RETRAITE

INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE

CONVENTION COLLECTIVE DE LA DISTRIBUTION DIRECTE

La "fin de carrière" ou la cessation d'activité d'un salarié peut intervenir, à la demande de l'employeur ou du salarié, sous les conditions suivantes :

- que l'intéressé soit au moins parvenu à l'âge de l'ouverture des droits à la pension de vieillesse du régime général ;

- qu'il ait été observé, de part et d'autre, un délai de préavis qui peut, à la demande de l'une ou l'autre des parties, aller jusqu'à 3 mois, sans pour autant être inférieur à 1 mois.

Concrètement, le préavis sera d'un mois pour un employé, et 3 mois pour un cadre.

La mise à retraite d'un salarié n'est possible que dans la mesure où celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein et qu'il ait atteint un âge ne pouvant être inférieur à celui fixé par le code de la sécurité sociale (1).

L'article précédent a été déclaré non conforme. Il est donc sans effet (1).

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

Si le salarié prend l'initiative de mettre fin à sa carrière, il perçoit une indemnité dite "de fin de carrière" ;

Après 5 ans d'ancienneté, s'établissant comme suit :

- 1/2 mois de salaire à partir de 5 ans d'ancienneté ;

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

En cas de départ volontaire, l'indemnité de fin de carrière n'est due que si l'intéressé a effectivement demandé et obtenu la liquidation de sa retraite, telle qu'elle est prévue par la réglementation, soit par la sécurité sociale, soit par le régime de retraite complémentaire adopté par l'entreprise.

Il faudra donc fournir la notification des droits à la retraite. Si le salarié ne la possède pas encore au moment de sa demande, il pourra la fournir à réception.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 16 juillet 2004, art. 1er)