

**ACCORD COLLECTIF NATIONAL  
RELATIF AU DEPART ET A LA MISE  
A LA RETRAITE DANS LES INDUSTRIES  
CERAMIQUES**

\*\_\*\_\*\_\*\_\*

Entre :

La CONFEDERATION DES INDUSTRIES CERAMIQUES DE FRANCE

et

d'une part,

Les Organisations syndicales de salariés suivantes

la FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU  
BOIS, C. F. D. T.,

la FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE DE LA  
CERAMIQUE, CARRIERES ET MATERIAUX, CGT-FO,

la FEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE ET DE LA  
CERAMIQUE - CGT,

la FEDERATION BATI-MAT-TP - C.F.T.C.,

le SYNDICAT NATIONAL DES CADRES, AGENTS DE MAITRISE ET  
TECHNICIENS DES INDUSTRIES CERAMIQUES, S.C.A.M.I.C. C.F.E -C.G.C.,

Il est convenu ce qui suit :

d'autre part,

**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 (art. 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.

PR  
CC  
MB

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 industries céramiques de France.

#### **ARTICLE 1- CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est identique à celui de la Convention Collective des Industries Céramiques de France.

Le présent accord concerne tous les salariés de la branche quelles que soient leur classification et la catégorie dont ils relèvent (Ouvriers, ETAM et Cadres).

#### **ARTICLE 2- DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES APPLICABLES AUX OUVRIERS**

Les dispositions de l'article O19 "Indemnité de départ à la retraite" des clauses particulières aux personnels ouvriers de la convention collective des industries céramiques de France du 6 juillet 1989 sont remplacées par les dispositions suivantes :

##### **Article O19 : Départ à la retraite et Mise à la retraite pour les Ouvriers :**

###### **1- Départ à la retraite pour les Ouvriers :**

Les ouvriers qui sont mis à la retraite à partir de 65 ans ou qui, de leur propre initiative, décident de prendre leur retraite à partir de 60 ans perçoivent une indemnité de départ à la retraite exclusive de l'indemnité de licenciement.

Le départ à la retraite dans ces conditions ne constitue ni un licenciement ni une démission.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les ouvriers qui sont mis à la retraite à partir de 65 ans ou qui, de leur propre initiative, décident de prendre leur retraite à partir de 60 ans devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis suivant :


- si l'ancienneté est inférieure à deux ans : un mois de travail ;
- si l'ancienneté est d'au moins deux ans : deux mois de travail.

Sans préjudice de dispositions plus favorables résultant de la loi ou d'accords d'entreprise, l'indemnité de départ en retraite est calculée comme suit :

- de 2 ans à 10 ans d'ancienneté : un dixième de mois par année de présence ;
- 10 ans d'ancienneté : 1 mois et 1/2 de salaire ;
- 15 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- 20 ans d'ancienneté : 2 mois et 1/2 de salaire ;
- 25 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;
- 30 ans d'ancienneté : 3 mois et 1/2 de salaire ;
- 35 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire ;
- 40 ans d'ancienneté : 4 mois et 1/2 de salaire.

Chaque période de 5 ans entamée donnera lieu, en ce qui la concerne à un calcul proportionnel.

Le plafond de l'indemnité de départ à la retraite est fixé à 4,5 mois, sous réserve de dispositions plus favorables résultant de la loi ou d'accords d'entreprise.

PK  
CL  
NB  


Le salaire de référence et l'assiette de calcul de l'indemnité de départ à la retraite sont les mêmes que ceux prévus pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement.

## 2- Mise à la retraite pour les Ouvriers

La mise à la retraite a lieu à l'initiative de l'employeur. Celui-ci organise un entretien en vue d'informer le salarié. Au cours de cet entretien, la situation individuelle et familiale du salarié sera prise en considération. Pour faciliter la mise en œuvre du présent accord, le salarié communiquera à son employeur la copie de son relevé de carrière CNAVTS.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur doit être précédée d'un préavis de 3 mois.

La mise à la retraite d'un salarié ouvrier âgé de moins de 65 ans et d'au moins 60 ans, sous réserve qu'il puisse bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité sociale et qu'il puisse faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne des dispositions concernant l'emploi visées à l'article 5 ou des dispositions concernant la formation professionnelle visées à l'article 6.

Sans préjudice de dispositions plus favorables résultant de la loi ou d'accords d'entreprise, la mise à la retraite d'un salarié ouvrier âgé de moins de 65 ans et d'au moins 60 ans, dans les conditions précitées ouvre droit pour le salarié à une indemnité de mise à la retraite calculée comme suit :

- De 2 ans à 10 ans d'ancienneté : un dixième de mois par année de présence majoré de 30%
- . 10 ans d'ancienneté : 1 mois et 1/2 de salaire majoré de 30%
- . 15 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire majoré de 30%
- . 20 ans d'ancienneté : 2 mois et 1/2 de salaire majoré de 30%
- . 25 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire majoré de 30%
- . 30 ans d'ancienneté : 3 mois et 1/2 de salaire majoré de 30%
- . 35 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire majoré de 30%
- . 40 ans d'ancienneté : 4 mois et 1/2 de salaire majoré de 30%

Chaque période de 5 ans entamée donnera lieu, en ce qui la concerne à un calcul proportionnel.

Le plafond de l'indemnité de mise à la retraite est fixé à 7 mois, sous réserve de dispositions plus favorables résultant de la loi ou d'accords d'entreprise.

L'ancienneté est calculée comme si l'intéressé était resté en fonction jusqu'à 65 ans, en cas de mise à la retraite entre 60 ans et 65 ans

Le salaire de référence et l'assiette de calcul de l'indemnité de la mise à la retraite sont les mêmes que ceux prévus pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement.

Si les conditions de la mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

## ARTICLE 3 – DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES APPLICABLE AUX ETAM

Les dispositions de l'article E20 "Indemnité de départ à la retraite" des clauses particulières aux personnels ETAM de la convention collective des industries céramiques de France du 6 juillet 1989 sont remplacées par les dispositions suivantes :

PR  
ce  
MS  
A.

## Article B20 : Départ à la retraite et Mise à la retraite pour les ETAM :

### 1- Départ à la retraite pour les ETAM :

Les ETAM qui sont mis à la retraite à partir de 65 ans ou qui, de leur propre initiative, décident de prendre leur retraite à partir de 60 ans perçoivent une indemnité de départ à la retraite exclusive de l'indemnité de licenciement.

Le départ à la retraite dans ces conditions ne constitue ni un licenciement ni une démission.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis suivant :

- si l'ancienneté est inférieure à deux ans : un mois de travail ;
- si l'ancienneté est d'au moins deux ans : deux mois de travail.

Sans préjudice de dispositions plus favorables résultant de la loi ou d'accords d'entreprise, l'indemnité de départ en retraite est calculée comme suit :

- de 2 ans à 10 ans d'ancienneté : un dixième de mois par année de présence ;
- 10 ans d'ancienneté : 1 mois et 1/2 de salaire ;
- 15 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- 20 ans d'ancienneté : 2 mois et 1/2 de salaire ;
- 25 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;
- 30 ans d'ancienneté : 3 mois et 1/2 de salaire ;
- 35 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire ;
- 40 ans d'ancienneté : 4 mois et 1/2 de salaire.

Chaque période de 5 ans entamée donnera lieu, en ce qui la concerne à un calcul proportionnel.

Le plafond de l'indemnité de départ à la retraite est fixé à 4,5 mois, sous réserve de dispositions plus favorables résultant de la loi ou d'accords d'entreprise.

Le salaire de référence et l'assiette de calcul de l'indemnité de départ à la retraite sont les mêmes que ceux prévus pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement.

### 2-Mise à la retraite pour les ETAM

La mise à la retraite a lieu à l'initiative de l'employeur. Celui-ci organise un entretien en vue d'informer le salarié. Au cours de cet entretien, la situation individuelle et familiale du salarié sera prise en considération.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur doit être précédée d'un préavis de 3 mois

La mise à la retraite d'un salarié ETAM âgé de moins de 65 ans et d'au moins 60 ans, sous réserve qu'il puisse bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité sociale et qu'il puisse faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne des dispositions concernant l'emploi visées à l'article 5 ou des dispositions concernant la formation professionnelle visées à l'article 6.

Sans préjudice de dispositions plus favorables résultant de la loi ou d'accords d'entreprise, la mise à la retraite d'un salarié ETAM âgé de moins de 65 ans et d'au moins 60 ans dans les conditions précitées ouvre droit pour le salarié à une indemnité de mise à la retraite calculée comme suit :

De 2 ans à 10 ans d'ancienneté : un dixième de mois par année de présence majoré de 30%

. 10 ans d'ancienneté : 1 mois et 1/2 de salaire majoré de 30%

Handwritten signatures and initials: "PR", "D/B", "A/B", "C/L", and a large arrow pointing right.

- . 15 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire majoré de 30%
- . 20 ans d'ancienneté : 2 mois et 1/2 de salaire majoré de 30%
- . 25 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire majoré de 30%
- . 30 ans d'ancienneté : 3 mois et 1/2 de salaire majoré de 30%
- . 35 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire majoré de 30%
- . 40 ans d'ancienneté : 4 mois et 1/2 de salaire majoré de 30%

Chaque période de 5 ans entamée donnera lieu, en ce qui la concerne à un calcul proportionnel.

Le plafond de l'indemnité de mise à la retraite est fixé à 7 mois, sous réserve de dispositions plus favorables résultant de la loi ou d'accords d'entreprise.

L'ancienneté est calculée comme si l'intéressé était resté en fonction jusqu'à 65 ans, en cas de mise à la retraite entre 60 ans et 65 ans.

Le salaire de référence et l'assiette de calcul de l'indemnité de la mise à la retraite sont les mêmes que ceux prévus pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement.

Si les conditions de la mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

#### **ARTICLE 4 – DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES APPLICABLE AUX CADRES**

Les dispositions de l'article C16 "Indemnité de départ à la retraite " des clauses particulières aux personnels cadres de la convention collective des industries céramiques de France du 6 juillet 1989 sont remplacées par les dispositions suivantes :

#### **Article C16 : Départ à la retraite et Mise à la retraite pour les Cadres :**

##### **1-Départ à la retraite pour les Cadres :**

Les cadres qui sont mis à la retraite à partir de 65 ans ou qui, de leur propre initiative, décident de prendre leur retraite à partir de 60 ans perçoivent une indemnité de départ à la retraite exclusive de l'indemnité de licenciement.

Le départ à la retraite dans ces conditions ne constitue ni un licenciement ni une démission

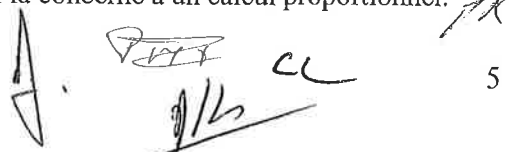
Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance:

- **si l'ancienneté est inférieure à deux ans : un mois de travail ;**
- **si l'ancienneté est d'au moins deux ans : deux mois de travail.**

Sans préjudice de dispositions plus favorables résultant de la loi ou d'accords d'entreprise, l'indemnité de départ en retraite est calculée comme suit :

- de 2 ans à 10 ans d'ancienneté : un dixième de mois par année de présence ;
- 10 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- 15 ans d'ancienneté : 2 mois et 1/2 de salaire ;
- 20 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;
- 25 ans d'ancienneté : 3 mois et 1/2 de salaire ;
- 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire ;
- 35 ans d'ancienneté : 4 mois et 1/2 de salaire ;
- 40 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire.

Chaque période de 5 ans entamée donnera lieu, en ce qui la concerne à un calcul proportionnel.


  
 5

Le plafond de l'indemnité de départ à la retraite est fixé à 5 mois, sous réserve de dispositions plus favorables résultant de la loi ou d'accords d'entreprise.

Le salaire de référence et l'assiette de calcul de l'indemnité de départ à la retraite sont les mêmes que ceux prévus pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement

## **2-Mise a la retraite pour les Cadres**

La mise à la retraite a lieu à l'initiative de l'employeur. Celui-ci organise un entretien en vue d'informer le salarié. Au cours de cet entretien, la situation individuelle et familiale du salarié sera prise en considération.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur doit être précédée d'un préavis de 3 mois

La mise à la retraite d'un salarié cadre âgé de moins de 65 ans et d'au moins 60 ans, sous réserve qu'il puisse bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité sociale et qu'il puisse faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne des dispositions concernant l'emploi visées à l'article 5 ou des dispositions concernant la formation professionnelle visées à l'article 6.

Sans préjudice de dispositions plus favorables résultant de la loi ou d'accords d'entreprise, la mise à la retraite d'un salarié cadre âgé de moins de 65 ans et d'au moins 60 ans, dans les conditions précitées ouvre droit pour le salarié à une indemnité de mise à la retraite calculée comme suit :

De 2 ans à 10 ans d'ancienneté : un dixième de mois par année de présence majoré de 30%

. 10 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire majoré de 30%

. 15 ans d'ancienneté : 2 mois et 1/2 de salaire majoré de 30%

. 20 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire majoré de 30%

. 25 ans d'ancienneté : 3 mois et 1/2 de salaire majoré de 30%

. 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire majoré de 30%

. 35 ans d'ancienneté : 4 mois et 1/2 de salaire majoré de 30%

. 40 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire majoré de 30%

Chaque période de 5 ans entamée donnera lieu, en ce qui la concerne à un calcul proportionnel.

Le plafond de l'indemnité de mise à la retraite est fixé à 7 mois, sous réserve de dispositions plus favorables résultant de la loi ou d'accords d'entreprise.

L'ancienneté est calculée comme si l'intéressé était resté en fonction jusqu'à 65 ans, en cas de mise à la retraite entre 60 ans et 65 ans

Le salaire de référence et l'assiette de calcul de l'indemnité de la mise à la retraite sont les mêmes que ceux prévus pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement

Si les conditions de la mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

## **ARTICLE 5- CONTREPARTIES EN TERMES D'EMPLOI**

La contrepartie « emploi » prévue par la réglementation pourra prendre l'une des formes suivantes :  
- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite, ou ;

PR  
CC  
M/S  
A

- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite, ou ;
- conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée à raison d'un contrat pour trois mises à la retraite, ou ;
- transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Les contrats visés ci-dessus devront être conclus dans l'entreprise dans un délai de 9 mois maximum avant ou après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

En outre, le contrat à durée indéterminée visé ci-dessus devra être conclu dans l'entreprise dans un délai de 9 mois maximum avant ou après le terme du préavis de la troisième mise à la retraite.

#### **ARTICLE 6 – 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 de la Céramique 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 engageront chaque année dans le cadre de leur plan de formation des actions de formation dont la nature et la finalité correspondent à leurs orientations et priorités à destination plus particulièrement des salariés âgés de plus de 45 ans.

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, à leur demande, d'un entretien spécifique dont l'objectif est de faire un bilan de leur carrière et leurs acquis professionnels pour élaborer un projet de formation, notamment en matière de tutorat, permettant un maintien dans l'emploi ou une évolution professionnelle.

#### **ARTICLE 7 – ENTREE EN VIGUEUR – CONDITIONS D'APPLICATION**

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant son extension.

L'ensemble des dispositions du présent accord forme un tout indivisible et ne sera pas applicable si cet arrêté d'extension exclut l'une de ces dispositions.

#### **ARTICLE 8 – INFORMATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés 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 9 – DUREE, REVISION ET DENONCIATION**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et 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.

PR  
S.H.H.  
C.L.  
J.B.  
A.

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 10 - DEPOT

Le présent accord sera fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction des relations du travail, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

#### ARTICLE 11 - 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.

Fait à Paris, le 25 octobre 2006

Pour la CONFEDERATION DES INDUSTRIES CERAMIQUES DE FRANCE  
- M. COROUGE par délégation du Président de la CICEF

Pour les Organisations syndicales de salariés suivantes :

la FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE DE LA CERAMIQUE, CARRIERES  
ET MATERIAUX, CGT-FO,  
- M. GUELFUCCI

la FEDERATION BATI-MAT-TP - CFTC  
- M. LEMAGNE

la FEDERATION NATIONALE DES SALAIRES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS,  
C. F. D. T.,  
- M. ROUSSEL

Pour le SYNDICAT NATIONAL DES CADRES, AGENTS DE MAITRISE ET  
TECHNICIENS DES INDUSTRIES CERAMIQUES, S.C.A.M.I.C. C.F.E - C.G.C.,  
- M. TAVAU

la FEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE ET DE LA  
CERAMIQUE, C.G.T.  
- M. PETOT