

**Avenant à la  
Convention Collective de la Métallurgie**

Entre :

- *l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Flandre Maritime*

d'une part,

Et

- *Les Organisations Syndicales soussignées*

d'autre part,

**ARTICLE 1**

L'article 32 de l'avenant « Mensuels » de la Convention Collective de la Métallurgie de la Région Dunkerquoise est remplacé comme suit :

**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.

FD

Y.S

A.7  
SSA

MT

1.6

Le mensuel qui partira en retraite de son initiative ou celle de son employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise jusqu'à 65 ans telle qu'elle est déterminée dans les conditions prévues à l'article 6 ci-dessus et égale à :

- 1 mois et demi après 10 ans
- 2 mois après 15 ans
- 2 mois et demi après 20 ans
- 3 mois après 25 ans
- 3 mois et demi après 30 ans
- 4 mois après 35 ans

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65<sup>ème</sup> anniversaire. L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 6 du présent avenant.

Toutefois, lorsque le mensuel 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 départ en retraite de l'intéressé.

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 cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu pour la catégorie professionnelle du mensuel intéressé par l'article 30 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 :

FD  
/

Y.G. J.n. MT  
JSG  
V.G.

- ✓ 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, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite selon le barème ci-après :

- 2 mois après 10 ans
- 2 mois et demi 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'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 30 ci-dessus.

FD

Y.G. An AJ  
D.G. ISG

**ARTICLE 2**

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent avenant.

**ARTICLE 3**

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'homme de Dunkerque prévu par l'article L.132-10 du Code du Travail.

Les parties signataires s'engagent à déposer le présent avenant à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de LILLE.

*Fait à Dunkerque, le 14 Mars 2002*

**C.F.D.T.**

**C.G.T. - F.O.**

**C.F.E. - C.G.C.**

**F. DONNET**

**J.J. GUEGUEN**

**M. BLONDEL**

**DELEGATION EMPLOYEURS**

**JP. BOCKSTAEEL**

ML/PUBLIC/AVENANT CC ART 32

**Y. GUIGAND**

**M. JOURDAN**

**V. GHEWY**