

Brochure n° 3153

**Convention collective nationale**

IDCC : 2174. – **NAVIGATION INTÉRIEURE**  
**(Marchandises : ouvriers, cadres et ETAM)**  
**(6<sup>e</sup> édition. – Août 2002)**

AVENANT DU 10 JANVIER 2005  
RELATIF À LA MISE À LA RETRAITE À PARTIR DE 60 ANS  
ET DÉPART EN RETRAITE  
NOR : *ASET0550190M*  
IDCC : 2174

PRÉAMBULE

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, l'article 37 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. 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 1<sup>er</sup> 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.

La pyramide des âges est très variable selon les entreprises de la branche. La gestion des seniors est donc une question d'actualité, mais aussi 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 préretraites 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.

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).

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.

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.

### **1. Modification des articles 36, 37, 38 de la convention collective nationale**

Les parties signataires conviennent de modifier les articles 36, 37 et 38 de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure du 5 septembre 2000 ainsi qu'il suit en remplacement des articles visés ci-dessus.

## Article 36.00

### *Indemnité de licenciement*

36.10. Sauf le cas de faute grave, il est alloué au salarié licencié une indemnité de licenciement distincte de la rémunération de la période de délai-congé tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité de licenciement est déterminée d'après les éléments de rémunération qui résultent du contrat d'engagement prévu à l'article 14.00 et des modifications apportées à la situation de l'intéressé par application des dispositions de l'article 15.00.

L'indemnité de licenciement est réglée en totalité lors du départ dans les conditions fixées par les articles 7.10 des annexes I, II et III de la présente convention.

Il est précisé toutefois que, pour tenir compte de la diversité propre à chaque entreprise dans le mode et le rythme des rémunérations (12, 13, 13 mois et demi, 14 mois par an), le terme « mois » a été remplacé par « mensualité », une mensualité étant prise égale au 1/12 du total des rémunérations brutes perçues au cours des 12 mois de calendrier précédant le licenciement.

36.20. Pour l'ensemble des catégories de salariés concernés, il est stipulé qu'en cas de réintégration dans les conditions exposées à l'article 12.00, le bénéfice des avantages que le salarié réintégré avait acquis au moment de son licenciement lui est conservé.

En cas de nouveau licenciement, l'intéressé ne pourra, s'il a déjà perçu une indemnité de licenciement, prétendre qu'à une indemnité complémentaire au plus égale à la différence entre le montant de l'indemnité calculée, conformément aux dispositions qui précèdent, sur le temps total de présence dans l'entreprise et le montant de l'indemnité perçue lors du précédent licenciement.

## Article 37.00

### *Départ volontaire à la retraite*

#### 37.10. Définition et mise en œuvre

Le départ à l'initiative du salarié, pour faire liquider sa retraite, constitue un « départ volontaire à la retraite ». Ce départ peut intervenir soit à l'échéance normale de fin de carrière choisie par l'intéressé, soit de façon anticipée dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur. Il est notifié à l'employeur par le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis de 1 mois si le salarié justifie d'une ancienneté comprise entre 6 mois à moins de 2 ans et de 2 mois si le salarié justifie d'une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans, étant entendu que si le salarié dispose de droits inscrits à son compte épargne-temps, ce délai précède le congé de fin de carrière visé à l'article 11 « compte épargne-temps valorisé en temps » de l'accord national en date du 5 septembre 2000 portant réduction du temps de travail.

Le départ volontaire à la retraite n'est pas considéré comme un licenciement ou une démission.

### 37.20. Allocation de départ en retraite

Tout salarié, quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur actuellement, a droit à une allocation de départ en retraite, dont les modalités de calcul sont prévues par l'article 8.00 des annexes I, II et III de la présente convention.

La rémunération mensuelle prise en considération pour le calcul de cette allocation correspond à la moyenne mensuelle de l'ensemble des rémunérations perçues au cours de l'année précédant la date de départ en retraite.

#### Article 38.00

##### *Mise à la retraite*

### 38.10. Mise à la retraite

Le départ à la retraite à l'initiative de l'employeur, en application de l'article L. 122-14-13, alinéa 3, du code du travail, constitue « une mise à la retraite » dès lors que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale, et faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles il a droit. Cette mise à la retraite est notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant au minimum le délai de préavis prévu par l'article 35.10 pour la rupture à l'initiative de l'employeur, étant entendu que si le salarié dispose de droits inscrits à son compte épargne-temps, ce délai précède le congé de fin de carrière visé à l'article 11 « compte épargne-temps valorisé en temps » de l'accord national en date du 5 septembre 2000 portant réduction du temps de travail.

### 38.20. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié par l'employeur, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale, et faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles il a droit, ouvre droit pour le salarié concerné au versement de l'indemnité de mise à la retraite prévue par l'article 7.20 des annexes I, II et III de la présente convention.

### 38.30. Contreparties en matière de formation professionnelle et/ou d'emploi

Les entreprises ayant mis à la retraite un salarié de moins de 65 ans sont soumises, à leur choix, soit à une contrepartie en matière de formation professionnelle, soit à une contrepartie en matière d'emploi, soit encore à une contrepartie en matière de formation professionnelle et d'emploi.

### 38.31. La contrepartie en matière de formation professionnelle

Les entreprises optant pour cette contrepartie sont tenues de verser, au titre du plan de formation, une contribution supplémentaire de 0,10 % de l'ensemble des salaires payés au cours de l'année civile à l'OPCA Transport.

### 38.32. La contrepartie en matière d'emploi

Les entreprises optant pour cette contrepartie devront procéder à 30 % d'embauches compensatrices calculées sur l'effectif total mis à la retraite, ce pourcentage pouvant être porté par les entreprises à 50 % selon les catégories d'emplois. Ces embauches pourront être réalisées par contrat à durée indéterminée, par contrat d'apprentissage ou par contrat de professionnalisation mis en place dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003.

La réalisation de cette contrepartie s'apprécie dans l'année civile au cours de laquelle la mise à la retraite est intervenue ou au cours de l'année civile suivante.

### 38.40. Licenciement

Si le salarié ne peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la sécurité sociale, et faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles il a droit, la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant 65 ans constitue un licenciement dont les conséquences sont réglées conformément à l'article 7.10 des annexes I, II et III de la présente convention.

### 38.50. 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.

## **2. Modification de l'article 7 de l'annexe I de la convention collective nationale**

Les parties signataires conviennent de modifier l'article 7 de l'annexe I relative aux cadres à la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure du 5 septembre 2000 ainsi qu'il suit en remplacement de l'article 7 visé ci-dessus :

#### Article 7.00

#### *Indemnités de licenciement et de mise à la retraite*

#### 7.10. Indemnité de licenciement

En application de l'article 36.10 de la présente convention, l'indemnité de licenciement, à l'exclusion de celle versée dans le cas visé au paragraphe 7.20 ci-après, est calculée de la manière suivante :

- de 1 à 4 ans révolus d'ancienneté : 4/10 de mensualité par année et fraction d'année avec minimum d'une mensualité ;
- pour la période de 5 à 9 ans révolus d'ancienneté : 6/10 de mensualité par année et fraction d'année au-delà de 5 ans ;

- pour la période de 10 à 19 ans révolus d’ancienneté : 8/10 de mensualité par année et fraction d’année au-delà de 10 ans ;
- pour la période à compter de 20 ans d’ancienneté : une mensualité par année et fraction d’année au-delà de 20 ans.

Le calcul de cette indemnité est effectué période par période et l’indemnité de licenciement résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser 18 mensualités.

#### 7.20. Indemnité de mise à la retraite

L’indemnité de mise à la retraite pour les seuls salariés classés cadres rentrant dans les conditions visées à l’article 38.20 de la présente convention est calculée de la manière suivante :

- pour la période de 1 à 4 ans révolus d’ancienneté : 2/10 de mensualité par année et fraction d’année ;
- pour la période de 5 à 9 ans révolus d’ancienneté : 3/10 de mensualité par année et fraction d’année au-delà de 5 ans ;
- pour la période de 10 à 19 ans révolus d’ancienneté : 4/10 de mensualité par année et fraction d’année au-delà de 10 ans ;
- pour la période à compter de 20 ans d’ancienneté : 5/10 de mensualité par année et fraction d’année au-delà de 20 ans.

Le calcul de cette indemnité est effectué période par période et son montant résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser 12 mensualités.

### 3. **Modification de l’article 7 de l’annexe II de la convention collective nationale**

Les parties signataires conviennent de modifier l’article 7 de l’annexe II relative aux employés et agents de maîtrise à la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure du 5 septembre 2000 ainsi qu’il suit en remplacement de l’article 7 visé ci-dessus :

#### Article 7.00

##### *Indemnités de licenciement et de mise à la retraite*

#### 7.10. Indemnité de licenciement

En application de l’article 36.10 de la présente convention, l’indemnité de licenciement versée aux salariés classés employés ou agents de maîtrise ayant 2 ans de présence continue dans l’entreprise est calculée de la manière suivante : une demi-mensualité par année et fraction d’année de présence effectuée dans l’entreprise ou ses filiales avec plafond de 12 mensualités.

#### 7.20. Indemnité de mise à la retraite

En application de l’article 38.20 de la présente convention, l’indemnité de mise à la retraite versée aux salariés classés employés ou agents de maîtrise ayant 1 an de présence continue dans l’entreprise est calculée de la manière suivante : 1/4 de mensualité par année et fraction d’année de présence effectuée dans l’entreprise ou ses filiales avec plafond de 6 mensualités.

#### **4. Modification de l'article 7 de l'annexe III de la convention collective nationale**

Les parties signataires conviennent de modifier l'article 7 de l'annexe III relative aux ouvriers à la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure du 5 septembre 2000 ainsi qu'il suit en remplacement de l'article 7 visé ci-dessus :

##### Article 7.00

##### *Indemnités de licenciement et de mise à la retraite*

##### 7.10. Indemnité de licenciement

En application de l'article 36.10 de la présente convention, l'indemnité de licenciement versée aux salariés classés ouvriers ayant 2 ans de présence continue dans l'entreprise est calculée de la manière suivante : 1/4 de mensualité par année et fraction d'année de présence effectuée dans l'entreprise ou ses filiales avec plafond de 10 mensualités.

##### 7.20. Indemnité de mise à la retraite

En application de l'article 38.20 de la présente convention, l'indemnité de mise à la retraite versée aux salariés classés ouvriers ayant 1 an de présence continue dans l'entreprise est calculée de la manière suivante : 1/8 de mensualité par année et fraction d'année de présence effectuée dans l'entreprise ou ses filiales avec plafond de 5 mensualités.

#### **5. Dispositions diverses**

5.1. Le présent accord modifie et remplace les articles 36, 37, 38 de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure du 5 septembre 2000 ainsi que les articles 7 de ses annexes I, II et III.

5.2. Le présent accord entre en application à la date de sa signature.

5.3. Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

5.4. Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure du 5 septembre 2000.

Fait à Paris, le 10 janvier 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Comité des armateurs fluviaux.

**Syndicats de salariés :**

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

Fédération nationale des ports et docks CGT ;

Syndicat général de la marine fluviale ;

Fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme  
CFE-CGC.