

**ACCORD COLLECTIF RELATIF AU DEPART A LA RETRAITE
ET
A LA MISE A LA RETRAITE DES SALARIES DANS L'INDUSTRIE
DES TUILES ET BRIQUES**

Entre d'une part :

La FEDERATION FRANCAISE DES TUILES ET BRIQUES (FFTb)

Et d'autre part :

Les Organisations Syndicales des Salariés des Tuiles et Briques :

- **La FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS - CFDT,**
- **La FEDERATION BATIMAT TP - CFTC,**
- **La FEDERATION NATIONALE DE LA CONSTRUCTION SCAMIC – SYNDICAT NATIONAL DES CADRES, AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS DES INDUSTRIES CERAMIQUES – CFE-CGC,**
- **La FEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE ET DE LA CERAMIQUE - CGT,**
- **La FEDERATION FORCE OUVRIERE MATERIAUX DE CONSTRUCTION ET THERMIQUE – CGT-FO.**

PR

S.C.C.



PDC

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE :

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites est venue modifier les conditions dans lesquelles un employeur pouvait procéder à la mise à la retraite d'un salarié.

En application des dispositions de l'article 16 de la loi susvisée (article L. 122-14-13 du Code du Travail), la mise à la retraite d'un salarié par l'employeur n'est possible que si le salarié atteint l'âge de 65 ans.

Toutefois, cet article laisse la possibilité aux partenaires sociaux de fixer, par accord de branche étendu, un âge inférieur, sans pouvoir être inférieur à 60 ans, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens de la Sécurité Sociale.

Les parties signataires ont souhaité, par le présent accord, accompagner les mises à la retraite et faire bénéficier les salariés concernés de dispositifs adaptés.

Cet Accord a également pour objet d'améliorer la gestion prévisionnelle du personnel dans l'intérêt partagé de l'entreprise et des salariés.

Bien évidemment, la mise en œuvre de cette dérogation ne remet pas en cause la possibilité de départ anticipé offert par les articles 23 et 24 de la loi susvisée et du décret du 30 octobre 2003, aux salariés ayant débuté leur activité professionnelle entre 14 et 16 ans et ayant une longue carrière professionnelle, ainsi qu'aux salariés handicapés.

C'est dans ce contexte que les parties signataires se sont réunies et ont ainsi entendu :

- fixer des contreparties, en termes d'emploi et de formation professionnelle, liées à la mise à la retraite de salariés dont l'âge est inférieur à 65 ans et qui peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale et d'une retraite complémentaire sans abattement,
- et substituer ces nouvelles dispositions à celles existant actuellement en les intégrant à la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord concerne tous les salariés de la Branche quelque soit leur Classification et la catégorie dont ils relèvent (Ouvriers, Etam et Cadres).

PR J.C.K.
J. PDC
GET

ARTICLE 2 : MODALITES DE MISE A LA RETRAITE AVANT 65 ANS

L'entreprise peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié dès lors qu'il atteint l'âge de 60 ans et qu'il peut bénéficier des retraites légales et complémentaires sans abattement.

Dans cette hypothèse, l'employeur s'entretiendra avec le salarié pour lui faire part de son intention. Cet entretien permettra de prendre en considération les conséquences d'une mise à la retraite sur la situation individuelle et familiale du salarié.

Dans les trois mois suivant cet entretien, l'employeur devra s'assurer que le salarié peut bénéficier des retraites légales et complémentaires sans abattement.

Dans ce contexte, le salarié devra communiquer à son employeur, dans un délai maximal de trois mois à compter de l'entretien, les documents attestant qu'il peut bénéficier des retraites légales et complémentaires sans abattement et l'employeur disposera alors d'un délai de 3 mois pour notifier par lettre recommandée avec accusé de réception la mise à la retraite du salarié. Celle-ci ne sera effective qu'après respect d'un préavis d'une durée de 3 mois, préavis débutant à la date de première présentation du courrier recommandé.

ARTICLE 3 : CONTREPARTIES EN TERMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

L'évolution de plus en plus rapide des procédés et des organisations, l'ouverture sur de nouveaux marchés entraînent des modifications dans l'activité des entreprises des Tuiles et Briques et dans leurs métiers, modifications qu'elles prennent en compte pour anticiper leurs besoins en compétences, leur évolution et ainsi élaborer leur plan de formation.

L'évolution démographique en cours et la pyramide des âges de nombre d'entre elles renforcent cette nécessité.

C'est dans ce contexte que les entreprises procédant à des mises à la retraite avant 65 ans inscriront chaque année au plan de formation et engageront des actions de formation destinées plus particulièrement aux salariés âgés de plus de 45 ans dont la nature et la finalité correspondent à leurs orientations et priorités.

Les membres du Comité d'Entreprise, ou d'Etablissement ou, à défaut les délégués du personnel quand ils existent, sont consultés sur les actions de formation inscrites au plan de formation et destinées aux salariés de plus de 45 ans.

Les salariés de plus de 55 ans bénéficient, quant à eux, d'un entretien spécifique dont l'objectif est de faire un bilan de leur carrière et leurs acquis professionnels et de leur situation vis-à-vis de la retraite pour élaborer un projet de formation, notamment en matière de Tutorat, permettant un maintien dans l'emploi ou une évolution professionnelle.

AR

J. C. V. V.

J.

PDC

DET

ARTICLE 4 : **CONTREPARTIES EN TERMES D'EMPLOI**

Les entreprises qui procèdent à des mises à la retraite avant 65 ans s'engagent à remplacer les salariés mis à la retraite dans les conditions définies ci-après :

L'entreprise s'engage à réaliser une embauche en contrat à durée indéterminée pour 2 salariés mis à la retraite à l'initiative de l'employeur avant 65 ans, et ce dans un délai maximal de 3 mois suivant la 2^{ème} mise à la retraite.

ARTICLE 5 : **INDEMNITE DE MISE A LA RETRAITE AVANT 65 ANS**

Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'aux salariés mis à la retraite à l'initiative de l'employeur avant 65 ans.

Dans cette hypothèse, tout salarié mis à la retraite à partir de 60 ans, se verra allouer une indemnité de mise à la retraite égale à l'IDR (Indemnité de Départ à la Retraite) majorée de 15%.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de mise à la retraite est celui prévu pour les Ouvriers à l'article O. 27, pour les Etam à l'article E. 20 et pour les Cadres à l'article CA. 18 de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques précitée.

ARTICLE 6 : **INFORMATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel est informé tous les ans de l'application de l'accord dans l'entreprise.

A défaut de bilan social, les entreprises présenteront un bilan annuel en distinguant les départs à la retraite et les mises à la retraite ainsi que les embauches réalisées sur la même période.

ARTICLE 7 : **CONSEQUENCES SUR LA CONVENTION COLLECTIVE**

Le présent accord emporte modification de certains articles de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques dans les termes suivants :

ARTICLE O27 :

« DEPART A LA RETRAITE ET MISE A LA RETRAITE DE L'OUVRIER

ARTICLE O 27 A : **DEPART A LA RETRAITE DE L'OUVRIER****a) Conditions et Préavis en cas de départ à la retraite de l'Ouvrier :**

Dés lors qu'il remplit les conditions légales de départ à la retraite et est âgé de 60 ans (ou moins de 60 ans pour les salariés visés aux articles 23 et 24 de la loi du 21

PR
 J. PDC
 P.H.H.

août 2003 à savoir les salariés handicapés et les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière), l'Ouvrier peut quitter l'entreprise afin de bénéficier du droit à une pension de vieillesse.

S'il décide de quitter l'entreprise dans ce contexte, l'Ouvrier doit en informer son Employeur en respectant un délai de préavis de trois mois.

b) Indemnité de départ à la retraite (IDR) :

L'Ouvrier qui part à la retraite reçoit une Indemnité de Départ à la Retraite (IDR), calculée comme suit, en fonction de son ancienneté dans la même entreprise de la Branche :

- de 2 à 10 ans : indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement
- à partir de 10 ans : 1 mois ½ de salaire
- à partir de 15 ans : 2 mois
- à partir de 20 ans : Majoration de l'IDR : voir les dispositions du paragraphe O 27 A c)

L'IDR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

La rémunération prise en compte doit inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc)

Cette IDR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ à la retraite.

Ces dispositions ne pourront pas faire obstacle à d'éventuelles dispositions sur l'avancement de l'âge de la retraite.

c) A partir de 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la Branche : Majoration de l'IDR :

Conformément à l'article 3 de l'Avenant n°1 du 13 février 2004 à l'Accord du 13 février 2004, avenant relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques (CCNTB) du 17 février 1982, l'indemnité de départ à la retraite des Ouvriers est majorée pour les salariés ayant acquis au moins 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la Branche.

Cette majoration est de :

0,4 mois	en 2005
0,6 mois	en 2006
0,8 mois	en 2007
1 mois	à compter de 2008.

PR

σ (v)

J.

POG

PHI

L'IDR majorée s'établit donc comme suit :

En 2005 :

<i>ANCIENNETE</i>	<i>OUVRIERS</i>
<i>20 ans</i>	<i>2,9 mois de salaire</i>
<i>25 ans</i>	<i>3,4 mois de salaire</i>
<i>30 ans</i>	<i>4,4 mois de salaire</i>
<i>35 ans</i>	<i>4,9 mois de salaire</i>
<i>40 ans</i>	<i>5,4 mois de salaire</i>
<i>45 ans</i>	<i>5,9 mois de salaire</i>

En 2006 :

<i>ANCIENNETE</i>	<i>OUVRIERS</i>
<i>20 ans</i>	<i>3,1 mois de salaire</i>
<i>25 ans</i>	<i>3,6 mois de salaire</i>
<i>30 ans</i>	<i>4,6 mois de salaire</i>
<i>35 ans</i>	<i>5,1 mois de salaire</i>
<i>40 ans</i>	<i>5,6 mois de salaire</i>
<i>45 ans</i>	<i>6,1 mois de salaire</i>

En 2007 :

<i>ANCIENNETE</i>	<i>OUVRIERS</i>
<i>20 ans</i>	<i>3,3 mois de salaire</i>
<i>25 ans</i>	<i>3,8 mois de salaire</i>
<i>30 ans</i>	<i>4,8 mois de salaire</i>
<i>35 ans</i>	<i>5,3 mois de salaire</i>
<i>40 ans</i>	<i>5,8 mois de salaire</i>
<i>45 ans</i>	<i>6,3 mois de salaire</i>

A compter de 2008 et pour les années suivantes :

<i>ANCIENNETE</i>	<i>OUVRIERS</i>
<i>20 ans</i>	<i>3,5 mois de salaire</i>
<i>25 ans</i>	<i>4 mois de salaire</i>
<i>30 ans</i>	<i>5 mois de salaire</i>
<i>35 ans</i>	<i>5,5 mois de salaire</i>
<i>40 ans</i>	<i>6 mois de salaire</i>
<i>45 ans</i>	<i>6,5 mois de salaire</i>

AR

J-L-V.

A.

RPG

RHT

ARTICLE O 27 B : MISE A LA RETRAITE DE L'OUVRIER

a) **Conditions et Préavis en cas de mise à la retraite de l'Ouvrier à partir de 65 ans :**

Trois mois avant que l'Ouvrier atteigne l'âge légal de mise à la retraite (soit 65 ans depuis la loi du 21 août 2003), l'Employeur doit l'informer de son intention à son égard, soit de mettre fin au contrat de travail au moment où il aura atteint cet âge, soit, au contraire, de prolonger ce contrat.

b) **Indemnité de mise à la retraite (IMR) versée à partir de 65 ans :**

L'Ouvrier ayant atteint l'âge légal de mise à la retraite (65 ans) et qui est mis à la retraite par l'Employeur reçoit une Indemnité de Mise à la Retraite (IMR), calculée comme suit, en fonction de son ancienneté dans la même entreprise de la Branche :

- de 2 à 10 ans : indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement
- à partir de 10 ans : 1 mois ½ de salaire
- à partir de 15 ans : 2 mois
- à partir de 20 ans : Majoration de l'IMR : voir les dispositions du paragraphe O 27 B c)

L'IMR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

La rémunération prise en compte doit inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc)

Cette IMR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ à la retraite.

Ces dispositions ne pourront pas faire obstacle à d'éventuelles dispositions sur l'avancement de l'âge de la retraite.

c) **A partir de 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la Branche : Majoration de l'IMR :**

Conformément à l'article 3 de l'Avenant n°1 du 13 février 2004 à l'Accord du 13 février 2004, avenant relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques (CCNTB) du 17 février 1982, l'indemnité de mise à la retraite des Ouvriers est majorée pour les salariés ayant acquis au moins 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la branche.

J. L. - ✓ - PR

 POG

Cette majoration est de :

0,4 mois en 2005
 0,6 mois en 2006
 0,8 mois en 2007
 1 mois à compter de 2008.

L'IMR majorée s'établit donc comme suit :

En 2005 :

ANCIENNETE	OUVRIERS
20 ans	2,9 mois de salaire
25 ans	3,4 mois de salaire
30 ans	4,4 mois de salaire
35 ans	4,9 mois de salaire
40 ans	5,4 mois de salaire
45 ans	5,9 mois de salaire

En 2006 :

ANCIENNETE	OUVRIERS
20 ans	3,1 mois de salaire
25 ans	3,6 mois de salaire
30 ans	4,6 mois de salaire
35 ans	5,1 mois de salaire
40 ans	5,6 mois de salaire
45 ans	6,1 mois de salaire

En 2007 :

ANCIENNETE	OUVRIERS
20 ans	3,3 mois de salaire
25 ans	3,8 mois de salaire
30 ans	4,8 mois de salaire
35 ans	5,3 mois de salaire
40 ans	5,8 mois de salaire
45 ans	6,3 mois de salaire

A compter de 2008 et pour les années suivantes :

ANCIENNETE	OUVRIERS
20 ans	3,5 mois de salaire
25 ans	4 mois de salaire
30 ans	5 mois de salaire
35 ans	5,5 mois de salaire
40 ans	6 mois de salaire
45 ans	6,5 mois de salaire

PR
 ↓
 PDC
 RPT

d) Mise à la retraite avant 65 ans :

L'entreprise peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié dès lors qu'il atteint l'âge de 60 ans et qu'il peut bénéficier des retraites légales et complémentaires sans abattement.

Dans cette hypothèse, l'employeur s'entretiendra avec le salarié pour lui faire part de son intention. Cet entretien permettra de prendre en considération les conséquences d'une mise à la retraite sur la situation individuelle et familiale du salarié.

Dans les trois mois suivant cet entretien, l'employeur devra s'assurer que le salarié peut bénéficier des retraites légales et complémentaires sans abattement.

Dans ce contexte, le salarié devra communiquer à son employeur, dans un délai maximal de trois mois à compter de l'entretien, les documents attestant qu'il peut bénéficier des retraites légales et complémentaires sans abattement et l'employeur disposera alors d'un délai de 3 mois pour notifier par lettre recommandée avec accusé de réception la mise à la retraite du salarié. Celle-ci ne sera effective qu'après respect d'un préavis d'une durée de 3 mois, préavis débutant à la date de première présentation du courrier recommandé.

IMR spéciale : *Dans cette hypothèse, l'Ouvrier mis à la retraite à partir de 60 ans et avant qu'il ait atteint l'âge de 65 ans, se verra allouer une indemnité de mise à la retraite égale à l'IDR majorée de 15%.*

ARTICLE E20 :

« DEPART A LA RETRAITE ET MISE A LA RETRAITE DE L'ETAM

ARTICLE E 20 A : DEPART A LA RETRAITE DE L'ETAM

a) Conditions et Préavis en cas de départ à la retraite de l'Etam :

Dès lors qu'il remplit les conditions légales de départ à la retraite et est âgé de 60 ans (ou moins de 60 ans pour les salariés visés aux articles 23 et 24 de la loi du 21 août 2003 à savoir les salariés handicapés et les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière), l'Etam peut quitter l'entreprise afin de bénéficier du droit à une pension de vieillesse.

S'il décide de quitter l'entreprise dans ce contexte, l'Etam doit en informer son Employeur en respectant un délai de préavis de trois mois.

PR - 5-1-0-

↓
PR

b) Indemnité de départ à la retraite (IDR) :

L'Etam qui part à la retraite reçoit une Indemnité de Départ à la Retraite (IDR), calculée comme suit, en fonction de son ancienneté dans la même entreprise de la Branche :

- de 2 à 10 ans : indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement
- à partir de 10 ans : 1 mois ½ de salaire
- à partir de 15 ans : 2 mois
- à partir de 20 ans : Majoration de l'IDR : voir les dispositions du paragraphe E 20 A c)

L'IDR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

La rémunération prise en compte doit inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc)

Cette IDR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ à la retraite.

Ces dispositions ne pourront pas faire obstacle à d'éventuelles dispositions sur l'avancement de l'âge de la retraite.

c) A partir de 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la Branche : Majoration de l'IDR :

Conformément à l'article 3 de l'Avenant n°1 du 13 février 2004 à l'Accord du 13 février 2004, avenant relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques (CCNTB) du 17 février 1982, l'indemnité de départ à la retraite des Etam est majorée pour les salariés ayant acquis au moins 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la branche.

Cette majoration est de :

0,4 mois	en 2005
0,6 mois	en 2006
0,8 mois	en 2007
1 mois	à compter de 2008.

PR J. C. J. J.

J
S
PDC

L'IDR majorée s'établit donc comme suit :En 2005 :

ANCIENNETE	ETAM
20 ans	2,9 mois de salaire
25 ans	3,4 mois de salaire
30 ans	4,4 mois de salaire
35 ans	4,9 mois de salaire
40 ans	5,4 mois de salaire
45 ans	5,9 mois de salaire

En 2006 :

ANCIENNETE	ETAM
20 ans	3,1 mois de salaire
25 ans	3,6 mois de salaire
30 ans	4,6 mois de salaire
35 ans	5,1 mois de salaire
40 ans	5,6 mois de salaire
45 ans	6,1 mois de salaire

En 2007 :

ANCIENNETE	ETAM
20 ans	3,3 mois de salaire
25 ans	3,8 mois de salaire
30 ans	4,8 mois de salaire
35 ans	5,3 mois de salaire
40 ans	5,8 mois de salaire
45 ans	6,3 mois de salaire

A compter de 2008 et pour les années suivantes :

ANCIENNETE	ETAM
20 ans	3,5 mois de salaire
25 ans	4 mois de salaire
30 ans	5 mois de salaire
35 ans	5,5 mois de salaire
40 ans	6 mois de salaire
45 ans	6,5 mois de salaire

PR

J-L-V-

J.

P. P. P.

POG

ARTICLE E 20 B : MISE A LA RETRAITE DE L'ETAM

a) **Conditions et Préavis en cas de mise à la retraite de l'Etam à partir de 65 ans :**

Trois mois avant que l'Etam atteigne l'âge légal de mise à la retraite (soit 65 ans depuis la loi du 21 août 2003), l'Employeur doit l'informer de son intention à son égard, soit de mettre fin au contrat de travail au moment où il aura atteint cet âge, soit, au contraire, de prolonger ce contrat.

b) **Indemnité de mise à la retraite (IMR) versée à partir de 65 ans :**

L'Etam ayant atteint l'âge légal de mise à la retraite (65 ans) et qui est mis à la retraite par l'Employeur reçoit une Indemnité de Mise à la Retraite (IMR), calculée comme suit, en fonction de son ancienneté dans la même entreprise de la Branche :

- de 2 à 10 ans : indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement
- à partir de 10 ans : 1 mois ½ de salaire
- à partir de 15 ans : 2 mois
- à partir de 20 ans : Majoration de l'IMR : voir les dispositions du paragraphe E 20 B c)

L'IMR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

La rémunération prise en compte doit inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc)

Cette IMR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ à la retraite.

Ces dispositions ne pourront pas faire obstacle à d'éventuelles dispositions sur l'avancement de l'âge de la retraite.

c) **A partir de 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la Branche : Majoration de l'IMR :**

Conformément à l'article 3 de l'Avenant n°1 du 13 février 2004 à l'Accord du 13 février 2004, avenant relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques (CCNTB) du 17 février 1982, l'indemnité de mise à la retraite des Etam est majorée pour les salariés ayant acquis au moins 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la branche.

PR
PHT
PDC

Cette majoration est de :

0,4 mois en 2005
 0,6 mois en 2006
 0,8 mois en 2007
 1 mois à compter de 2008.

L'IMR majorée s'établit donc comme suit :

En 2005 :

ANCIENNETE	ETAM
20 ans	2,9 mois de salaire
25 ans	3,4 mois de salaire
30 ans	4,4 mois de salaire
35 ans	4,9 mois de salaire
40 ans	5,4 mois de salaire
45 ans	5,9 mois de salaire

En 2006 :

ANCIENNETE	ETAM
20 ans	3,1 mois de salaire
25 ans	3,6 mois de salaire
30 ans	4,6 mois de salaire
35 ans	5,1 mois de salaire
40 ans	5,6 mois de salaire
45 ans	6,1 mois de salaire

En 2007 :

ANCIENNETE	ETAM
20 ans	3,3 mois de salaire
25 ans	3,8 mois de salaire
30 ans	4,8 mois de salaire
35 ans	5,3 mois de salaire
40 ans	5,8 mois de salaire
45 ans	6,3 mois de salaire

A compter de 2008 et pour les années suivantes :

ANCIENNETE	ETAM
20 ans	3,5 mois de salaire
25 ans	4 mois de salaire
30 ans	5 mois de salaire
35 ans	5,5 mois de salaire
40 ans	6 mois de salaire
45 ans	6,5 mois de salaire

PR
 PDC
 J-L-✓

d) Mise à la retraite avant 65 ans :

L'entreprise peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié dès lors qu'il atteint l'âge de 60 ans et qu'il peut bénéficier des retraites légales et complémentaires sans abattement.

Dans cette hypothèse, l'employeur s'entretiendra avec le salarié pour lui faire part de son intention. Cet entretien permettra de prendre en considération les conséquences d'une mise à la retraite sur la situation individuelle et familiale du salarié.

Dans les trois mois suivant cet entretien, l'employeur devra s'assurer que le salarié peut bénéficier des retraites légales et complémentaires sans abattement.

Dans ce contexte, le salarié devra communiquer à son employeur, dans un délai maximal de trois mois à compter de l'entretien, les documents attestant qu'il peut bénéficier des retraites légales et complémentaires sans abattement et l'employeur disposera alors d'un délai de 3 mois pour notifier par lettre recommandée avec accusé de réception la mise à la retraite du salarié. Celle-ci ne sera effective qu'après respect d'un préavis d'une durée de 3 mois, préavis débutant à la date de première présentation du courrier recommandé.

IMR spéciale : *Dans cette hypothèse, l'Etam mis à la retraite à partir de 60 ans et avant qu'il ait atteint l'âge de 65 ans, se verra allouer une indemnité de mise à la retraite égale à l'IDR majorée de 15%.*

ARTICLE CA 18 :

« DEPART A LA RETRAITE ET MISE A LA RETRAITE DU CADRE

ARTICLE CA 18 A : DEPART A LA RETRAITE DU CADRE

a) Conditions et Préavis en cas de départ à la retraite du Cadre :

Dès lors qu'il remplit les conditions légales de départ à la retraite et est âgé de 60 ans (ou moins de 60 ans pour les salariés visés aux articles 23 et 24 de la loi du 21 août 2003 à savoir les salariés handicapés et les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière), le Cadre peut quitter l'entreprise afin de bénéficier du droit à une pension de vieillesse.

S'il décide de quitter l'entreprise dans ce contexte, le Cadre doit en informer son Employeur en respectant un délai de préavis de six mois.

PR

↓
SMT
J-L-...
PDF

b) Indemnité de départ à la retraite (IDR) :

Le Cadre qui part à la retraite reçoit une Indemnité de Départ à la Retraite (IDR), calculée comme suit, en fonction de son ancienneté dans la même entreprise de la Branche :

- de 2 à 10 ans : indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement
- à partir de 10 ans : 1 mois ½ de salaire
- à partir de 15 ans : 2 mois
- à partir de 20 ans : 2 mois ½
- à partir de 25 ans : 3 mois
- à partir de 30 ans : 4 mois
- à partir de 35 ans : 4 mois ½
- à partir de 40 ans : 5 mois
- à partir de 45 ans : 5 mois ½

L'IDR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

Les appointements pris en compte doivent inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat pendant la période considérée.

Cette IDR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ à la retraite.

Ces dispositions ne pourront pas faire obstacle à d'éventuelles dispositions sur l'avancement de l'âge de la retraite.

ARTICLE CA 18 B : MISE A LA RETRAITE DU CADRE

a) Conditions et Préavis en cas de mise à la retraite du Cadre à partir de 65 ans :

Six mois avant que le Cadre atteigne l'âge légal de mise à la retraite (soit 65 ans depuis la loi du 21 août 2003), l'Employeur doit l'informer de son intention à son égard, soit de mettre fin au contrat de travail au moment où il aura atteint cet âge, soit, au contraire, de prolonger ce contrat. PR

↓
 J.H.P.
 J.L.V.
 P.D.C.

b) Indemnité de mise à la retraite (IMR) versée à partir de 65 ans :

Le Cadre ayant atteint l'âge légal de mise à la retraite (65 ans) et qui est mis à la retraite par l'Employeur reçoit une Indemnité de Mise à la Retraite (IMR), calculée comme suit, en fonction de son ancienneté dans la même entreprise de la Branche :

- de 2 à 10 ans : indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement
- à partir de 10 ans : 1 mois $\frac{1}{2}$ de salaire
- à partir de 15 ans : 2 mois
- à partir de 20 ans : 2 mois $\frac{1}{2}$
- à partir de 25 ans : 3 mois
- à partir de 30 ans : 4 mois
- à partir de 35 ans : 4 mois $\frac{1}{2}$
- à partir de 40 ans : 5 mois
- à partir de 45 ans : 5 mois $\frac{1}{2}$

L'IMR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

Les appointements pris en compte doivent inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat pendant la période considérée.

Cette IMR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ à la retraite.

Ces dispositions ne pourront pas faire obstacle à d'éventuelles dispositions sur l'avancement de l'âge de la retraite.

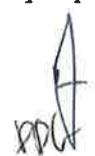
c) Mise à la retraite avant 65 ans :

L'entreprise peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié dès lors qu'il atteint l'âge de 60 ans et qu'il peut bénéficier des retraites légales et complémentaires sans abattement.

Dans cette hypothèse, l'employeur s'entretiendra avec le salarié pour lui faire part de son intention. Cet entretien permettra de prendre en considération les conséquences d'une mise à la retraite sur la situation individuelle et familiale du salarié.

Dans les trois mois suivant cet entretien, l'employeur devra s'assurer que le salarié peut bénéficier des retraites légales et complémentaires sans abattement.

Dans ce contexte, le salarié devra communiquer à son employeur, dans un délai maximal de trois mois à compter de l'entretien, les documents attestant qu'il peut bénéficier des retraites légales et complémentaires sans abattement et l'employeur disposera alors d'un délai de 3 mois pour notifier par lettre recommandée avec accusé de réception la mise à la retraite du salarié. Celle ci ne sera effective qu'après respect



 J-L-V-

d'un préavis d'une durée de 3 mois, préavis débutant à la date de première présentation du courrier recommandé.

En tout état de cause, le délai entre l'entretien et la mise à la retraite effective du Cadre ne pourra être inférieur à 6 mois.

IMR spéciale : *Dans cette hypothèse, le Cadre mis à la retraite à partir de 60 ans et avant qu'il ait atteint l'âge de 65 ans, se verra allouer une indemnité de mise à la retraite égale à l'IDR majorée de 15%.*

ARTICLE 8 : REVISION ET DENONCIATION

Le présent Accord a un caractère impératif.

Dans ces conditions, il est interdit de déroger, par accord d'entreprise, aux dispositions de l'Accord sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

L'Accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du Travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

En cas de modification des dispositions légales relatives à la mise à la retraite, les parties signataires pourront se réunir pour modifier, si nécessaire, le présent Accord.

ARTICLE 9 : ADHESION

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes de l'alinéa 3 de l'article L 132-9 du Code du Travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article L 132-10 du Code du Travail.

ARTICLE 10 : NOTIFICATION DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions de l'Article L 132-2-2 du Code du Travail issues de la Loi n°2004-391 du 4 mai 2004, et de la Circulaire DRT n°09 du 22 septembre 2004, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent Accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

AR

J.

J.L.V.

J.L.V.

PDG

ARTICLE 11 : DEPOT

Conformément aux articles L. 132.10 et R. 132 .1 du Code du Travail, le présent Accord collectif sera déposé, dans les conditions fixées par la Circulaire DRT n°09 du 22 septembre 2004, en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

Fait à Paris, le 20 Décembre 2004

Pour la **FEDERATION FRANCAISE DES TUILES ET BRIQUES (FFTB)** *S. L. VARESCON*

Pour les organisations suivantes :

- La **FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS - CFDT**, *Monsieur ROUSSEL*
- La **FEDERATION BATIMAT TP - CFTC**, *Richard Del Grande*
- La **FEDERATION NATIONALE DE LA CONSTRUCTION SCAMIC - SYNDICAT NATIONAL DES CADRES, AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS DES INDUSTRIES CERAMIQUES - CFE-CGC**, *TAVALIX*
- La **FEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE ET DE LA CERAMIQUE - CGT**,
- La **FEDERATION FORCE OUVRIERE MATERIAUX DE CONSTRUCTION ET THERMIQUE - CGT-FO**.

GUERFUCCI Dominique

J. Guerfucci