

Brochure n° 3276

Convention collective nationale

IDCC : 1794. – **INSTITUTIONS DE RETRAITES COMPLÉMENTAIRES
(PERSONNEL)**

(3^e édition. – Décembre 2000)

AVENANT N° 7 DU 9 FÉVRIER 2006

RELATIF À LA RETRAITE

NOR : *ASET0650396M*

IDCC : 1794

PRÉAMBULE

Le présent accord, pris en application de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, a pour objet :

- de permettre aux salariés partant en retraite avant l'âge de 60 ans au titre des « carrières longues » ou de « travailleurs handicapés » de prétendre au bénéfice de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite ;
- de permettre la mise à la retraite par l'employeur avant l'âge de 65 ans, moyennant des contreparties en matière d'embauche ainsi qu'en matière de formation des salariés âgés de plus de 45 ans afin que ceux-ci aient les atouts nécessaires pour le déroulement de la seconde partie de leur carrière.

Les parties signataires au présent accord, affirmant l'intérêt au maintien dans l'emploi des salariés en fin de carrière, indiquent que la mise à la retraite par l'employeur ne saurait revêtir un caractère systématique et doit tenir compte des besoins effectifs de pérennisation des connaissances dans l'entreprise ainsi que des éventuels cas particuliers mentionnés à l'alinéa 7 de l'article 17 de la convention.

Article 1^{er}

L'article 17 est remplacé par les dispositions ci-après :

« L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de départ en retraite.

Le membre du personnel quittant l'institution, soit de sa propre initiative, soit du fait de l'employeur, entre 60 et 65 ans, reçoit, s'il compte au moins 2 ans d'ancienneté dans une ou plusieurs institutions appliquant la présente convention, une allocation de départ en retraite. Il en est de même pour un salarié partant à la retraite avant 60 ans en vertu des articles L. 351-1-1 ou L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale, ou de l'article L. 742-3 du code rural, relatifs aux mesures prises en faveur des "carrières longues" et des "travailleurs handicapés".

Cette allocation comporte une part fixe égale à 2 mois d'appointements et une part variable calculée en fonction de la durée d'ancienneté dans les institutions appliquant la présente convention, sur la base de 1/6 de mois par année d'ancienneté. La part fixe est au minimum égale à 400 points multipliés par la valeur du point.

Son montant total ne peut excéder 9 mois d'appointements.

L'ancienneté n'est pas prise en compte lorsqu'elle a donné lieu à versement d'une indemnité de licenciement. Par ailleurs, rentrent dans la durée des services pris en compte pour calculer la part variable les années restant à courir entre la date du départ en retraite ou de la mise à la retraite et le 65^e anniversaire de l'intéressé, dans la limite d'un nombre d'années n'excédant pas l'ancienneté réelle.

Le calcul de l'allocation de départ en retraite est effectué sur la base de 1/12 des appointements annuels, à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais. Pour le salarié dont l'emploi à plein temps a été réduit dans le cadre d'un contrat de solidarité de préretraite progressive, ainsi que dans le cadre de la retraite progressive, les appointements annuels pris en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite sont reconstitués pour correspondre à ceux qu'il aurait perçus pour un même travail à plein temps.

L'employeur peut, sur la demande de l'intéressé, examiner annuellement la possibilité de surseoir à la mesure de mise à la retraite, compte tenu du cas particulier et des possibilités de l'institution.

La poursuite du travail après 65 ans ne fait pas perdre à l'intéressé le bénéfice des dispositions du présent article, étant précisé que les périodes de travail accomplies après 65 ans n'entrent pas en compte pour l'évaluation de la durée des services.

Le délai de prévenance est :

- dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite totale : de 2 mois si le salarié a une ancienneté au moins égale à 2 ans, de 1 mois si cette ancienneté est inférieure à 2 ans ;
- dans le cadre d'une mise à la retraite totale : de 6 mois.

En cas de mise à la retraite avant 65 ans d'un salarié qui peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein conformément à l'article L. 122-14-13 du code du travail, l'employeur s'engage à accompagner les départs ainsi intervenus des contreparties cumulatives suivantes :

Contrepartie embauche :

L'obligation est de 2 embauches en contrat à durée indéterminée pour 3 mises à la retraite de salariés âgés de moins de 65 ans. Les embauches consécutives à la première et à la deuxième mises à la retraite doivent inter-

venir au plus tard dans les 6 mois suivant le départ du salarié mis à la retraite ; l'employeur a la faculté d'anticiper le départ en procédant à l'embauche à laquelle il est tenu de procéder, dans les 6 mois précédant la notification de la mise à la retraite.

Les embauches susvisées font l'objet d'un rapport présenté annuellement au comité d'entreprise de l'organisme concerné.

En période de regroupement d'institutions, une suspension de ce dispositif peut être mise en œuvre – après application du paragraphe II *b* de l'annexe II A à la présente convention – durant une période d'une année, renouvelable au maximum une fois.

Contrepartie formation :

L'employeur s'engage à consacrer au moins 33 % de l'obligation légale au titre du plan de formation à des actions en faveur des salariés âgés de plus de 45 ans. »

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de la date d'extension de celui-ci.

Fait à Paris, le 9 février 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicat de salariés :

Fédération protection sociale travail emploi CFDT.