

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : **1517** | **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table,  
coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,  
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

### **Avenant n° 5 du 16 mars 2022**

relatif à la mise à jour de la convention collective,  
portant révision du chapitre VI « Rupture du contrat de travail »

NOR : ASET2250506M

IDCC : 1517

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CDNA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les organisations représentatives dans le champ de la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) ont consacré plusieurs réunions à examiner l'actualisation de la convention collective nationale, en supprimant certains articles devenus obsolètes, en modifiant et en ajoutant certains autres articles.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux ont convenu de conclure plusieurs avenants successifs, récapitulant, pour un ou plusieurs chapitres de la convention collective nationale, les suppressions, ajouts et modifications évoqués ci-dessus.

Le présent avenant est relatif au chapitre VI de la convention collective nationale, intitulé « Rupture du contrat de travail ».

### **Dispositions préliminaires**

Le plan suivant est ajouté en tête du chapitre VI :

■ Article 1<sup>er</sup> – Préavis

- Article 2 – Licenciement individuel
- Article 3 – Rupture conventionnelle
- Article 4 – Indemnisation conventionnelle du licenciement
- Article 5 – Départ à la retraite à l'initiative du salarié
- Article 6 – Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite
- Article 7 – Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)
- Article 8 – Indemnisation minimum de la mise à la retraite.

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

L'article 1<sup>er</sup>, intitulé « Préavis », est ainsi modifié :

I. À la suite du premier alinéa, le tableau est supprimé et remplacé par le tableau suivant :

Qualification du salarié	Mode de rupture			
	Démission quelle que soit la durée de présence	Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté	Départ à la retraite avant 2 ans d'ancienneté	Départ à la retraite au-delà de 2 ans d'ancienneté
	Licenciement avant 2 ans d'ancienneté	Mise à la retraite au-delà de 2 ans d'ancienneté		
	Mise à la retraite avant 2 ans d'ancienneté			
Niveaux I, II, III, IV, V	1 mois	2 mois	1 mois	2 mois
Niveau VI	2 mois	2 mois	1 mois	2 mois
Niveaux VII, VIII, IX	3 mois	3 mois	1 mois	2 mois

II. À la suite du tableau ci-dessus, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« En application de l'article L. 5213-9 du code du travail, la durée du préavis de licenciement d'un salarié en situation de handicap correspond au double de la durée fixée pour les autres salariés, dans la limite de 3 mois. »

## Article 2

L'article 2, intitulé « Licenciement individuel », est ainsi modifié :

I. Au second alinéa, les termes : « délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, délégué syndical... » sont remplacés par les termes : « délégué syndical, membre élu du comité social et économique... ».

II. Au second alinéa, à la suite des mots : « pour pouvoir le licencier », il est ajouté la phrase suivante :

« La demande d'autorisation se fera conformément à la législation sociale en vigueur. »

## Article 3

L'article 3, intitulé « Licenciement individuel pour motif économique », est supprimé.

## Article 4

L'article 4, intitulé « Rupture conventionnelle », devient l'article 3, en conservant le même intitulé, et il est ainsi modifié :

La référence « L. 1137-11 » est remplacée par la référence « L. 1237-11 ».

## Article 5

L'article 5, intitulé « Indemnisation conventionnelle du licenciement », devient l'article 4, en conservant le même intitulé, et il est désormais ainsi rédigé :

« Tout salarié licencié, que le motif soit personnel (sauf en cas de faute grave ou lourde) ou économique, perçoit après 8 mois d'ancienneté une indemnité de licenciement calculée comme suit en fonction de son ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie à la date de fin du contrat (c'est-à-dire à l'expiration du préavis, même si celui-ci n'est pas effectué).

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
  - 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans ;
- auxquels s'ajoute 1/15<sup>e</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant la notification du licenciement (ou, lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant la notification du licenciement) ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 mois précédant la notification du licenciement (dans ce cas, les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que *pro rata temporis*).

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

## Article 6

L'article 6, intitulé « Départ à la retraite à l'initiative du salarié », devient l'article 5, en conservant le même intitulé, et il est ainsi modifié :

Au second alinéa, la référence « voir art. 8 *infra* » est remplacée par la référence « voir art. 7 *infra* ».

## Article 7

L'article 7, intitulé « Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite », devient l'article 6, en conservant le même intitulé, et il est ainsi modifié :

I. Le deuxième alinéa, ainsi que ses deux tirets, est désormais ainsi rédigé :

« Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant le départ à la retraite ;

- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 mois précédant le départ à la retraite (dans ce cas, les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que *pro rata temporis*). »

II. Au quatrième et dernier alinéa, les mots : « légale à » sont remplacés par les mots : « égale à ».

## Article 8

L'article 8, intitulé « Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite) », devient l'article 7, en conservant le même intitulé, et il est désormais ainsi rédigé :

« L'employeur ne peut pas mettre à la retraite un salarié avant l'âge d'ouverture automatique du droit à pension à taux plein, et ce jusqu'au 70<sup>e</sup> anniversaire de l'intéressé, sans avoir au préalable respecté les conditions suivantes :

- l'employeur doit interroger par écrit le salarié, au moins 3 mois avant la date anniversaire à laquelle il remplit la condition d'âge lui permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein, puis chaque année jusqu'à son 69<sup>e</sup> anniversaire inclus, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse durant l'année à venir ;
- le salarié doit formuler une réponse dans le mois qui suit la réception de la proposition ;
- en cas de refus ou d'absence de réponse, l'employeur ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit. En cas d'accord, il peut le mettre à la retraite pendant cette même période.

La procédure doit être répétée chaque année, au moins 3 mois avant la date anniversaire du salarié.

À compter du 70<sup>e</sup> anniversaire du salarié, l'employeur peut décider unilatéralement une mise à la retraite d'office.

Si l'employeur ne respecte par cette procédure, il ne peut pas mettre l'intéressé à la retraite.

Lorsque la mise à la retraite touche un salarié protégé (délégué syndical, membre élu du comité social et économique...), l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail pour pouvoir le licencier. La demande d'autorisation se fera conformément à la législation sociale en vigueur. »

## Article 9

L'article 9, intitulé « Indemnisation minimum de la mise à la retraite », devient l'article 8, en conservant le même intitulé, et il est désormais ainsi rédigé :

« L'indemnité de mise à la retraite ne peut être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 4 du présent chapitre ou à l'indemnité légale si elle est plus favorable. »

## Article 10

Le présent avenant est notifié à compter de sa signature à l'ensemble des organisations salariales représentatives pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il est déposé au ministère du travail et au conseil de prud'hommes de Paris.

Le contenu de cet avenant ne nécessite pas que des modalités particulières soient définies pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

## **Article 11**

À titre d'information, les parties signataires ont fait le choix d'annexer au présent accord une version « consolidée » du chapitre VI dans sa nouvelle rédaction, telle qu'elle s'appliquera à la date indiquée à l'article précédent.

*Fait à Paris, le 16 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Version « consolidée » du texte du chapitre VI

#### Chapitre VI Rupture du contrat de travail

Article 1<sup>er</sup> | Préavis

Article 2 | Licenciement individuel

Article 3 | Rupture conventionnelle

Article 4 | Indemnisation conventionnelle du licenciement

Article 5 | Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Article 6 | Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite

Article 7 | Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)

Article 8 | Indemnisation minimum de la mise à la retraite.

#### Article 1<sup>er</sup> | Préavis

À l'issue de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, sauf faute grave ou lourde, la durée du préavis est déterminée en fonction de la durée de présence dans l'entreprise comme suit :

Qualification du salarié	Mode de rupture			
	Démission quelle que soit la durée de présence	Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté	Départ à la retraite avant 2 ans d'ancienneté	Départ à la retraite au-delà de 2 ans d'ancienneté
	Licenciement avant 2 ans d'ancienneté	Mise à la retraite au-delà de 2 ans d'ancienneté		
	Mise à la retraite avant 2 ans d'ancienneté			
Niveaux I, II, III, IV, V	1 mois	2 mois	1 mois	2 mois
Niveau VI	2 mois	2 mois	1 mois	2 mois
Niveaux VII, VIII, IX	3 mois	3 mois	1 mois	2 mois

En application de l'article L. 5213-9 du code du travail, la durée du préavis de licenciement d'un salarié en situation de handicap correspond au double de la durée fixée pour les autres salariés, dans la limite de 3 mois.

En cas de démission, à la demande écrite du salarié, l'employeur peut dispenser ce dernier d'accomplir tout ou partie de son préavis. Dans ce cas le salarié ne percevra son salaire que pour la période de travail effectué, sauf accord contraire entre les parties.

En cas de licenciement, l'employeur qui dispense le salarié d'effectuer son préavis doit lui verser une indemnité compensatrice égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler. En tout état de cause, le contrat de travail prend fin à l'expiration du préavis, même lorsque celui-ci n'est pas effectué.

Pendant le préavis de licenciement, l'employeur est tenu de permettre au salarié de s'absenter 2 heures par jour, pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures, afin de rechercher un nouvel emploi jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé. Les heures d'absence rémunérées sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Elles peuvent, d'un commun accord écrit, être groupées en une ou plusieurs fois. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est accordé *pro rata temporis*.

## **Article 2 | Licenciement individuel**

Après la période d'essai, l'employeur qui envisage de rompre le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié pour un motif personnel doit pouvoir justifier d'une cause réelle et sérieuse et respecter la procédure requise par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsque le licenciement touche un salarié protégé (délégué syndical, membre élu du comité social et économique...), l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail pour pouvoir le licencier. La demande d'autorisation se fera conformément à la législation sociale en vigueur.

## **Article 3 | Rupture conventionnelle**

Les parties peuvent convenir d'une rupture conventionnelle selon les dispositions des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

## **Article 4 | Indemnisation conventionnelle du licenciement**

Tout salarié licencié, que le motif soit personnel (sauf en cas de faute grave ou lourde) ou économique, perçoit après 8 mois d'ancienneté une indemnité de licenciement calculée comme suit en fonction de son ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie à la date de fin du contrat (c'est-à-dire à l'expiration du préavis, même si celui-ci n'est pas effectué).

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans ;

auxquels s'ajoute 1/15<sup>e</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant la notification du licenciement (ou, lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant la notification du licenciement) ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 mois précédant la notification du licenciement (dans ce cas, les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que *pro rata temporis*).

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

## Article 5 | *Départ à la retraite à l'initiative du salarié*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout salarié pourra quitter l'entreprise volontairement pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, à taux plein ou à taux réduit.

Le salarié dont le droit à pension de retraite est ouvert à taux plein en application des dispositions législatives et réglementaires peut être mis à la retraite sur décision de l'employeur sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires (voir art. 7 *infra*).

## Article 6 | *Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite*

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise, une indemnité de départ à la retraite calculée comme suit en fonction de son ancienneté lui est versée :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois 1/2 de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant le départ à la retraite ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 mois précédant le départ à la retraite (dans ce cas, les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que *pro rata temporis*).

Cette indemnité de départ à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Le salarié totalisant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera, 6 mois avant son départ à la retraite, d'une réduction de son horaire de travail égale à 1 heure par jour, sans diminution de salaire. Pour le salarié travaillant à temps partiel, ce droit sera accordé *pro rata temporis*.

## Article 7 | *Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)*

L'employeur ne peut pas mettre à la retraite un salarié avant l'âge d'ouverture automatique du droit à pension à taux plein, et ce jusqu'au 70<sup>e</sup> anniversaire de l'intéressé, sans avoir au préalable respecté les conditions suivantes :

- l'employeur doit interroger par écrit le salarié, au moins 3 mois avant la date anniversaire à laquelle il remplit la condition d'âge lui permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein, puis chaque année jusqu'à son 69<sup>e</sup> anniversaire inclus, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse durant l'année à venir ;
- le salarié doit formuler une réponse dans le mois qui suit la réception de la proposition ;
- en cas de refus ou d'absence de réponse, l'employeur ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit. En cas d'accord, il peut le mettre à la retraite pendant cette même période.

La procédure doit être répétée chaque année, au moins 3 mois avant la date anniversaire du salarié.

À compter du 70<sup>e</sup> anniversaire du salarié, l'employeur peut décider unilatéralement une mise à la retraite d'office.

Si l'employeur ne respecte pas cette procédure, il ne peut pas mettre l'intéressé à la retraite.



Lorsque la mise à la retraite touche un salarié protégé (délégué syndical, membre élu du comité social et économique...), l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail pour pouvoir le licencier. La demande d'autorisation se fera conformément à la législation sociale en vigueur.

#### **Article 8 | *Indemnisation minimum de la mise à la retraite***

L'indemnité de mise à la retraite ne peut être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 4 du présent chapitre ou à l'indemnité légale si elle est plus favorable.