

**ACCORD DU 29 SEPTEMBRE 2000 SUR
L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE DEPART DANS
LE CADRE DU DISPOSITIF DES PRERETRAITES
CONTRE EMBAUCHE**

Entre :

La Direction du Groupe CASINO représentée par Monsieur Thierry BOURGERON, Directeur des Ressources Humaines

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe représentées par :

- Pour la CFE-CGC, M. Jacky KLINGER
- Pour la CFTC, M. Michel NONNOTTE
- Pour la CGT, M. Thierry MENARD
- Pour la Fédération des Services CFDT, M. Jean-Louis BOULIN
- Pour le Syndicat Autonome, M. Serge DURAND
- Pour le SNTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE

Préambule

Le Gouvernement a agréé le 23 juillet 2000 le dispositif d'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) prévu dans le protocole d'accord interprofessionnel du 14 juin 2000.

Ce dispositif est reconduit à compter du 1^{er} juillet 2000 jusqu'au **1^{er} janvier 2003**.

Sauf nouvelles dispositions, aucune adhésion nouvelle ne pourra intervenir au-delà de cette date.

Le présent accord vise à mettre en harmonie au sein du Groupe CASINO les départs en préretraite rendus possibles par l'agrément du 23 juillet 2000 et les départs en retraite totale intervenant dans les conditions du droit commun.

Les partenaires affirment aussi leur volonté de considérer le dispositif de l'ARPE comme étant une mesure positive en faveur de l'emploi et s'engagent à en respecter les principes tant sur la forme que sur le fond.

TITRE I : RAPPEL DU DISPOSITIF

Article 1 : Définition

En contrepartie d'un nombre d'embauches équivalentes par l'entreprise qui les emploie, les salariés remplissant les conditions fixées à l'article 2 ci-dessous peuvent, avec l'accord de leur employeur, mettre fin à leur activité professionnelle pour bénéficier jusqu'à leur soixantième anniversaire d'une allocation de remplacement servie par le Fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi.

Article 2 : Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des dispositions du présent accord suivant les modalités précisées aux articles ci-après :

- **Les salariés totalisant 160 trimestres** et plus validés au titre des régimes obligatoires par l'assurance vieillesse de régime général de la Sécurité Sociale selon les dispositions des articles L351-1 à L.351-5 du Code de la Sécurité Sociale (périodes d'assurance, périodes équivalentes et périodes assimilées), à compter du premier jour du mois qui suit celui de leur **58e anniversaire**.

Conditions exigées

- contrat de travail en cours,
 - être né en 1942 ou avant (1941 ou 1940, mais n'ayant pas encore 60 ans)
 - justifier de 12 années d'affiliation au régime d'assurance chômage,
 - justifier d'une ancienneté minimum d'une année chez leur dernier employeur.
 - et ne pas percevoir de complément de ressources au titre d'un dispositif, de quelque nature qu'il soit, de cessation anticipée d'activité, **à l'exclusion des préretraites progressives**.
- **Les salariés totalisant 168 trimestres** au moins validés au sens du premier alinéa ci-dessus, s'ils remplissent l'ensemble des autres conditions exigées :
 - s'ils sont entrés dans la vie active avant l'âge de 15 ans et s'ils sont nés en 1943
 - à compter du premier jour du mois suivant leur **57e anniversaire** s'ils sont entrés dans la vie active avant l'âge de 16 ans et s'ils sont nés en 1942 ou 1943
 - **Les salariés totalisant 172 trimestres** et plus validés au sens du premier alinéa ci-dessus, s'ils remplissent l'ensemble des autres conditions exigées, à compter du premier jour du mois suivant la date de leur **55e anniversaire**.

Article 3 : Mise en œuvre de la cessation d'activité

Le salarié remplissant à la date souhaitée par la cessation de son activité les conditions fixées à l'article 2 ci-dessus qui souhaite bénéficier de l'allocation de remplacement du Fonds paritaire d'intervention doit retirer un dossier de demande d'allocations auprès de l'ASSEDIC dont relève l'établissement qui l'emploie.

Il présente sa demande écrite de cessation d'activité - par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre récépissé de remise en main propre - à son employeur, accompagnée de son dossier de demande d'allocations et des documents attestant qu'il remplit les conditions fixées à l'article 2 ci-dessus. Cette demande peut être présentée au plus tôt trois mois avant la date à laquelle l'intéressé remplira lesdites conditions.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois, à compter de la date de réception de la demande, pour faire connaître à l'intéressé, également par écrit dans les mêmes conditions que ci-dessus, son acceptation ou son rejet de sa demande.

En cas d'acceptation de la demande du salarié, l'employeur complète le dossier de demande d'allocations et le retourne immédiatement à l'ASSEDIC dont relève son établissement. A réception du dossier de demande, l'ASSEDIC dispose d'un délai de 15 jours maximum pour confirmer à l'employeur et au salarié son acceptation de la prise en charge de ce dernier au titre du présent dispositif s'il en remplit les conditions d'accès.

Le salarié cesse son activité dans un délai maximum de deux mois suivant l'acceptation de l'employeur, à une date arrêtée en accord avec celui-ci, mentionnée dans la lettre d'acceptation et qui ne peut être antérieure ni à la date à laquelle l'intéressé remplira les conditions prévues à l'article 2 ci-dessus, ni à la réponse de l'ASSEDIC.

En cas de rejet de la demande du salarié, l'employeur précise si sa décision est susceptible d'être reconsidérée et restitue à l'intéressé son dossier de demande d'allocations et les justificatifs qui y étaient joints. Il informe simultanément l'ASSEDIC dont relève son établissement dès cette décision. Si la décision est susceptible d'être reconsidérée, la lettre de rejet mentionne le délai au-delà duquel le salarié peut renouveler sa demande.

Les lettres de demande de cessation d'activité et d'acceptation ou de rejet de cette demande font l'objet de documents préétablis par le Conseil de surveillance du Fonds paritaire d'intervention et par l'UNEDIC, destinés à être complétés respectivement par le salarié et l'employeur et figurant dans le dossier de demande d'allocations fourni par les ASSEDIC.

Article 4 : Indemnité de cessation d'activité

Le contrat de travail d'un salarié ayant présenté une demande de cessation d'activité dans les conditions ci-dessus, qui a été acceptée par l'employeur, est rompu du fait du commun accord des parties.

La rupture prend effet à la date de cessation d'activité mentionnée dans la lettre d'acceptation de l'employeur, sous réserve de la prise en charge de l'intéressé par le Fonds paritaire d'intervention.

La rupture ouvre droit au bénéfice du salarié au versement par l'entreprise d'une indemnité de cessation d'activité d'un montant égal à celui de l'indemnité de départ à la retraite prévue par la convention collective applicable ou, à défaut de convention collective applicable, à celui de l'indemnité légale de départ à la retraite et calculée sur la base de l'ancienneté acquise à la date de la rupture du contrat.

Article 5 : Statut des bénéficiaires

Les salariés ayant cessé leur activité professionnelle dans les conditions prévues au présent accord bénéficient, dès le jour suivant la date de rupture de leur contrat de travail et jusqu'à leur soixantième anniversaire, du statut attaché au versement de l'allocation de remplacement du Fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi. Ce statut leur permet :

- de percevoir l'allocation de remplacement du Fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi,
- d'être dispensés de recherche d'emploi,
- de bénéficier de la validation de leurs droits à retraite complémentaire en contrepartie du versement des cotisations correspondantes par le Fonds paritaire d'intervention, calculées sur l'assiette de leur rémunération antérieure, telle que définie au 2e alinéa de l'article 6 ci-après et sur la base des taux obligatoires des régimes complémentaires de retraite AGIRC et ARRCO.

Les bénéficiaires de l'allocation de remplacement seront appelés à participer au financement de leur protection sociale par le versement d'une contribution au régime général d'assurance maladie, invalidité, maternité, décès de la sécurité sociale d'un montant égal à 1,70 %, plus 6,70 % pour la CSG et la CRDS, de ladite allocation, précompté par le Fonds paritaire d'intervention.

Article 6 : Montant de l'allocation de remplacement

Le montant de l'allocation de remplacement est égal à 65 % du salaire mensuel brut antérieur de l'intéressé dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

Cette allocation est revalorisée suivant les mêmes modalités et les mêmes taux que ceux appliqués pour la revalorisation de la partie proportionnelle de l'allocation unique dégressive d'assurance chômage.

Le montant de cette allocation ne peut être inférieur au montant minimum de l'allocation spéciale du F.N.E.

Le salaire mensuel brut servant de référence au calcul de l'allocation de remplacement est le salaire brut moyen des douze derniers mois précédant la cessation d'activité de l'intéressé, calculé de la même façon que le salaire de référence de l'allocation unique dégressive.

Le versement de l'allocation de remplacement par le Fonds paritaire d'intervention est interrompu en cas de reprise par le bénéficiaire d'une activité professionnelle rémunérée, salariée ou non.

Article 7 : Contreparties d'embauche

Toute cessation d'activité d'un salarié dans les conditions prévues au présent accord doit donner lieu à une ou plusieurs embauches, en priorité sous forme d'emplois à temps plein, dans l'entreprise qui employait l'intéressé permettant de maintenir le volume des heures de travail qui était prévu au contrat de ce dernier jusqu'à la date de son soixantième anniversaire.

Cette ou ces embauches doivent intervenir dans les trois mois suivant l'acceptation de la demande de cessation d'activité formulée par le salarié.

Article 8 : Participation financière de l'employeur

Une participation financière est due par l'ensemble des entreprises utilisatrices de l'ARPE.

Cette contribution est fixée à 20 % de la rémunération brute des 12 derniers mois civils précédant la rupture du contrat du salarié bénéficiaire et est versée auprès du fonds paritaire au plus tard à la fin du troisième mois civil suivant la prise en charge effective du salarié bénéficiaire.

TITRE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES COMMUNES A TOUS LES DEPARTS EN PRERETRAITE REALISES DANS LE CADRE DU DISPOSITIF PRECITE (TITRE I) INTERVENANT AU SEIN DU GROUPE CASINO.

Article 1 : Retraite complémentaire

Le Fonds Paritaire d'Intervention prenant en charge la validation des périodes non travaillées dans le cadre de la préretraite sur la base du taux obligatoire, l'entreprise complétera pour les parts employeur à hauteur du taux contractuel auprès des organismes gestionnaires. Les bénéficiaires prendront à leur charge les parts salarié dans les mêmes conditions.

Article 2 : Prévoyance décès

Pour le décès les prestations telles que prévues dans les Accords d'Entreprise de chaque société du Groupe seront servies jusqu'à l'âge de 60 ans.

L'employeur prendra à sa charge la part de cotisation patronale, et les bénéficiaires la part de cotisation salarié.

Article 3 :Précompte des cotisations

Au moment du départ, la Direction adressera à chaque salarié concerné un décompte des cotisations calculées jusqu'à l'âge de 60 ans (relevant des articles 1 et 2) qui lui incombent. Il lui sera alors proposé d'opérer le prélèvement de celles-ci en une seule fois sur la paie départ.

Article 4 :Indemnité de cessation d'activité

Celle-ci, d'un montant égal à l'indemnité de départ en retraite, sera calculée, selon les modalités propres à chaque société du Groupe, à la date du 60ème anniversaire des intéressés et versée au moment de leur départ.

Article 5 :Information des institutions représentatives du personnel

Le bilan des cessations d'activité et des embauches réalisées sera communiqué au Comité d'Entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, dans chaque établissement concerné et pour tout départ dans le cadre de l'ARPE, il sera indiqué le nom et le lieu de travail de la ou des personnes assurant la contrepartie d'embauche.

Article 6 : Dépôt

Le présent accord sera applicable au terme des procédures de publicité prévues par l'article L132-10 du code du travail, c'est-à-dire envoyé, dès sa conclusion, à Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi de la Loire et déposé au greffe du Conseil de prud'hommes de Saint-Etienne.

Fait à Saint-Etienne, le 29 septembre 2000 en sept exemplaires

Pour la Direction du Groupe CASINO :

Thierry BOURGERON

Pour les Organisations Syndicales :

CFE-CGC : Jacky KLINGER

CFTC : Michel NONNOTTE

CGT : Thierry MENARD

Fédération des Services CFDT : Jean-Louis BOULIN

Syndicat Autonome : Serge DURAND

SNTA-FO Casino : Brigitte CHATENIE