

**Convention collective nationale**

IDCC : 3. – **NAVIGATION INTÉRIEURE DE MARCHANDISES**

**(Ouvriers)**

**(28 octobre 1936)**

(Etendue par arrêté du 19 mars 1938,  
*Journal officiel* du 30 mars 1938)

**ACCORD DU 10 JUILLET 2007**

RELATIF À LA MISE ET AU DÉPART À LA RETRAITE

NOR : ASET0750907M

IDCC : 3

**PRÉAMBULE**

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les modalités de départ ou de mise à la retraite étaient régies par les dispositions du code du travail, à savoir que la mise à la retraite nécessitait une double condition d'âge et de durée d'assurance, avec possibilité de départ à partir de 60 ans pour les salariés ayant cotisé un nombre de trimestres suffisants pour bénéficier d'une retraite à taux plein. La loi précitée prévoit désormais que la mise à la retraite ne peut, en principe, intervenir avant l'âge de 65 ans. Elle prévoit également la possibilité par un accord étendu conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle de fixer un âge inférieur à 65 ans.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans cette perspective.

La pyramide des âges est très variable selon les entreprises de la branche. La gestion des seniors est donc une question d'actualité, mais aussi d'avenir. Il convient de donner aux salariés de plus de 50 ans des perspectives (une seconde carrière) et la possibilité de valoriser leur expérience. Cette classe d'âge nécessite une attention particulière pour plusieurs raisons :

- les salariés qui en font partie ont constaté que leurs aînés ont souvent bénéficié de départs anticipés ou d'une réduction d'activité à l'occasion d'accords de préretraites progressives et certains d'entre eux ont espéré partir avant 60 ans ;
- les progressions de carrière sont plus faibles à partir de 50 ans (la dynamique sociale construite en partie sur les possibilités de promotion ne fonctionne plus de la même manière à partir de cet âge) ;

- les formations offertes ne sont pas adaptées à des personnes qui maîtrisent leur métier, les plans de formation étant trop souvent axés sur l'acquisition des connaissances professionnelles (formation de prise de poste et perfectionnement).

Il est, par conséquent, important de mettre en place des mesures pour accompagner la gestion des carrières des seniors. Il n'existe pas de solution unique applicable à toutes les situations, mais il convient de développer de nombreuses pistes dans le domaine des ressources humaines et de la gestion sociale.

Les parties signataires soulignent :

D'une part, qu'il est devenu essentiel pour les entreprises du secteur :

- de conserver plus longtemps l'expérience acquise par leurs collaborateurs de plus de 50 ans, et de permettre, par le dialogue et le respect de chacun, une meilleure coexistence entre les générations en activité ;
- d'assurer le maintien et le développement des compétences, ainsi que l'intérêt des missions confiées aux collaborateurs de plus de 50 ans ;
- de leur assurer des perspectives professionnelles dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines,

D'autre part, qu'il convient de tenir compte des carrières des salariés qui ont débuté très jeunes (14, 15 ou 16 ans) et qui totalisent plus de 40 ans de cotisations. Ceci est souvent le fait des salariés en poste embarqués qui ont pu entamer très tôt une carrière dans les métiers de la voie d'eau.

Les salariés qui ont commencé très jeunes (14, 15 ou 16 ans) et qui ont effectué une longue carrière pourront faire liquider leur retraite avant l'âge de 60 ans. Cette mesure s'applique aux salariés qui remplissent les conditions réglementaires pour liquider leurs droits à la retraite à taux plein de la sécurité sociale et des retraites complémentaires.

D'une manière générale, et pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les parties signataires entendent réaffirmer que l'âge des collaborateurs ne peut en aucune manière constituer un facteur de discrimination.

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant 65 ans, le départ volontaire de l'intéressé âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, le départ en retraite, à l'initiative de l'employeur, de l'intéressé âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement.

### 1. Mise à la retraite

Le départ à la retraite à l'initiative de l'employeur avant l'âge de 65 ans, en application de l'article L. 122-14-13, alinéa 3, du code du travail, constitue « une mise à la retraite » dès lors que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale, et faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles il a droit. Cette mise à la retraite est notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant au minimum un délai de 1 mois lorsque le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, et ce délai est porté à 2 mois pour les salariés justifiant de plus de 2 ans d'ancienneté.

Si le salarié dispose de droits inscrits à son compte épargne-temps, le délai de préavis visé à l'alinéa 1 précède le congé de fin de carrière visé à l'article 9 « Compte épargne-temps valorisé en temps » de l'accord national

en date du 10 janvier 2001 concernant « la réduction du temps de travail, les repos divers, les modes d'organisation du travail, la composition des équipages, le système de rémunération applicable au personnel salarié relevant du régime de la flotte classique » et à l'article 8 « compte épargne-temps valorisé en temps » de l'accord national en date du 2 avril 2001 concernant « la réduction du temps de travail, les repos divers, les modes d'organisation du travail, la composition des équipages, le système de rémunération applicable au personnel salarié relevant du régime de la flotte exploitée en relèves ».

### 1.1. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié par l'employeur, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale, et faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles il a droit, ouvre droit pour le salarié concerné au versement d'une indemnité de mise à la retraite égale à 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté, et, à partir de 10 ans d'ancienneté, 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté, plus 1/15 de mois de salaire par année au-delà de 10 ans.

### 1.2. Contreparties en matière de formation professionnelle et/ou d'emploi

Les entreprises ayant mis à la retraite un salarié de moins de 65 ans sont soumises, à leur choix, soit à une contrepartie en matière de formation professionnelle, soit à une contrepartie en matière d'emploi, soit encore à une contrepartie en matière de formation professionnelle et d'emploi.

#### 1.2.1. La contrepartie en matière de formation professionnelle

Les entreprises optant pour cette contrepartie sont tenues de verser, au titre du plan de formation, une contribution supplémentaire de 0,10 % de l'ensemble des salaires payés au cours de l'année civile à l'OPCA transport.

#### 1.2.2. La contrepartie en matière d'emploi

Les entreprises optant pour cette contrepartie devront procéder pendant les 24 mois suivant la date de signature du présent accord à 100 % d'embauches compensatrices calculées sur l'effectif total mis à la retraite. A l'issue de cette période, les parties signataires conviennent d'examiner la conjoncture économique et sociale de la branche pour fixer un nouveau pourcentage d'embauches compensatrices avec comme référence celui de 30 %. Ces embauches pourront être réalisées par contrat à durée indéterminée, par contrat d'apprentissage ou par contrat de professionnalisation mis en place dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003. La réalisation de cette contrepartie s'apprécie dans l'année civile au cours de laquelle la mise à la retraite est intervenue ou au cours de l'année civile suivante.

### 1.3. Licenciement

Si le salarié ne peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale, et faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles il a droit, la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant 65 ans constitue un licenciement dont les conséquences sont réglées conformément aux dispositions légales.

#### 1.4. Information du salarié

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande avant le point de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il demande à partir à la retraite ou qu'il est mis à la retraite par l'entreprise, ainsi que les conséquences que le choix emporte en matière fiscale – impôt sur le revenu – et de cotisations de sécurité sociale.

### 2. Départ volontaire à la retraite

#### 2.1. Définition et mise en œuvre

Le départ à l'initiative du salarié, pour faire liquider sa retraite, constitue un « départ volontaire à la retraite ». Ce départ peut intervenir soit à l'échéance normale de fin de carrière choisie par l'intéressé, soit de façon anticipée dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur. Il est notifié à l'employeur par le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis :

- de 1 mois si le salarié justifie d'une ancienneté comprise entre 6 mois à moins de 2 ans ;
- de 2 mois si le salarié justifie d'une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans.

Etant entendu que si le salarié dispose de droits inscrits à son compte épargne-temps, le délai de préavis visé à l'alinéa 1 précède le congé de fin de carrière visé à l'article 9 « compte épargne-temps valorisé en temps » de l'accord national en date du 10 janvier 2001 concernant « la réduction du temps de travail, les repos divers, les modes d'organisation du travail, la composition des équipages, le système de rémunération applicable au personnel salarié relevant du régime de la flotte classique » et à l'article 8 « compte épargne-temps valorisé en temps » de l'accord national en date du 2 avril 2001 concernant « la réduction du temps de travail, les repos divers, les modes d'organisation du travail, la composition des équipages, le système de rémunération applicable au personnel salarié relevant du régime de la flotte exploitée en relèves ».

Le départ volontaire à la retraite n'est pas considéré comme un licenciement ou une démission.

#### 2.2. Allocation de départ en retraite

Tout salarié, quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur actuellement, a droit à une allocation de départ en retraite, calculée de la façon suivante :

- 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté appréciée à partir de la date d'embauche, jusqu'à la date effective du départ avec un maximum de 3 mois.

Toute retraite prise entre 60 et 65 ans, pour laquelle la sécurité sociale accepte la liquidation des droits à taux plein, ouvre droit pour le salarié concerné à une indemnité de départ à la retraite calculée comme s'il avait travaillé effectivement jusqu'à l'âge de 65 ans.

La rémunération mensuelle prise en considération pour le calcul de cette allocation correspond à la moyenne mensuelle de l'ensemble des rémunérations perçues au cours de l'année précédant la date de départ en retraite.

### **3. Dispositions diverses**

3.1. Le présent accord rentre en application à la date de sa signature.

3.2. Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132.8 du code du travail.

3.3. Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 10 juillet 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Comité des armateurs fluviaux.

#### **Syndicats de salariés :**

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

Fédération nationale des ports et docks CGT ;

Syndicat général de la marine fluviale ;

Fédération de l'équipement de l'environnement des transports et des services FO ;

Fédération transports CFE-GCC.