

Brochure n° 3086

Convention collective nationale

IDCC : 1170. – **INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES**
(6^e édition. – Mai 2005)

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2004
RELATIF AU DÉPART ET À LA MISE À LA RETRAITE
NOR : *ASET0550628M*
IDCC : 1170

Entre :

La fédération française des tuiles et briques (FFTB),

D'une part, et

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

La fédération BATIMAP-TP CFTC ;

La fédération nationale de la construction SCAMIC, syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens des industries céramiques CFE-CGC ;

La fédération Force ouvrière matériaux de construction et thermique CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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.

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^{er}

Champ d'application de l'accord

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

Modalités de 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 3 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 3 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'établissement 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.

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^e mise à la retraite.

Article 5

Indemnité de mise à 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 représentatives 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

Conséquences 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 O.27 B

Départ à la retraite et mise à la retraite de l'ouvrier

Article O.27 A

Départ à 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 3 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 1/2 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 *pro rata 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.

L'IDR majorée s'établit donc comme suit :

En 2005 :

ANCIENNETÉ	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 :

ANCIENNETÉ	OUVRIERS
20 ans	3,1 mois de salaire
25 ans	3,6 mois de salaire
30 ans	4,6 mois de salaire

ANCIENNETÉ	OUVRIERS
35 ans	5,1 mois de salaire
40 ans	5,6 mois de salaire
45 ans	6,1 mois de salaire

En 2007 :

ANCIENNETÉ	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 :

ANCIENNETÉ	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

Article O.27 B

Mise à 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 1/2 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 *pro rata 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.

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 :

ANCIENNETÉ	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 :

ANCIENNETÉ	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 :

ANCIENNETÉ	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 :

ANCIENNETÉ	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

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 3 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 3 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 E.20

Départ à la retraite et mise à la retraite de l'ETAM

Article E.20 A

Départ à 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 3 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 mois 1/2 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 *pro rata 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.

L'IDR majorée s'établit donc comme suit :

ANCIENNETÉ	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 :

ANCIENNETÉ	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 :

ANCIENNETÉ	ETAM
20 ans	3,3 mois de salaire
25 ans	3,8 mois de salaire
30 ans	4,8 mois de salaire

ANCIENNETÉ	ETAM
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 :

ANCIENNETÉ	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 :

3 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 1/2 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 *pro rata 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.

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 :

ANCIENNETÉ	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 :

ANCIENNETÉ	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 :

ANCIENNETÉ	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 :

ANCIENNETÉ	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

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 3 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 3 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

Départ à la retraite et mise à la retraite du cadre

Article CA.18 A

Départ à 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 6 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 : 1 mois 1/2 de salaire ;
- à partir de 15 ans : 2 mois ;
- à partir de 20 ans : 2 mois 1/2 ;
- à partir de 25 ans : 3 mois ;
- à partir de 30 ans : 4 mois ;
- à partir de 35 ans : 4 mois 1/2 ;
- à partir de 40 ans : 5 mois ;
- à partir de 45 ans : 5 mois 1/2.

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 *pro rata 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 à la retraite du cadre

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

6 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.

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 1/2 de salaire ;
- à partir de 15 ans : 2 mois ;
- à partir de 20 ans : 2 mois 1/2 ;
- à partir de 25 ans : 3 mois ;
- à partir de 30 ans : 4 mois ;
- à partir de 35 ans : 4 mois 1/2 ;
- à partir de 40 ans : 5 mois ;
- à partir de 45 ans : 5 mois 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 *pro rata 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 3 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 3 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.

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

Révision et dénonciation

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

Adhésion

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.

Article 11

Dépôt

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 cir-

culaire DRT n° 09 du 22 septembre 2004, en 5 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.

(Suivent les signatures.)