

Brochure n° 3241

Convention collective nationale

IDCC : 1483. – **COMMERCE DE DÉTAIL
DE L'HABILLEMENT
ET DES ARTICLES TEXTILES**
(10^e édition. – Mai 2003)

AVENANT DU 23 NOVEMBRE 2004
RELATIF À LA MISE À LA RETRAITE À PARTIR DE 60 ANS
NOR : *ASET0550220M*
IDCC : 1483

Cet avenant s'ajoute à l'article 19 de la convention collective nationale modifiée par accord du 17 juin 2004 relatif à l'allocation de fin de carrière (ancien article 20 de la convention collective précitée).

Article 19 C

Mise à la retraite par l'employeur à partir de 60 ans

1. Objet de l'avenant

Suite à la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les parties décident, afin de maintenir une pyramide des âges cohérente tout en préparant, dans de bonnes conditions, le départ en retraite des salariés les plus âgés, de conclure l'avenant suivant.

2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur à partir de 60 ans

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, qui peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties suivantes :

- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;

- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée prévoyant un nombre d'heures équivalent à celui du salarié mis à la retraite ;
- soit par l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée prévoyant un nombre d'heures équivalent à celui du salarié mis à la retraite dans l'entreprise ou tout autre établissement de l'entreprise ;
- soit par l'évitement d'un licenciement pour motif économique visé par l'article L. 321-1 du code du travail, quel que soit l'établissement de l'entreprise concernée.

3. Procédure et préavis

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite avant 65 ans par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant un préavis de 3 mois.

Le salarié peut s'opposer à cette décision par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception) dans les 15 jours suivant la première présentation de la lettre recommandée notifiant sa mise à la retraite. Cette faculté d'opposition sera mentionnée dans la lettre de notification de mise à la retraite.

Dans la mesure où le salarié ne pourrait bénéficier d'une retraite à taux plein, il lui appartiendra d'avertir son employeur, sous un délai de 2 mois suivant la première présentation de la lettre recommandée notifiant la mise à la retraite avant 65 ans, par lettre recommandée avec accusé de réception.

A cette lettre le salarié doit joindre un relevé récent de carrière pour justifier que les conditions de sa mise à la retraite ne sont pas remplies. Dès lors le contrat de travail se poursuivra normalement. A défaut de réponse dans le délai de 2 mois ou en l'absence de relevé joint à sa lettre, le salarié sera réputé remplir toutes les conditions d'une mise à la retraite et ne pourra s'opposer, sans décision judiciaire, à la rupture de son contrat de travail.

4. Délai de réalisation de la contrepartie

Le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, le contrat de travail à durée indéterminée ou l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel doit être conclu dans les 12 mois suivant le terme du préavis de la mise à la retraite.

5. Mention de la contrepartie sur les registres

La mention du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique 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 mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié avec lequel il a été conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou un contrat à durée indéterminée, ou les noms des salariés à temps partiel qui ont pu ainsi bénéficier d'une augmentation de la

durée du travail prévue initialement dans leur contrat, ou le nom du salarié dont le licenciement économique visé à l'article L. 321-1 du code du travail a pu être évité.

6. Indemnisation de mise à la retraite

Les salariés mis à la retraite par l'employeur avant 65 ans ont droit au versement de l'allocation de fin de carrière prévue au présent article, sans que celle-ci ne puisse être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (pour cause non économique), majorée d'un pourcentage dégressif par tranches annuelles :

- allocation majorée de 15 % si le salarié est âgé de 60 ans ;
- allocation majorée de 12 % si le salarié est âgé de 61 ans ;
- allocation majorée de 9 % si le salarié est âgé de 62 ans ;
- allocation majorée de 6 % si le salarié est âgé de 63 ans ;
- allocation majorée de 3 % si le salarié est âgé de 64 ans.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois (précédant la date de notification de la mise à la retraite).

7. Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

8. Extension

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail de l'emploi et de la cohésion sociale en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 23 novembre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération nationale de l'habillement ;
Chambre nationale des détaillants en lingerie.

Syndicats de salariés :

CFTC-CSFV ;
FNECS CFE-CGC ;
Fédération des services CFDT.