

Avenant du 12 janvier 2026 (Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PLANETE CSCA

Syndicat(s) de salariés :

CFTC

CGT

CFE-CGC

CFDT

ARTICLE 37 – LICENCIEMENT

Les procédures de licenciement sont celles prévues par le Code du travail (art. L. 1231-1 et suivants).

Tout salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté a droit au moment de son licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement.

Pour le calcul de l'indemnité, le salaire mensuel de référence est constitué de la rémunération fixe brute ainsi que de la rémunération variable, hors éléments de rémunération à caractère exclusivement collectif (ex : participation, intéressement) et/ou exceptionnels. Il sera calculé, selon la règle la plus favorable pour le salarié, sur la base du douzième du total des salaires bruts perçus par l'intéressé au cours des douze derniers mois ou sur la base du tiers du total des salaires bruts perçus par l'intéressé au cours des trois derniers mois précédant la date de la rupture.

L'indemnité prévue au présent article se calcule, par tranches additionnelles, comme suit :

- de 8 mois jusqu'à 18 mois d'ancienneté : 50% du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent ;
- au-delà de 18 mois et jusqu'à 3 ans d'ancienneté : 100% du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent ;
- au-delà de 3 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 25% du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ;
- au-delà de 10 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 50% du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ;
- au-delà de 20 ans d'ancienneté : 75% du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ;

Pour les deux premières tranches, l'intégralité de la somme afférente est versée, y compris si la tranche est incomplète.

Pour les tranches suivantes, si la dernière année est incomplète au sein de la dernière tranche, le calcul sera fait au prorata du nombre de mois effectivement accomplis au sein de celle-ci.

L'indemnité de licenciement ne saurait au total dépasser 15 mois de salaire calculés sur la base du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa 3 du présent article.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de licenciement. Toutefois, elle ne saurait lui être inférieure.

ARTICLE 39 – RETRAITE

1° Départ à la retraite

Le salarié qui entend faire valoir ses droits à la retraite, à partir d'au moins 62 ans, sauf dispositifs dérogatoires prévus par la loi, doit en informer par écrit son employeur.

Le délai de prévenance est fixé à :

- 1 mois si l'ancienneté du salarié est inférieure à 2 ans ;
- 2 mois si l'ancienneté du salarié est supérieure ou égale à 2 ans.

Ce délai ne préjuge pas des délais d'instruction des demandes de liquidation par les caisses de retraite.

Ce départ volontaire ne constitue pas une démission.

L'indemnité de départ à la retraite tient compte du nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou dans le groupe.

- Si l'ancienneté du salarié est inférieure ou égale à 20 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 20% du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.
- Si l'ancienneté du salarié est supérieure à 20 ans et au plus égale à 30 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 25% du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.
- Si l'ancienneté du salarié est supérieure à 30 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 30% du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.

Pour la dernière année, si elle est incomplète, le calcul sera effectué au prorata du nombre de mois effectivement accomplis au cours de cette année.

Cette indemnité est plafonnée à une année de salaire.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de départ à la retraite. Toutefois, elle ne saurait lui être inférieure.

2° Mise à la retraite

L'employeur interroge par écrit, tous les ans, le salarié qui a atteint l'âge de la mise à la retraite (67 ans sauf dispositifs dérogatoires prévus par la loi) sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite et ce jusqu'à son 69^{ème} anniversaire.

Cette demande est adressée au salarié 3 mois avant la date à partir de laquelle il remplit la condition d'âge lui permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein.

Le salarié répond dans le mois qui suit la date à laquelle l'employeur l'a interrogé. Si le salarié donne son accord, sa mise à la retraite est possible. À défaut d'accord du salarié, l'employeur ne peut pas le mettre à la retraite.

En revanche, l'employeur peut mettre à la retraite d'office le salarié à partir de 70 ans. Le délai de prévenance est fixé à 6 mois. Dans ce cas, l'accord du salarié n'est pas nécessaire.

L'indemnité de départ à la retraite tiendra compte du nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou dans le groupe. Elle se calcule comme suit par tranches additionnelles conformément aux dispositions légales en vigueur :

- jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.

Pour la dernière année, si elle est incomplète, le calcul sera effectué au prorata du nombre de mois effectivement accomplis au cours de cette année.

Cette indemnité est plafonnée à une année de salaire.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de mise à la retraite. Toutefois, elle ne saurait lui être inférieure.