

**AVENANT
A L'ACCORD COLLECTIF RELATIF AU DEPART A LA RETRAITE
ET
A LA MISE A LA RETRAITE DES SALARIES DANS L'INDUSTRIE
DES TUILES ET BRIQUES DU 20/12/2004**

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.**

B *PR*
SEP *PO*
JPH.B *PPC*

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE :

La Fédération Française des Tuiles et Briques (FFTB) et les Syndicats (CFDT, CFTC, CFE-CGC et CGT-FO) ont signé, le 20 décembre 2004, un accord relatif au départ et à la mise à la retraite des salariés dans l'Industrie des Tuiles et Briques.

L'Accord a été étendu par Arrêté Ministériel en date du 2 mars 2006 (publié au JO du 08/03/06) sous réserve, pour le montant de certaines Indemnités de Mise à la Retraite (IMR), du respect des dispositions de l'article L 122-14-3 du Code du Travail.

En effet, certaines IMR relatives à certaines anciennetés issues de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques (CCNTB) et reprise dans l'accord retraite du 20/12/2004 sont en deçà du montant de l'IMR légale issue de l'article L 122-14-3 du Code du Travail.

C'est dans ce contexte que les Partenaires Sociaux se sont réunis afin de convenir des présentes dispositions et signer le présent avenant modifiant uniquement les articles 5 et 7 de l'accord du 20/12/04.

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).

ARTICLE 2 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 5 DE L'ACCORD DU 20/12/2004 AFFERENT A L'INDEMNITE DE MISE A LA RETRAITE AVANT 65 ANS : IMR SPECIALE

L'article 2 du présent avenant se substitue en totalité à l'article 5 de l'accord du 20/12/2004 relatif au départ à la retraite et à la mise à la retraite des salariés dans l'Industrie des Tuiles et Briques.

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 et avant 65 ans, se verra allouer une indemnité de mise à la retraite (IMR) majorée de 15% appelée IMR Spéciale.

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 3 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 7 DE L'ACCORD DU 20/12/2004
AFFERENT AUX CONSEQUENCES SUR LA CONVENTION
COLLECTIVE**

L'article 3 du présent avenant se substitue en totalité à l'article 7 de l'accord du 20/12/2004 relatif au départ à la retraite et à la mise à la retraite des salariés dans l'Industrie des Tuiles et Briques.

Le présent avenant emporte donc la modification des articles suivants 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 :

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'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 : 1,5 mois de salaire
- à partir de 15 ans : 2 mois de salaire
- 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.

Po
SPH.D

SPH

RD

AR

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 :

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

L'IDR majorée s'établit donc comme suit :

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

TEET

PB PDC
SPH.B

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
- de 10 ans à 14 ans : 1,7 mois de salaire
- de 15 ans à 19 ans : 2,5 mois de salaire
- 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.

[Handwritten signatures and initials]
 POC
 JPH.B

Cette majoration est de :

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 2006 :

ANCIENNETE	OUVRIERS
20 ans	3,7 mois de salaire
25 ans	4,3 mois de salaire
30 ans	5,4 mois de salaire
35 ans	6 mois de salaire
40 ans	6,8 mois de salaire
45 ans	7,7 mois de salaire

En 2007 :

ANCIENNETE	OUVRIERS
20 ans	3,9 mois de salaire
25 ans	4,5 mois de salaire
30 ans	5,6 mois de salaire
35 ans	6,2 mois de salaire
40 ans	7 mois de salaire
45 ans	7,9 mois de salaire

A compter de 2008 et pour les années suivantes :

ANCIENNETE	OUVRIERS
20 ans	4,1 mois de salaire
25 ans	4,7 mois de salaire
30 ans	5,8 mois de salaire
35 ans	6,4 mois de salaire
40 ans	7,2 mois de salaire
45 ans	8,1 mois de salaire

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.

ES

PR

IMR

Po
JPH.B

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 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.

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 : 1,5 mois de salaire
- à partir de 15 ans : 2 mois de salaire
- 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.

[Signature]

PR

PPC

*Po
JPH-D*

[Signature]

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 :

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

L'IDR majorée s'établit donc comme suit :

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

AS

Po
JPH.P

JPH

IDR

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

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
- de 10 à 14 ans : 1,7 mois de salaire
- de 15 à 19 ans : 2,5 mois de salaire
- 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.

 PR

Po
JPH.17



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'Etat 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 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.

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 : Majoration de l'IDR : voir les dispositions du paragraphe CA 18 A c)



 PR
 106
 Po
 JPM.B

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.

c) **A partir de 10 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la Branche : Majoration de l'IDR :**

L'indemnité de départ à la retraite des Cadres est majorée pour les salariés ayant acquis au moins 10 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la branche.

Cette majoration est de :

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

L'IDR majorée s'établit donc comme suit :

En 2006 :

ANCIENNETE	CADRES
10 ans	2,1 mois de salaire
15 ans	2,6 mois de salaires
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	CADRES
10 ans	2,3 mois de salaires
15 ans	2,8 mois de salaires
20 ans	3,3 mois de salaire
25 ans	3,8 mois de salaire
30 ans	4,8 mois de salaire

Po
JPH.B

PAR
SMT

P.OL

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

c) **A partir de 10 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la Branche : Majoration de l'IMR :**

L'indemnité de départ à la retraite des Cadres est majorée pour les salariés ayant acquis au moins 10 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la branche.

Cette majoration est de :

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

L'IMR majorée, et conformément aux dispositions de l'article L 122-14-3 du Code du Travail, s'établit donc comme suit :

En 2006 :

ANCIENNETE	CADRES
10 ans	2,3 mois de salaires
15 ans	3,1 mois de salaires
20 ans	3,7 mois de salaire
25 ans	4,3 mois de salaire
30 ans	5,4 mois de salaire
35 ans	6 mois de salaire
40 ans	6,8 mois de salaire
45 ans	7,7 mois de salaire

En 2007 :

ANCIENNETE	CADRES
10 ans	2,5 mois de salaires
15 ans	3,3 mois de salaires
20 ans	3,9 mois de salaire
25 ans	4,5 mois de salaire
30 ans	5,6 mois de salaire
35 ans	6,2 mois de salaire
40 ans	7 mois de salaire
45 ans	7,9 mois de salaire

A compter de 2008 et pour les années suivantes :

ANCIENNETE	CADRES
10 ans	2,7 mois de salaires
15 ans	3,5 mois de salaires
20 ans	4,1 mois de salaire
25 ans	4,7 mois de salaire

Bo
JPH.B

BR
JPH

104

ARTICLE 6 : ADHESION

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle non signataire du présent avenant 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 7 : NOTIFICATION DE L'AVENANT

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 Avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

ARTICLE 8 : ENTREE EN VIGUEUR DE L'AVENANT

Le présent Avenant entrera en vigueur à compter de sa signature, soit le 27 juin 2006.

Fait à Paris, le 27 juin 2006

Pour la FEDERATION FRANCAISE DES TUILES ET BRIQUES (FFTB)

P
SPH.D

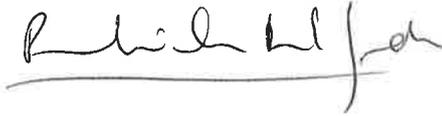
PR
FFTB

Pour les organisations suivantes :

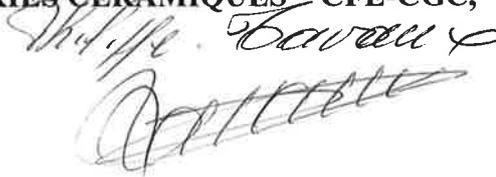
- La FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS - CFDT, *M. Roussel Pascof*



- 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 GENERALE FO (FGFO) – FEDERATION MATERIAUX – CERAMIQUE – THERMIQUE – CGT-FO

