

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Circulaire n°540  NV  Paris, le 23 février 2004 |  | Social  Retraite |

**AVENANT N° 6 DU 15 JANVIER 2004 SUR LA**

**VALORISATION DE L'EXPERIENCE, LA GESTION DES "SECONDES CARRIERES"**

**ET LA MISE A LA RETRAITE A PARTIR DE 60 ANS**

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint l’avenant n° 6 du 15 janvier 2004 à la Convention Collective Nationale du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, relatif à la valorisation de l'expérience, la gestion des "secondes carrières" et la mise à la retraite à partir de 60 ans.

Il a été signé par l’ensemble des organisations d’employeurs et par les organisations syndicales suivantes :

FGTA-FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC

Nous avons demandé, par ailleurs, au Ministère de l’Emploi et de la Solidarité, au nom des organisations signataires, qu’il soit procédé à son extension dans les meilleurs délais.

Les dispositions de cet accord, qui remplace le titre VIII actuel de la CCN, entreront en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d’extension au Journal Officiel.

D’après nos informations, la DRT fait le nécessaire pour que cet avenant soit examiné lors de la Sous-Commission de la négociation collective qui se tiendra le 5 avril. Si ce calendrier est tenu, on peut espérer une extension pour une application le 1er mai. Dans le cas contraire, l'examen du dossier sera reporté à fin mai et l'extension interviendrait pour application le 1er juillet. Nous vous tiendrons bien entendu informés de la publication de l’arrêté d’extension au Journal Officiel.

Cet accord a pour objet d’adopter des dispositions en matière d’emploi et de formation professionnelle de nature à mieux assurer la gestion des carrières des salariés les plus âgés en vue de permettre à certains d’entre eux de partir en retraite avant l’âge de 65 ans.

Dans son préambule, l’accord rappelle notamment que la gestion des seniors est une question d’avenir pour les entreprises de la grande distribution. Le développement récent de notre secteur n’est en effet pas sans incidence sur la pyramide des âges, et les salariés âgés de plus de 50 ans ne représentent que 7 % de l’effectif total de la branche.

Des mesures spécifiques sont par conséquent mises en place, afin d’accompagner la gestion des carrières des seniors. Parmi celles-ci, on retiendra notamment :

**1) Développement professionnel**

* Chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45ème anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un **bilan de compétences** mis en oeuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. (art. 3-3.1.1).
* En matière de **santé et de sécurité au travail**, un certain nombre de mesures en vue d’améliorer les conditions de travail et de permettre le maintien dans l’emploi jusqu’à l’âge de la retraite Santé et sécurité seront étudiées par l’employeur, telles que la prise en compte des aspects ergonomiques, la recherche d’une plus grande variété dans les tâches et gestes de travail, etc. (3-3.1-5)
* Développement de missions ponctuelles pouvant être confiées aux salariés seniors, comme la formation d’apprentis ou de salariés en contrats jeunes (3-3.1.2 )
* Aucune mention relative à l'âge ne peut figurer dans les descriptions de postes à pourvoir, (3-3.1.3).
* Les salariés, à compter de leur 45ème anniversaire, comptant 20 ans d'activité professionnelle, et justifiant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une **période de professionnalisation** en vue de consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle. Il en sera de même pour les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise (3-3.1.4)

**2) Création ou reprise d’entreprise**

Les entreprises sont incitées à accompagner le projet des salariés désireux de créer ou reprendre un commerce, en favorisant l’accès à l’information sur les métiers de franchise ou de la gestion d’un commerce, la possibilité de faire un bilan, un stage ou de prendre un congé pour création ou reprise d’entreprise ou le choix d’un temps partiel.

1. **Départ et mise à la retraite**

**L’article 3-15 de la CCN est réécrit**, afin de tenir compte de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites ainsi que de ses décrets d’application.

L'article 16 de la loi portant réforme des retraites modifie les conditions de mise à la retraite des salariés, en portant à 65 ans l'âge avant lequel un employeur ne peut pas prononcer leur départ en retraite. Des exceptions à ce principe sont prévues, en particulier **lorsqu'un accord de branche étendu**, conclu avant le 1er janvier 2008, fixe des **contreparties en matière d'emploi ou de formation professionnelle**.

Partant de ce principe, il est convenu que :

3.1 Le départ ou la mise à la retraite

* L’âge normal de la retraite est de 65 ans. De ce fait, le départ ou la mise à la retraite d’un salarié âgé de 65 ans et plus ne constitue ni une démission, ni un licenciement.
* L’employeur **peut mettre à la retraite un salarié âgé d'au moins 60 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires, sauf opposition** de celui-ci dans les 15 jours à compter de la réception de la lettre notifiant sa mise à la retraite . Celle-ci adviendra, alors, sans objet.

Toutefois, cette mise à la retraite doit s’accompagner d’une des contreparties en terme d’emploi, fixées à l’article 3-15. 7 de l’avenant (cf. ci- dessous).

* Les salariés ayant commencé à travailler très jeunes et ayant eu une longue carrière, qui remplissent les conditions réglementaires pour liquider leurs droits à la retraite à taux plein de la Sécurité Sociale et des retraites complémentaires (ARRCO et AGIRC), peuvent faire liquider leur retraite avant l’âge de 60 ans.

Par ailleurs, la question de la mise à la retraite des salariés ayant commencé à travailler très jeunes et ayant effectué une longue carrière n'est pas définitivement tranchée. Elle devrait l'être prochainement par la Direction de la Sécurité Sociale. Si la réponse est positive (possibilité de mettre à la retraite ces salariés), nous proposons aux organisations syndicales un avenant, en ce sens, à l'accord.

* Les allocations de départ à la retraite, ainsi que les indemnités de mise à la retraite sont inchangées (cf. annexes 1, 2 et 3).

Bien évidemment, l’allocation de départ en retraite doit être versée aux salariés bénéficiant d’une liquidation de leur retraite avant l’âge de 60 ans (visés à l’article 3-15 3). L’avenant le prévoit d’ailleurs expressément, en supprimant le membre de phrase "à partir de 60 ans" dans l'article 8-1 des annexes I et II et dans l'article 11-2 de l'annexe III de la CCN.

* Le salarié désirant prendre sa retraite, ainsi que l’employeur mettant le salarié à la retraite doivent respecter le préavis prévu à l’article 3-13.1 de la CCN, qui renvoie aux annexe, soit :
  + Employés (art. 3, annexe I) = 1 mois, 2 mois si le salarié a plus de 2 ans d’ancienneté
  + Agents de maîtrise (art. 6, annexe II) = 2 mois
  + Cadres = 3 mois

La réserve formulée à l’occasion de la fusion des CCN (arrêté d’extension du 26 juillet 2002), selon laquelle , en application des articles L 122-6 et L 122-14-13 du code du Travail, le préavis dû par le salarié en cas de départ volontaire à la retraite ne saurait excéder 2 mois, devrait être levée.

3.2 Les contreparties en terme d'emploi (3-15.7)

La mise à la retraite d’un salarié de moins de 65 ans ne constitue pas un licenciement, s’il s'accompagne de l'une des cinq contreparties suivantes :

* conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage,
* conclusion par l'employeur d'un contrat jeune,
* conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation,
* conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée,

- évitement d'un licenciement visé à l'article L.321-1 du Code du travail,

Le contrat d'apprentissage, le contrat jeune ou le contrat de professionnalisation, doivent être conclus dans un délai d'un an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Aucun délai n’a été fixé pour les autres dispositions.

Des règles permettant de justifier de l’utilisation de l’une de ces 5 modalités en contrepartie de la mise à la retraite d’un salarié âgé de moins de 65 ans, sont aménagées par l’avenant.

***L’ensemble de nos circulaires peut être consulté sur notre site***

***(partie adhérent ; juridique et social) :*** [**www.fcd.asso.fr**](http://www.fcd.asso.fr)

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**

**DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

**Avenant n° 6 du 15 janvier 2004 sur la**

**valorisation de l'expérience, la gestion des "secondes carrières"**

**et la mise à la retraite à partir de 60 ans**

**Article 1 - OBJET DE L'AVENANT**

Le présent avenant conclu en application de l'article L.122-14-13 du Code du travail a pour objet d'adopter des dispositions en matière d'emploi et de formation professionnelle de nature à mieux assurer la gestion de la carrière des salariés les plus âgés en vue de permettre à certains d'entre eux de partir en retraite avant l'âge de 65 ans.

**Article 2 - L'article 3-3 de la CCN prend l'intitulé suivant : Valorisation de l'expérience, gestion des "secondes carrières", mise à la retraite à partir de 60 ans**

Les dispositions actuelles des sous-articles 3-3.1. et 3-3.2. prennent respectivement les numérotations 3-2.6. et 3-2.7. sans modification de rédaction.

**Article 3 - L'article 3-3 Valorisation de l'expérience, gestion des "secondes carrières", mise à la retraite à partir de 60 ans prend la rédaction suivante :**

**PREAMBULE**

Jusqu’à l’entrée en vigueur de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, l’article 3-15 de la convention collective nationale prévoyait des modalités de départ ou de mise à la retraite dès que le salarié totalisait le nombre de trimestres suffisants pour bénéficier d’une retraite à taux plein ; les salariés choisissaient, en majorité, cette solution car elle s’avérait plus avantageuse pour eux. 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 1er 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.

Le développement de la grande distribution est récent : ouverture du premier hypermarché en 1963 ; forte croissance de ce type de points de vente dans les années 1970-1980. Conséquence évidente sur la pyramide des âges : la part des salariés de la branche qui a plus de 50 ans est seulement de 7 % (rapport de branche 2002). Ce sont d’ailleurs les activités les plus récentes qui ont la proportion la plus faible des plus de 50 ans (4 % seulement pour les maxi-discompteurs).

Pour les entreprises du secteur du commerce de détail et de gros à dominante alimentaire, la gestion des seniors n’est donc pas une question d’actualité, mais 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 pré-retraites progressives et certains d’entre eux ont espéré partir avant 60 ans,
* ils ont eu un début d’activité plus tardif que leurs aînés. Les plus âgés ont commencé à travailler entre 1973 et 1983 à des périodes de forte progression du chômage et ont suivi des études plus longues. Rares sont donc ceux qui ont commencé à travailler à 15 ou 16 ans (contrairement à ceux qui partent actuellement à la retraite). De ce fait, il n’est pas évident que dans 10 ans, ces personnes auront acquis à 60 ans, le nombre de trimestres suffisants,
* 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,

enfin, prennent acte de la possibilité pour certains salariés d'être éligibles à un dispositif CATS, mais constatent qu’il n’est pas possible d’envisager un accord sur ce point tant que les critères de pénibilité n’auront pas été définis.

Elles rappellent que la mise en place d'un tel dispositif avec l'aide de l'Etat implique que les entreprises concernées prévoient des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

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.

**3-3.1. - DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL**

Les salariés de plus de 45 ans doivent, jusqu'à la date de leur départ à la retraite, bénéficier des moyens mis en œuvre par les entreprises aussi bien dans le domaine de la formation professionnelle que dans celui de l’évolution des carrières.

Pour permettre l'atteinte de cet objectif, les dispositions suivantes seront mises en place :

**3-3.1.1. Évolution de carrière**

Les compétences et les qualifications d'un salarié doivent être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à travers leur politique de ressources humaines, poursuivent l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité professionnelle - interne ou externe - et la formation professionnelle concourent à la réalisation de cet objectif. Les changements professionnels peuvent être proposés par l’employeur ou sollicités par le salarié.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45ème anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière sera effectuée dans les conditions définies par accord interprofessionnel et/ou accord de branche.

Ces actions de bilan et de validation contribuent à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu, s'il est partagé par l'entreprise, au suivi d'actions de formation.

En outre, dans le cas où un changement professionnel est envisagé, le salarié peut bénéficier d’une période de « découverte » pendant laquelle il pourra se rendre compte des caractéristiques du poste envisagé. Cette période sera l’occasion de faire le point sur les acquis professionnels transposables dans la nouvelle activité et des compétences nouvelles requises, afin d’établir un programme de formation individuel.

**3-3.1.2. Mobilisation de l'expérience**

L’ancienneté s’appuie sur un nombre d’années d’exercice d’une fonction, alors que l'expérience se construit par l’accumulation de compétences. La rapidité des changements qui interviennent dans les métiers et les organisations oblige chacun à une mise à niveau constante. Les moyens nécessaires à l'adaptation de chaque salarié aux changements seront prochainement négociés dans le cadre d’un accord de branche sur la formation professionnelle.

La motivation au travail doit être entretenue, elle passe notamment par l’intérêt suscité par des nouvelles activités et la reconnaissance du travail fourni. Les entreprises porteront une attention particulière au développement de missions ponctuelles pouvant être confiées aux salariés seniors, en lien avec des projets commerciaux d’organisation ou de réorganisation. Cette responsabilisation sera précédée de la vérification préalable des compétences nécessaires.

L’expérience pourra être valorisée dans le cadre de missions particulières, comme la formation d’apprentis ou de salariés en contrats jeunes. Ces missions seront périodiquement évaluées pour tenir compte des évolutions des métiers.

**3-3.1.3. Mobilité**

Afin de permettre aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilité interne, aucune mention relative à l'âge ne peut figurer dans les descriptions de postes à pourvoir.

**3-3.1.4. Formation**

Le bilan prévu au 1.1. ci-dessus doit favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations.

Les salariés, à compter de leur 45ème anniversaire et qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une période de professionnalisation en vue de consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.

Il en sera de même pour les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

Les conditions de mise en oeuvre de cette période de professionnalisation seront précisées par l'accord de branche sur la formation professionnelle.

**3-3.1.5. Santé et sécurité : actions de prévention ciblées sur la population des seniors**

Une attention particulière sera portée à l'organisation et aux conditions de travail de l'ensemble des salariés et plus particulièrement de ceux de plus de 50 ans afin de prévenir les inaptitudes au travail.

Seront notamment étudiées, afin d'améliorer les conditions de travail et de permettre le maintien dans l’emploi jusqu’à l’âge de la retraite, les solutions suivantes :

* la réduction du nombre d’heures accomplies au cours de la période qualifiée de travail de nuit,
* la polyvalence ou la recherche d’une plus grande variété dans les tâches et gestes de travail,
* le développement de l’entraide et de la complémentarité des âges au sein des équipes de travail (pour faciliter le transfert de savoir-faire et bénéficier des complémentarités),
* la prise en compte des aspects ergonomiques liés, en particulier, au remplissage des rayons, à leur accessibilité, aux gestes répétitifs … avant tout renouvellement des matériels et concepts de vente,
* la recherche d’une meilleure productivité sans réduire le degré d’autonomie (possibilité pour le salarié de mettre en œuvre plusieurs solutions ou modes opératoires),
* l’organisation du travail intégrant les pauses, le rythme de leur prise, l’aménagement d’une salle de repos ...
* la gestion des relations difficiles avec la clientèle (agressions, comportements violents, mécontentements ..).

Le médecin du travail traitera ces points dans son rapport annuel.

Ces éléments seront présentés au CHSCT et au comité d'entreprise ou d'établissement.

**3-3.1.6. Prévention de la désinsertion professionnelle**

Suite à un arrêt de travail ou à une inaptitude, des salariés peuvent être confrontés à un problème d’emploi du fait de leur état de santé. Afin de faciliter la reprise d’activité, des actions seront réalisées avec les différents partenaires de l’entreprise (CRAMIF, services sociaux, Médecine du Travail).

Ainsi, lorsque l’arrêt de travail dépasse 90 jours, il pourra être proposé au salarié en collaboration avec la médecine du travail un entretien de pré-reprise qui aura pour objet d’examiner les conditions à réunir pour un retour réussi dans l’activité (emploi actuel ou définition d’un nouveau projet professionnel).

Celui-ci aura la possibilité de le refuser.

En cas de constat d’inaptitude par la médecine du travail, des solutions de reclassement seront étudiées, avec l’examen d’adaptation des postes de travail, l’identification des formations nécessaires ou de la détermination d’une période d’adaptation.

**3-3.2.- CREATION OU REPRISE D’ENTREPRISE**

**3-3.2.1. Création ou reprise d'un commerce**

Afin de prendre en compte les aspirations des salariés intéressés par la gestion d’un commerce, les entreprises accompagneront le projet par :

* l’accès à l’information sur les métiers de la franchise (statut, compétences nécessaires, apport personnel …) ou sur les caractéristiques d’une gestion succursaliste ou coopérative,
* un bilan permettant au salarié de savoir s’il a les capacités professionnelles pour la reprise d’une franchise ou la gestion en succursale,
* la découverte du commerce dont la reprise est envisagée sous la forme d’un stage,
* la possibilité d’un congé pour création ou reprise d’entreprise ou le choix d’un temps partiel pour faciliter la transition entre le statut de salarié et celui d’entrepreneur.

**3-3.2.2. Reprise ou création d’une entreprise**

Un contrat d’appui au projet d’entreprise sera examiné dès que les décrets d’application de la loi du 1er août 2003 sur l'initiative économique seront publiés.

**ARTICLE 4 - AMENAGEMENT DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 3-15 DE DEPART OU MISE A LA RETRAITE**

**Les dispositions de l’article 3-15 - Départ et mise à la retraite sont rédigées ainsi qu’il suit :**

**3.15.1. Régime général**

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.

**3-15.2. Mise à la retraite à partir de 60 ans**

Compte tenu des dispositions prévues à l'article 3-3 ci-dessus et à celles fixées au point 3-15.7 ci-dessous, la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé d'au moins 60 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement.

Le salarié peut s'opposer par écrit (lettre recommandée avec AR ou simple lettre contre décharge) dans les 15 jours à compter de la réception de la lettre notifiant sa mise à la retraite, à cette décision, laquelle deviendra, de ce fait, sans objet.

**3-15.3. Salariés ayant commencé à travailler très jeunes**

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 (ARRCO et AGIRC).

**3-15.4.** **Allocation de départ à la retraite**

Le salarié qui part à la retraite à son initiative a droit à une allocation de départ dont le taux et les conditions d'attribution sont fixés dans les annexes prévues par l'article 3-6 de la présente convention.

Celui qui est mis à la retraite à l'initiative de son employeur bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite dont le taux et les conditions d'attribution sont fixés dans les annexes prévues par l'article 3-6 de la présente convention.

**3-15.5. Délai de prévenance**

Les parties se préviendront de leur intention de mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 3-13.1 ci-dessus.

**3-15.6.** **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.

**3-15.7.** **Contreparties en terme d'emploi**

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié, qui a atteint l'âge minimum prévu au premier alinéa de l'article L.351-1 du Code de la Sécurité Sociale et 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 auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des cinq dispositions suivantes :

* conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage,
* conclusion par l'employeur d'un contrat jeune,
* conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation,
* conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée,
* évitement d'un licenciement visé à l'article L.321-1 du Code du travail,

Le contrat d'apprentissage, le contrat jeune ou le contrat de professionnalisation, visés à l'alinéa précédent doivent être conclus dans un délai d'un an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Ils doivent comporter soit la mention du nom du salarié mis à la retraite si celui-ci ne s'y oppose pas, soit la mention de son identification codée.

A la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit justifier soit de la conclusion du contrat d'apprentissage, ou du contrat jeune ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, soit du licenciement évité visé à l'article L.321-1 du CT, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat conclu ou maintenu, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage, ou du contrat jeune ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter soit le nom du salarié avec lequel il a été conclu le contrat d'apprentissage, ou le contrat jeune ou de professionnalisation, ou le contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite, soit le nom du salarié dont le licenciement visé à l'article L.321-1 du CT a été évité.

**Article 5 - ALLOCATION DE DEPART A LA RETRAITE**

Dans l'article 8-1 des annexes I et II et dans l'article 11-2 de l'annexe III, le membre de phrase "à partir de 60 ans" est supprimé.

**Article 6 - DATE D’APPLICATION**

Le présent accord s’applique le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d’extension au Journal officiel.

**Article 7 - PUBLICITÉ**

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale de l’Emploi et de la Formation Professionnelle, 18, avenue Parmentier 75011 Paris.

**Article 8 - EXTENSION**

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l’extension du présent accord, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 15 janvier 2004.

|  |  |
| --- | --- |
| FÉDÉRATION DES ENTREPRISES DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION  12, rue Euler  75008 PARIS  LE SYNDICAT NATIONAL DES  NÉGOCIANTS SPÉCIALISÉS EN PRODUITS  ALIMENTAIRES  115, rue Louis Armand  13852 AIX-EN-PROVENCE CEDEX 3  Pour la FCD et par délégation pour le Syndicat ci-dessus :  Jérôme Bédier | FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES TRAVAILLEURS DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES & DES SECTEURS CONNEXES FO  7, passage Tenaille  75014 PARIS  FÉDÉRATION CFTC “COMMERCE,  SERVICES ET FORCE DE VENTE”  197, rue du Faubourg Saint-Martin  75010 PARIS  FÉDÉRATION DES SERVICES CFDT  14, rue Scandicci  93508 PANTIN  FÉDÉRATION AGRO-ALIMENTAIRE CFE-CGC  59/63, rue du Rocher  75008 PARIS  FÉDÉRATION DES PERSONNELS DU COMMERCE, DE LA DISTRIBUTION ET DES SERVICES CGT  263, rue de Paris  93514 MONTREUIL CEDEX |