

CONVENTION COLLECTIVE DU 18 AVRIL 2002

AVENANT N°14 - 2004

POUR

La Fédération de l'hospitalisation privée (FHP)

Et

Le Syndicat National des Etablissements et Résidences Privés pour Personnes Agées (SYNERPA)

D'une part

POUR

La Fédération Santé Sociaux CFTC

Et

La Fédération des services de Santé et des Services de Santé Sociaux CFDT

Et

La Fédération Française de la Santé et de la Médecine et de l'Action Sociale CFE-CGC

Et

La Fédération des Personnels des Services Publics et de Santé FO

Et

La Fédération Santé Action Sociale CGT

D'autre part

Il a été convenu ce qui suit .

ARTICLE I

L'article 50 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 50 – Départ ou mise à la retraite

50-1. Départ ou mise à la retraite

Le contrat de travail peut prendre fin :

- A l'initiative du salarié à compter de l'âge de 60 ans, et avant l'âge de 60 ans dans les conditions de l'article 50-5.
- A l'initiative de l'employeur à compter de l'âge de 65 ans. Toutefois, pour les salariés ayant au moins 60 ans en mesure de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du chapitre I du Titre IV du Livre III du Code de la sécurité sociale, l'employeur peut également prendre l'initiative d'une mise à la retraite, sauf si le salarié le refuse, dans les conditions de l'article 50-2.

Toutefois, cette possibilité avant l'âge de 65 ans est subordonnée en outre à un recrutement dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat initiative emploi, ou encore de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée. La conclusion

de ce contrat doit intervenir au plus tard avant l'échéance du délai de prévenance prévu par l'article 50-3.

50-2 : Conditions de mise à la retraite d'un salarié de moins de 65 ans.

Lorsqu'un employeur envisage de mettre à la retraite un salarié de moins de 65 ans, il l'en informe par lettre recommandée avec accusé de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté sa mise à la retraite. Si le salarié refuse par écrit, l'initiative de l'employeur devient sans objet ;

50-3. Délai de prévenance

La cessation du contrat de travail dans les conditions définies à l'article 50-1 qui ne constitue ni une démission (départ à la retraite), ni un licenciement (mais une mise à la retraite) doit être notifiée par la partie prenant l'initiative de la rupture à l'autre partie :

- par lettre recommandée avec accusé de réception,
- en respectant un délai de prévenance de 2 mois s'il s'agit d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié et de 3 mois s'il s'agit d'une mise à la retraite par l'employeur.

Ce délai de prévenance est porté à six mois en cas de mise à la retraite d'un cadre justifiant d'au moins cinq années d'ancienneté dans l'entreprise.

50-4. Indemnité de départ ou de mise à la retraite

Dans l'un ou l'autre cas, le salarié comptant une ancienneté minimale de deux ans dans l'entreprise bénéficiera d'une indemnité dont le montant est fixé selon les modalités suivantes :

- pour la tranche d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté : $1/8^{\text{ème}}$ de mois de salaire par année d'ancienneté complète,
- pour la tranche d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté : $1/6^{\text{ème}}$ de mois de salaire par année complète d'ancienneté.

Le salaire de base pris en compte pour le calcul de cette indemnité est identique à celui retenu par l'indemnité de licenciement.

50-5. Départ anticipé à la retraite

Les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière, qui peuvent partir en retraite avant 60 ans, conformément aux dispositions de l'article 23 de la loi du 21 août 2003 et du décret du 30 octobre 2003, portant réforme des retraites, pourront bénéficier de l'indemnité de départ à la retraite telle que prévue par l'article 50-4.

50-6. Pré-retraite à mi-temps

Les salariés autorisés, à partir de 55 ans, à transformer leur activité exercée à temps plein en activité à mi-temps, dans le cadre d'un contrat pré-retraite FNE, bénéficieront, lors de la

cessation définitive de leur activité, en raison de leur retraite, de l'indemnité ci-dessus, attribuée selon les mêmes modalités dont le calcul sera effectué après reconstitution de leur salaire de référence, sur la base d'une activité à temps plein.

ARTICLE II – Date d'effet

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit l'arrêté d'extension.

Fait à Paris le 17 mars 2004, en autant d'exemplaires que de parties, plus les exemplaires nécessaires au dépôt légal.

POUR

La Fédération de l'hospitalisation privée (FHP)

Et

Le Syndicat National des Etablissements et Résidences Privés pour Personnes Agées (SYNERPA)

D'une part

POUR

La Fédération Santé Sociaux CFTC

Et

La Fédération des services de Santé et des Services de Santé Sociaux CFDT

Et

La Fédération Française de la Santé et de la Médecine et de l'Action Sociale CFE-CGC

Et

La Fédération des Personnels des Services Publics et de Santé FO

Et

La Fédération Santé Action Sociale CGT