

Classification

TE 1 131

Brochure n° 3086

Supplément n° 8

**Convention collective nationale**  
**INDUSTRIES DES TUILES ET BRIQUES**  
(5<sup>e</sup> édition. - Septembre 1999)

**AVENANT DU 18 JUIN 2001**  
**RELATIF À LA CESSATION D'ACTIVITÉ**  
**DE CERTAINS TRAVAILLEURS SALARIÉS**  
**NOR : ASET0150670M**

Entre :

La fédération française des tuiles et briques,

D'une part, et

La fédération générale Force ouvrière de la céramique, carrières et matériaux CGT-FO ;

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

La fédération Bâti-Mat-TP CFTC ;

Le syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens des industries céramiques (SCAMIC) CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les pouvoirs publics ont mis en place un dispositif de cessation anticipée d'activité par le décret du 9 février 2000 afin de permettre à certains salariés d'arrêter leur activité professionnelle. Cette mesure complète utilement le dispositif de l'ARPE tout en se basant sur des modalités différentes permettant ainsi à des salariés ayant effectué des travaux pénibles au cours de leur vie professionnelle et répondant aux critères fixés par le décret de bénéficier d'une cessation anticipée de travail.

Les parties signataires relèvent également que ce nouveau régime permettra de renouveler la pyramide des âges.

Cet accord doit répondre aux aspirations de salariés proches de l'âge de la retraite tout en rajeunissant une partie des effectifs.

Les parties signataires rappellent enfin que ce dispositif complexe se gère en relation avec l'Etat et l'UNEDIC.

## Article 1<sup>er</sup>

### *Objet de l'accord national professionnel*

Le présent accord est conclu en application du décret n° 2000-105 du 9 février 2000 et de l'arrêté du même jour pris pour son application.

Ce décret prévoit que l'Etat peut prendre partiellement en charge le revenu de remplacement versé aux salariés bénéficiant de mesures de cessation partielle d'activité organisées en application d'un accord national professionnel mentionné à l'article L. 352-3 du code du travail et d'un accord d'entreprise dans les conditions définies ci-après, lorsque les salariés concernés répondent à certaines conditions d'âge et connaissent des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques d'exercice de leur activité conformément au décret.

## Article 2

### *Champ d'application de l'accord national professionnel*

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements relevant, par leur activité principale, des activités définies par l'article G 1 « Champ d'application » de la convention collective de l'industrie des tuiles et briques situés en France métropolitaine.

Lorsque, du fait d'une cession ou d'un changement d'activité, l'entreprise soumise au présent accord sort du champ d'application de celui-ci, l'accord continue à produire ses effets tant pour les salariés bénéficiaires du dispositif de cessation d'activité que pour ceux susceptibles d'en bénéficier, sous réserve que la nouvelle entreprise ait conclu une convention de cessation anticipée d'activité avec l'Etat.

## Article 3

### *Conditions générales d'application*

#### *3.1. Conditions tenant à l'entreprise*

Le présent accord est applicable aux entreprises qui :

- ont fixé une durée collective du travail inférieure ou égale à 35 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année ou à une durée annuelle de 1 600 heures ;
- qui concluent un accord d'entreprise de cessation anticipée d'activité prévoyant notamment, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, le nombre maximum de bénéficiaires, les âges et catégories de salariés éligibles aux dispositifs du présent accord ;

- et qui établissent par accord les dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences des salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

Il faut qu'en outre une convention de prise en charge partielle de l'allocation versée aux salariés bénéficiaires ayant adhéré personnellement au dispositif soit conclue entre l'Etat, l'entreprise et l'UNEDIC, choisie comme organisme gestionnaire. Un bilan d'application de cette convention sera présenté annuellement par l'employeur au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

### 3.2. Conditions tenant au salarié

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif et ainsi de la prise en charge partielle de l'allocation par l'Etat, le salarié doit avoir adhéré personnellement au dispositif de cessation d'activité et son contrat de travail doit être suspendu pendant la durée du versement effectif de l'allocation.

Il doit en outre remplir les conditions cumulatives énoncées aux points 3.2.1, 3.2.2 et 3.2.3 ci-après.

#### 3.2.1. Conditions d'âge.

Le salarié doit être âgé d'au moins 57 ans et de moins de 65 ans et avoir les annuités nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à son 60<sup>e</sup> anniversaire ou au plus tard dans les 36 mois qui suivent son adhésion au dispositif.

#### 3.2.2. Conditions d'ancienneté et d'emploi.

Seul peut bénéficier du dispositif le salarié :

- qui a une ancienneté continue d'au moins 8 ans dans l'entreprise ou l'établissement ;
- et qui soit a accompli 15 ans de travail à la chaîne ou de travail en équipes successives, soit a travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans.

Peut également bénéficier du dispositif le salarié ayant la qualité de travailleur handicapé au sens de l'article L. 323-3 du code du travail, justifiant d'au moins 40 trimestres validés pour la retraite à la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel et des conditions d'âge et d'ancienneté prévues ci-dessus.

#### 3.2.3. Autres conditions.

Lors de l'adhésion au dispositif, le salarié ne doit pas réunir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code.

Pendant la durée d'adhésion au dispositif, le contrat de travail du salarié est suspendu et le salarié perçoit l'allocation de remplacement définie aux articles 5.3 ci-après. Il ne doit exercer aucune autre activité professionnelle sous réserve du cas de reprise exceptionnelle prévu à l'article 5.2.

Lors de son adhésion au dispositif, le salarié ne devra pas bénéficier :

- d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel liquidé après l'entrée dans le dispositif ;

- d'une allocation du régime d'assurance chômage ;
- d'une allocation de préretraite licenciement ;
- d'une allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE).

Le salarié qui bénéficie déjà de la retraite progressive, au titre de l'article L. 322-4 du code du travail, peut opter pour le dispositif défini par le présent accord, s'il remplit par ailleurs les conditions fixées ci-dessus au moment de la signature avec l'Etat de la convention d'activité de certains travailleurs salariés.

## Article 4

### *Période et procédure d'adhésion aux mesures de cessation d'activité*

#### 4.1. *Période d'adhésion*

La période pendant laquelle les salariés peuvent adhérer aux mesures de cessation d'activité est fixée à 3 ans à compter de la date de signature du présent accord.

#### 4.2. *Procédure d'adhésion*

Le salarié remplissant les conditions d'accès au dispositif de cessation anticipée d'activité de l'article 3.2 pourra demander à l'entreprise d'en bénéficier. En cas d'accord de l'entreprise, celle-ci fournira au salarié :

- l'offre d'entrée dans le dispositif accompagnée d'une copie du présent accord ; le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître par écrit sa décision définitive d'adhérer au dispositif ;
- la possibilité pour l'intéressé d'avoir, avant de prendre sa décision, un entretien avec un représentant de la direction de l'entreprise ou de l'établissement, entretien au cours duquel il pourra avoir communication de son salaire de référence tel que prévu à l'article 5.3.2.

Sous réserve que la convention Etat, UNEDIC et entreprise soit signée, le salarié entre dans le dispositif à compter du premier jour du mois qui suit l'adhésion au dispositif de cessation d'activité. Cette adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif tel que défini dans le présent accord.

L'adhésion au dispositif donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail signé par l'employeur et le salarié. Cet avenant rappelle l'ensemble des droits et obligations des parties résultant notamment de l'accord.

## Article 5

### *Régime du dispositif de cessation d'activité*

#### 5.1. *Statut du salarié*

Les personnes ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité conservent la qualité de salarié de l'entreprise, leur contrat de travail étant suspendu pendant les périodes de cessation d'activité.

#### 5.2. *Reprise de périodes de travail dans l'entreprise*

Dans les 6 premiers mois qui suivent son adhésion, le salarié qui bénéficie du dispositif de cessation d'activité peut être amené, à la demande de l'employeur, et à titre exceptionnel afin d'assurer la bonne continuité des services, à reprendre le travail dans l'entreprise à laquelle il appartient.

Au-delà de cette limite, le salarié est dispensé d'activité professionnelle jusqu'à l'âge de sa retraite à taux plein. Toutefois, lorsqu'une période de reprise de travail, telle que prévue à l'alinéa précédent, a débuté avant cette limite, elle pourra être au maximum de 3 mois et éventuellement se poursuivre avec son accord.

### 5.3. Ressources garanties

#### 5.3.1. Montant de l'allocation.

Sous réserve du maintien des dispositions réglementaires permettant cette mesure, le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation correspondant à 65 % du salaire de référence pour la part n'excédant pas le plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 14 950 F au 1<sup>er</sup> janvier 2001), auxquels s'ajoutent 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

#### 5.3.2. Salaire de référence et revalorisation.

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation est fixé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des 12 derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, dans la limite du double plafond de la sécurité sociale.

Le salaire de référence est réévalué selon les règles définies par décret pour la revalorisation du salaire de référence conformément à l'article 1<sup>er</sup>, VII, 2<sup>o</sup>, du décret du 9 février 2000.

#### 5.3.3. Montant de la participation de l'Etat.

Le montant de la participation de l'Etat au financement de l'allocation est fixé en fonction de l'âge du salarié à la date d'adhésion au dispositif.

Le taux est égal à 50 % en adhérant à 57 ans et plus.

Les cotisations obligatoires, taux d'appel compris, aux régimes de retraite complémentaire, assises sur le salaire de référence défini ci-dessus dans la limite de deux fois le plafond de calcul des cotisations sociales, sont intégralement prises en charge par l'Etat à compter du premier jour du mois suivant où le bénéficiaire atteint l'âge de 57 ans.

#### 5.3.4. Modalités de versement de l'allocation.

La participation de l'Etat ne sera due qu'après l'expiration d'un délai courant à compter de la date de suspension du contrat de travail et comprenant un nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées par l'employeur.

L'allocation est versée mensuellement par l'ASSEDIC.

Il sera remis chaque mois au salarié en cessation d'activité un bulletin en précisant le montant.

#### 5.3.5. Cotisations sociales.

L'allocation versée au salarié est un revenu de remplacement. Elle n'a pas le caractère de salaire. Elle est soumise aux cotisations applicables au revenu de remplacement visées par l'article L. 352-3 du code du travail, c'est-à-dire, au jour de la signature de l'accord, à la CSG et à la CRDS ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Les cotisations obligatoires aux régimes de retraite complémentaire des bénéficiaires de la cessation d'activité sont intégralement prises en charge par l'Etat.

Le régime de prévoyance prévu par la CCN s'applique conformément aux articles de la convention collective nationale des tuiles et briques : article O.22 pour les ouvriers et article E.15 pour les ETAM.

En revanche, les entreprises dans lesquelles existent un régime de retraite complémentaire au-delà du taux obligatoire, un régime de prévoyance et éventuellement un régime de frais médicaux examineront les conditions de son maintien éventuel en faveur des salariés en cessation d'activité.

#### 5.3.6. Durée du versement.

Lorsque le salarié est entré en dispense totale d'activité, l'allocation ne commence à être versée qu'au terme de la période pendant laquelle il bénéficie, le cas échéant, du solde de ses droits acquis en matière de congés payés et de tout autre dispositif de capitalisation en temps.

Cette allocation cesse d'être versée dès la sortie du dispositif.

#### 5.4. Couverture sociale

Pour permettre aux salariés bénéficiaires du dispositif de cessation d'activité d'acquérir des droits à retraite complémentaire et sous réserve de la conclusion des conventions signées, d'une part, entre l'entreprise et l'UNEDIC (représentée par l'ASSEDIC) et, d'autre part, entre l'Etat, l'entreprise et l'UNEDIC, l'UNEDIC versera à l'AGIRC et l'ARRCO les cotisations sur l'assiette susvisée et sur la base des taux et systèmes de cotisations obligatoires, à compter du premier jour du mois suivant le 57<sup>e</sup> anniversaire des intéressés.

#### 5.5 Sortie du dispositif

La retraite du salarié sera liquidée à compter du moment où il justifie du nombre de trimestres nécessaires validés par l'assurance vieillesse pour bénéficiaire d'une retraite à taux plein conformément aux dispositions de la CCN. Dès lors qu'il remplit cette condition, il doit en informer l'employeur.

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié perçoit l'indemnité de mise à la retraite qui lui est applicable.

Les périodes de suspension du contrat de travail seront prises en compte pour le calcul de cette indemnité.

Le départ à la retraite prévu au premier alinéa n'est pas soumis à l'obligation d'embauche.

La liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée de la cessation d'activité entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

### Article 6

#### *Suivi de l'accord*

La commission paritaire nationale de l'emploi présentera chaque année un bilan de l'application du présent accord.

## Article 7

### *Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur à sa signature.

## Article 8

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à partir de la date de son entrée en vigueur.

Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme. De même, il cessera de plein droit si les dispositions réglementaires fixées par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000 venaient à être abrogées ou modifiées.

Toutefois, tout salarié ayant adhéré, avant cette échéance, au dispositif de cessation d'activité continuera d'en bénéficier jusqu'à l'âge de sa retraite à taux plein.

## Article 9

### *Dépôt*

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 18 juin 2001.

(Suivent les signatures.)