

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE
DES PRODUITS À USAGE PHARMACEUTIQUE,
PARAPHARMACEUTIQUE ET VÉTÉRINAIRE**
(4^e édition. – Novembre 2002)

ACCORD DU 2 MAI 2005

RELATIF À LA MISE À LA RETRAITE AVANT 65 ANS

NOR : *ASET0550816M*

IDCC : 1555

Entre :

Le groupement des petites et moyennes entreprises de production et de services pour la pharmacie et la santé (FACOPHAR Santé) ;

Le syndicat de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV) ;

Le syndicat de l'industrie du diagnostic *in vitro* (SFRL) ;

L'association nationale des sociétés vétérinaires d'achats et de distribution de médicaments (ANSVADM),

D'une part, et

La fédération chimie énergie CFDT ;

La fédération chimie mines textiles énergie CFTC ;

La fédération nationale de la pharmacie FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi du 21 août 2003 relative à la réforme des retraites, qui a reporté à 65 ans l'âge à partir duquel les entreprises peuvent procéder à la mise à la retraite des salariés, permet aux branches professionnelles d'abaisser ce seuil

à condition d'assortir les départs de contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle. Le présent accord s'inscrit dans ce cadre et s'intègre aux dispositions de la convention collective nationale de la fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.

Les modalités de mise à la retraite de salariés âgés d'au moins 65 ans et des départs volontaires à la retraite ne sont pas modifiées et restent régies par les dispositions conventionnelles relatives aux départs en retraite et à l'indemnité de fin de carrière.

En complément des dispositions prévues par le présent accord et ce, dans l'objectif d'améliorer les conditions de départ et de mise à la retraite pour les salariés, les parties signataires rappellent aux entreprises l'intérêt du compte épargne-temps et de l'épargne salariale. En effet, ces deux dispositifs peuvent permettre d'aménager les fins de carrière et faciliter le rachat d'annuités par les salariés. Ce rachat peut donner lieu à l'aide de l'employeur dans le cadre d'un accord d'entreprise.

Article 1^{er}

Modifications apportées à l'article 7 de l'avenant ouvriers employés

L'alinéa 2 de l'article 7 est modifié comme suit :

« La décision de cessation du contrat de travail pourra être prise à l'initiative du salarié à l'âge normal de la retraite et à l'initiative de l'entreprise pour les salariés ayant au moins 65 ans. Néanmoins, l'entreprise pourra prononcer la mise à la retraite de salariés ayant moins de 65 ans dans les conditions prévues à l'article 7.1. »

L'avant-dernier alinéa de l'article 7 concernant la majoration de l'indemnité de fin de carrière est supprimé.

A la fin de l'article 7 est inséré l'article suivant : article 7.1. « Mise à la retraite entre 60 et 65 ans ».

« Toute entreprise pourra procéder à la mise à la retraite des salariés ayant entre 60 ans et 65 ans et justifiant de l'ensemble des trimestres de cotisations nécessaires pour la liquidation de leur retraite sécurité sociale sans abattement sur le montant de la pension. Les mises à la retraite de salariés ayant moins de 65 ans doivent s'accompagner des contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle définies ci-après.

Toute mise à la retraite sera précédée d'un entretien au cours duquel l'employeur s'assurera que le salarié remplit les conditions requises par le présent accord notamment en demandant à consulter le relevé de carrière du salarié.

a) Contreparties en termes d'emploi

La mise à la retraite de salariés âgés de moins de 65 ans doit s'accompagner de l'une des mesures suivantes :

- conclusion d'un contrat de professionnalisation à raison de 1 contrat pour 1 mise à la retraite ;
- conclusion d'un contrat d'apprentissage à raison de 1 contrat pour 1 mise à la retraite ;

- conclusion d'un contrat à durée indéterminée à raison de 1 contrat pour 2 mises à la retraite ;
- mise à la retraite en vue d'éviter un licenciement pour motif économique.

Les embauches compensatrices prévues ci-dessus sont à réaliser au niveau de l'entreprise dans les 12 mois suivant ou précédant le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

En complément de ces dispositions, les entreprises pourront également pourvoir au remplacement des salariés mis à la retraite par mobilités internes. A cet égard, les parties signataires rappellent que les périodes de professionnalisation mises en place par l'accord de branche du 6 janvier 2005 sur la formation professionnelle représentent un outil particulièrement adapté à l'acquisition de compétences pour les salariés de l'entreprise.

En tout état de cause et ce, quelle que soit la nature des contrats conclus, l'entreprise doit procéder à au moins 1 embauche définitive pour 2 mises à la retraite.

b) Contreparties en termes de formation professionnelle

Afin, d'une part, de veiller au maintien et au développement des compétences des salariés âgés de plus de 45 ans et d'autre part, de valoriser et transmettre l'expérience acquise par ces salariés, l'entreprise doit :

- organiser un entretien individuel au minimum tous les 3 ans pour les salariés âgés de plus de 45 ans. Cet entretien pourra se tenir soit dans le cadre de l'entretien individuel annuel prévu par l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 4 septembre 2002 soit lors d'un entretien spécifique. Cet entretien doit déterminer les moyens, notamment de formation, permettant de maintenir une adéquation satisfaisante entre les capacités du salarié et le poste occupé. Cet entretien peut également permettre d'évaluer les différentes possibilités d'évolution professionnelle du salarié compte tenu des besoins de l'entreprise et des aspirations du salarié ;
- examiner les possibilités de mettre en place des dispositifs favorisant la valorisation et le transfert des compétences des salariés de plus de 45 ans vers les autres salariés notamment par le tutorat des salariés en formation en alternance, le parrainage de salariés nouvellement recrutés, l'accompagnement ou la formation interne.

c) Indemnités de mise à la retraite entre 60 et 65 ans

Sous réserve de dispositions légales plus favorables, tout salarié mis à la retraite entre 60 et 65 ans percevra à partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de mise à la retraite calculée comme suit : 25/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise majorée de 10/100 pour les années de présence au-delà de 15 ans. »

Article 2

Modifications apportées à l'article 7 de l'avenant techniciens et agents de maîtrise

L'alinéa 2 de l'article 7 est modifié comme suit :

« La décision de cessation du contrat de travail pourra être prise à l'initiative du salarié à l'âge normal de la retraite et à l'initiative de l'entreprise pour les salariés ayant au moins 65 ans. Néanmoins, l'entreprise pourra prononcer la mise à la retraite de salariés ayant moins de 65 ans dans les conditions prévues à l'article 7.1. »

L'avant-dernier alinéa de l'article 7 concernant la majoration de l'indemnité de fin de carrière est supprimé.

A la fin de l'article 7 est inséré l'article suivant : article 7.1. « Mise à la retraite entre 60 et 65 ans ».

« Toute entreprise pourra procéder à la mise à la retraite des salariés ayant entre 60 ans et 65 ans et justifiant de l'ensemble des trimestres de cotisations nécessaires pour la liquidation de leur retraite sécurité sociale sans abattement sur le montant de la pension. Les mises à la retraite de salariés ayant moins de 65 ans doivent s'accompagner des contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle définies ci-après.

Toute mise à la retraite sera précédée d'un entretien au cours duquel l'employeur s'assurera que le salarié remplit les conditions requises par le présent accord notamment en demandant à consulter le relevé de carrière du salarié.

a) Contreparties en termes d'emploi

La mise à la retraite de salariés âgés de moins de 65 ans doit s'accompagner de l'une des mesures suivantes :

- conclusion d'un contrat d'apprentissage à raison de 1 contrat pour 1 mise à la retraite ;
- conclusion d'un contrat de professionnalisation à raison de 1 contrat pour 1 mise à la retraite ;
- conclusion d'un contrat à durée indéterminée à raison de 1 contrat pour 2 mises à la retraite ;
- mise à la retraite en vue d'éviter un licenciement pour motif économique.

Les embauches compensatrices prévues ci-dessus sont à réaliser au niveau de l'entreprise dans les 12 mois suivant ou précédant le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

En complément de ces dispositions, les entreprises pourront également pourvoir au remplacement des salariés mis à la retraite par mobilités internes. A cet égard, les parties signataires rappellent que les périodes de professionnalisation mises en place par l'accord de branche du 6 janvier 2005 sur la formation professionnelle représentent un outil particulièrement adapté à l'acquisition de compétences pour les salariés de l'entreprise.

En tout état de cause et ce, quelle que soit la nature des contrats conclus, l'entreprise doit procéder à au moins 1 embauche définitive pour 2 mises à la retraite.

b) Contreparties en termes de formation professionnelle

Afin de veiller au maintien et au développement des compétences des salariés âgés de plus de 45 ans et de valoriser et transmettre l'expérience acquise par ces salariés, l'entreprise doit :

- organiser un entretien individuel au minimum tous les 3 ans pour les salariés âgés de plus de 45 ans. Cet entretien pourra se tenir soit dans le cadre de l'entretien individuel annuel prévu par l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 4 septembre 2002, soit lors d'un entretien spécifique. Cet entretien doit déterminer les moyens, notamment de formation, permettant de maintenir une adéquation

tion satisfaisante entre les capacités du salarié et le poste occupé. Cet entretien peut également permettre d'évaluer les différentes possibilités d'évolution professionnelle du salarié compte tenu des besoins de l'entreprise et des aspirations du salarié ;

- examiner les possibilités de mettre en place des dispositifs favorisant la valorisation et le transfert des compétences des salariés de plus de 45 ans vers les autres salariés notamment par le tutorat des salariés en formation en alternance, le parrainage de salariés nouvellement recrutés, l'accompagnement ou la formation interne.

c) Indemnités de mise à la retraite entre 60 et 65 ans

Sous réserve de dispositions légales plus favorables, tout salarié mis à la retraite entre 60 et 65 ans percevra à partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de mise à la retraite calculée comme suit : 25/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise majorée de 10/100 pour les années de présence au-delà de 15 ans. »

Article 3

Modifications apportées à l'article 10 de l'avenant cadres

L'alinéa 2 de l'article 10 est modifié comme suit :

« La décision de cessation du contrat de travail pourra être prise à l'initiative du salarié à l'âge normal de la retraite et à l'initiative de l'entreprise pour les salariés ayant au moins 65 ans. Néanmoins, l'entreprise pourra prononcer la mise à la retraite de salariés ayant moins de 65 ans dans les conditions prévues à l'article 10.1. »

L'avant-dernier alinéa de l'article 10 concernant la majoration de l'indemnité de fin de carrière est supprimé.

A la fin de l'article 10 est inséré l'article suivant : article 10.1. « Mise à la retraite entre 60 et 65 ans »

« Toute entreprise pourra procéder à la mise à la retraite des salariés ayant entre 60 ans et 65 ans et justifiant de l'ensemble des trimestres de cotisations nécessaires pour la liquidation de leur retraite sécurité sociale sans abattement sur le montant de la pension. Les mises à la retraite de salariés ayant moins de 65 ans doivent s'accompagner des contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle définies ci-après.

Toute mise à la retraite sera précédée d'un entretien au cours duquel l'employeur s'assurera que le salarié remplit les conditions requises par le présent accord notamment en demandant à consulter le relevé de carrière du salarié.

a) Contreparties en termes d'emploi

La mise à la retraite de salariés âgés de moins de 65 ans doit s'accompagner de l'une des mesures suivantes :

- conclusion d'un contrat d'apprentissage à raison de 1 contrat pour 1 mise à la retraite ;
- conclusion d'un contrat de professionnalisation à raison de 1 contrat pour 1 mise à la retraite ;
- conclusion d'un contrat à durée indéterminée à raison de 1 contrat pour 2 mises à la retraite ;
- mise à la retraite en vue d'éviter un licenciement pour motif économique.

Les embauches compensatrices prévues ci-dessus sont à réaliser au niveau de l'entreprise dans les 12 mois suivant ou précédant le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

En complément de ces dispositions, les entreprises pourront également pourvoir au remplacement des salariés mis à la retraite par mobilités internes. A cet égard, les parties signataires rappellent que les périodes de professionnalisation mises en place par l'accord de branche du 6 janvier 2005 sur la formation professionnelle représentent un outil particulièrement adapté à l'acquisition de compétences pour les salariés de l'entreprise.

En tout état de cause et ce, quelle que soit la nature des contrats conclus, l'entreprise doit procéder à au moins 1 embauche définitive pour 2 mises à la retraite.

b) Contreparties en termes de formation professionnelle

Afin, d'une part, de veiller au maintien et au développement des compétences des salariés âgés de plus de 45 ans et d'autre part, de valoriser et transmettre l'expérience acquise par ces salariés, l'entreprise doit :

- organiser un entretien individuel au minimum tous les 3 ans pour les salariés âgés de plus de 45 ans. Cet entretien pourra se tenir soit dans le cadre de l'entretien individuel annuel prévu par l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 4 septembre 2002 soit lors d'un entretien spécifique. Cet entretien doit déterminer les moyens, notamment de formation, permettant de maintenir une adéquation satisfaisante entre les capacités du salarié et le poste occupé. Cet entretien peut également permettre d'évaluer les différentes possibilités d'évolution professionnelle du salarié compte tenu des besoins de l'entreprise et des aspirations du salarié ;
- examiner les possibilités de mettre en place des dispositifs favorisant la valorisation et le transfert des compétences des salariés de plus de 45 ans vers les autres salariés notamment par le tutorat des salariés en formation en alternance, le parrainage de salariés nouvellement recrutés, l'accompagnement ou la formation interne.

c) Indemnités de mise à la retraite entre 60 et 65 ans

Sous réserve de dispositions légales plus favorables, tout salarié mis à la retraite entre 60 et 65 ans percevra à partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de mise à la retraite calculée comme suit : 25/100 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise majorée de 10/100 pour les années de présence au-delà de 15 ans. »

Article 4

Formalités de dépôt et demande d'extension

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale l'extension du présent accord.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le jour suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les entreprises pourront également engager des négociations sur la mise à la retraite avant 65 ans. Néanmoins, les dispositions fixées par accord d'entreprise ne pourront être moins favorables que celles contenues dans le présent accord de branche.

Fait à Paris, le 2 mai 2005.

(Suivent les signatures.)