

Brochure n° 3184

**Convention collective nationale**

IDCC : 2075. – **ŒUFS ET INDUSTRIES  
EN PRODUITS D'ŒUFS**  
**(Centres de conditionnement,  
de commercialisation et de transformation)**  
**(4<sup>e</sup> édition. – Mai 2005)**

**AVENANT DU 7 AVRIL 2005**

RELATIF À LA MISE À LA RETRAITE

NOR : ASET0551106M

IDCC : 2075

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant est conclu en application des dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites (*Journal officiel* du 22 août 2003).

L'un des principaux objectifs mis en avant par le législateur vise à pouvoir assurer l'équilibre des régimes de retraite afin de sauvegarder le système par répartition. Pour atteindre cet objectif, la loi précitée s'appuie notamment sur un allongement de la durée d'assurance. Outre des mesures destinées à inciter les seniors à rester en activité, cet allongement s'accompagne, depuis le 24 août 2003, du recul à 65 ans de l'âge de mise à la retraite par l'employeur visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

Certes, dans le cadre de cette réforme, chaque salarié conserve la possibilité de décider d'un départ volontaire afin de bénéficier d'une pension de vieillesse. Un tel départ ne constitue pas une démission, mais un départ en retraite.

Deux nouvelles possibilités de départ volontaire avant 60 ans ont d'ailleurs été ouvertes par la loi précitée. Elles concernent :

- les personnes ayant eu des carrières longues (articles 23 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003 relatif aux départs anticipés à la retraite) ;

- les personnes handicapées atteintes d’une incapacité permanente de travail au moins égale à un taux fixé par décret qui ont accompli une période de travail significative conformément aux dispositions de l’article 24 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et du décret d’application.

Les modalités de départ volontaire rappelées ci-dessus ne permettent pas de répondre à toutes les aspirations légitimes de certains salariés âgés souhaitant cesser leur activité avant l’âge de 65 ans visé et cela, dans le cadre du régime favorable de la mise à la retraite par l’employeur. D’autre part, il apparaît souhaitable de favoriser la mise en œuvre d’une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que l’emploi des jeunes dans les entreprises de la branche.

C’est pourquoi les partenaires sociaux signataires souhaitent utiliser dès à présent la dérogation, ouverte jusqu’au 1<sup>er</sup> janvier 2008 par l’article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, permettant de fixer un âge de mise à la retraite inférieur à l’âge visé au 1<sup>o</sup> de l’article L. 351-8 du code de la sécurité sociale (soit actuellement 65 ans) au profit des salariés qui, d’une part, peuvent bénéficier d’une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et, d’autre part, ont atteint l’âge fixé au 1<sup>er</sup> alinéa de l’article L. 351-1 du code de la sécurité sociale (soit actuellement 60 ans).

Conformément aux dispositions de l’article L. 122-14-13 du code du travail, des contreparties en termes d’emploi et/ou de formation professionnelle sont définies par le présent accord.

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

### *Champ d’application*

Le présent accord est applicable aux employeurs et salariés entrant dans le champ d’application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d’œuf.

## **Article 2**

### *Modifications du nouvel article 7.8 de la convention collective relatif à la mise à la retraite*

Le nouvel article 7.8 « Mise à la retraite » est rédigé comme suit :

- la mise à la retraite s’entend de la possibilité donnée à l’employeur de rompre le contrat de travail d’un salarié ayant atteint l’âge visé au premier paragraphe de l’article L. 351-8 du code de la sécurité sociale (actuellement 65 ans).
- l’employeur peut également prendre l’initiative de mettre à la retraite un salarié n’atteignant pas cet âge (salarié âgé de moins de 65 ans) mais ayant atteint l’âge visé au 1<sup>er</sup> alinéa de l’article L. 351-1 du code de la sécurité sociale (actuellement 60 ans), qui peut bénéficier d’une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et faire liquider sans abattement les retraites complémentaires ARCCO et/ou AGIRC, si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :
  1. La réalisation d’une embauche qui se fera :
    - soit par contrat d’apprentissage ;
    - soit par contrat de professionnalisation ;

- soit par contrat de travail à durée indéterminée, pour un volume d'heures équivalent à l'horaire de base contractuelle du salarié mis à la retraite. En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, avant une période de 2 ans suivant la date d'embauche, l'employeur devra procéder à une nouvelle embauche, sauf cas de rupture pour un motif économique.

Aucune embauche ne sera à réaliser dès lors qu'un plan de sauvegarde de l'emploi est en vigueur.

Le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation ou le contrat à durée indéterminée justifié par la mise à la retraite doit être conclu dans un délai de 6 mois avant ou 6 mois après la date de notification de la mise à la retraite.

2. Le salarié ainsi mis à la retraite par décision de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité fixée à l'article 7.4 de la convention collective nationale, majorée de :

- 50 % pour une mise à la retraite à l'âge de 60 ans ;
- 40 % pour une mise à la retraite à l'âge de 61 ans ;
- 30 % pour une mise à la retraite à l'âge de 62 ans ;
- 20 % pour une mise à la retraite à l'âge de 63 ans ;
- 10 % pour une mise à la retraite à l'âge de 64 ans.

Il ne pourra être dérogé au montant de cette indemnité par accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Préalablement à cette mise à la retraite, l'employeur devra faire part de son intention en recevant le salarié concerné à un entretien qui devra avoir lieu au moins 6 mois avant la date de notification prévue à cet effet. Au cours de cet entretien, l'employeur présentera au salarié les modalités selon lesquelles sa mise à la retraite est envisagée et recueillera ses observations sur ce projet, afin de prendre sa décision de manière totalement éclairée.

Les mises à la retraite de salariés n'ayant pas atteint l'âge visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale (actuellement 65 ans) ainsi que les mesures décidées par l'entreprise en contrepartie font l'objet d'un rapport annuel spécial rédigé par l'employeur. Le rapport doit comporter le nom du salarié mis à la retraite, la date de la mise à la retraite, la contrepartie choisie par l'employeur, ainsi que le nom du salarié avec lequel a été conclu, selon le cas, le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation justifié par la mise à la retraite, ou le contrat à durée indéterminée.

Ce rapport est remis au(x) délégué(s) syndical(aux) de l'entreprise et examiné lors de la négociation annuelle obligatoire visée aux articles L. 132-27 et suivants du code du travail.

Ce rapport est examiné en séance par le comité d'entreprise. Dans les entreprises dont l'effectif déterminé selon les modalités prévues au 2° alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2 du code du travail est inférieur à 50 salariés, le rapport visé à l'alinéa précédent est examiné lors d'une réunion des délégués du personnel.

Dans les entreprises non dotées de l'une des institutions représentatives du personnel citées ci-avant, le rapport précité est affiché par l'employeur sur le panneau destiné au personnel.

Afin que l'entreprise soit en mesure de faire en toute connaissance de cause la (les) proposition(s) individuelle(s) qui lui semble(nt) appropriée(s), tout salarié est tenu de fournir à la demande de l'employeur, en vue de la préparation de l'entretien précité, un relevé de sa situation individuelle concernant ses droits à pensions de retraite de base et complémentaire. La non-communication par le salarié de ce relevé ne pourra constituer un motif de sanction disciplinaire.

Par ailleurs, les parties s'engagent à négocier courant 2005 un accord professionnel sur la formation professionnelle dont les dispositions prendront notamment en compte la situation des salariés de 45 ans et plus en ce qui concerne les entretiens professionnels, le bilan de compétences, et le plan de formation dont une part de financement devra leur être réservée.

Cette rédaction annule celle de l'article 7-8 à laquelle elle se substitue à la date de l'entrée en vigueur du présent avenant.

### **Article 3**

*Date d'entrée en vigueur. – Durée. – Extension. – Publicité*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il est applicable dès le lendemain de la date de publication de l'arrêté d'extension jusqu'au 31 décembre 2007.

Le présent avenant, fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail à la diligence de l'organisation employeur.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Les parties signataires demandent conjointement l'extension du présent avenant au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris, le SNIPO étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 7 avril 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNIPO.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA-FO ;

CFE-CGC.