

AVENANT du 27 octobre 2000
à la Convention Collective des Industries Métallurgiques
Mécaniques & Connexes de l'Orne

ENTRE :

La Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques, Mécaniques et Connexes de l'Orne,

d'une part,

et

L'Organisation Syndicale, C.F.T.C., représentée par Monsieur Christian BRARD

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 :

Les dispositions de l'article 59 de la Convention Collective des Industries Métallurgiques, Mécaniques et Connexes de l'Orne sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

Article 59 : Indemnité de départ en retraite

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.

L'intéressé qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite dont le taux et les conditions d'attribution seront ceux prévus par l'Accord National du 10 juillet 1970 sur la mensualisation applicable à l'établissement.

Les établissements appliqueront le régime ci-après, établi en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise :

- 1/10^{ème} de mois par année de présence continue à compter de la date d'entrée dans l'établissement jusqu'à 10 ans,
- 1 mois ½ après 10 ans
- 2 mois après 15 ans,
- 2 mois ½ après 20 ans
- 3 mois après 25 ans
- 3 mois ½ après 30 ans
- 4 mois après 35 ans.

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65^{ème} anniversaire.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

Cette indemnité sera également versée aux intéressés qui partiront en retraite, de leur initiative, entre 60 et 65 ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu en cas de licenciement à l'article 57 ci-dessus.

2 – Mise à la retraite avant 65 ans

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de moins de 65 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 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 de qualification,
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet,
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée
- conclusion avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R. 322-7-2 du Code du Travail.

Le contrat d'apprentissage ou de qualification visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai d'un an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit 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 de la conclusion du contrat d'apprentissage ou de qualification, ou du contrat à durée indéterminée conclu pour son remplacement, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage ou de qualification, sur le registre unique du personnel, 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, doit comporter le nom du salarié avec lequel a été conclu, selon le cas, le contrat d'apprentissage ou de qualification justifié par la mise à la retraite, ou le contrat à durée indéterminée de remplacement.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent paragraphe 2, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 2 mois après 10 ans,
- 2 mois ½ après 15 ans
- 3 mois après 20 ans
- 4 mois après 25 ans,
- 5 mois après 30 ans,
- 6 mois après 35 ans.

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 37 de la présente convention.

Toutefois, lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise en considération à l'époque sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de la mise à la retraite de l'intéressé.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu en cas de licenciement à l'article 57 ci-dessus.

ARTICLE 2 :

Le présent avenant, établi en vertu des articles L 132-1 et suivants du Code du Travail, est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L 132-10 du Code du Travail.

Fait à ALENCON, le 27 octobre 2000

Pour l'organisation syndicale
de salariés,

L'Union Départementale C.F.T.C.

Pour le Syndicat des Industries Métallurgiques,
Mécaniques et Connexes de l'Orne,

Le Président,

Mr Christian BRARD

Mr Christian LEMOULE