarié ou le cadre justifie d'au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

#### 4.4.4.3. La mise à la retraite des salariés ayant eu de longues carrières.

##### 4.4.4.3.1. Conditions pour une mise à la retraite.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, d'un salarié employé ou cadre, pour lequel l'âge minimum prévu au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale est abaissé dans les conditions prévues par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-2 du même code, qui peut bénéficier dans ces conditions d'une pension vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat lorsque les conditions décrites ci-après sont remplies :

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

A défaut, l'employeur devra attribuer au 1<sup>er</sup> janvier suivant une majoration de 50 % du DIF annuel des salariés de l'entreprise ayant plus de 45 ans le plafond du DIF pouvant dans ces conditions dépasser 120 heures cumulées. Dans tous les cas un même salarié ne pourra cumuler plus de 180 heures sur 6 ans.

De plus, ces mêmes salariés disposeront d'un droit à un entretien professionnel pour l'élaboration d'un projet de formation permettant un maintien dans l'emploi ou une évolution professionnelle.

##### 4.4.4.3.2. Indemnité de mise à la retraite.

La mise à la retraite d'un salarié de moins de 60 ans ouvre droit pour l'intéressé à une indemnité de mise à la retraite calculée de la même façon que l'indemnité conventionnelle. Le calcul de cette indemnité s'effectue jusqu'à l'âge de 60 ans du salarié concerné.

##### 4.4.4.3.3. Procédure de mise à la retraite.

Les conditions de mise à la retraite ainsi que les délais de prévenance sont identiques pour un salarié ayant eu une longue carrière que celles prévues pour la mise à la retraite d'un salarié de moins de 65 ans.

##### 4.4.4.4. Départ à la retraite.

En cas de départ à la retraite, à l'initiative du salarié, dans le cadre des dispositions légales, le salarié perçoit une indemnité de départ à la retraite égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement et calculée dans les mêmes conditions.

## Article 2

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant.

### **Article 3**

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UNODESC ;  
SADCS ;  
SNOGAEC.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT ;  
CGT-FO ;  
CFDT ;  
CFTC.