

Brochure n° 3238

Convention collective nationale

IDCC : 1558. – **INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

ACCORD DU 25 OCTOBRE 2006

RELATIF AU DÉPART ET À LA MISE À LA RETRAITE

NOR : *ASET0651283M*

IDCC : 1558

Entre :

La confédération des industries céramiques de France,

D'une part, et

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

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

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

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

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.

Bien évidemment la mise en œuvre de cette dérogation ne remet pas en cause la possibilité de départ anticipé offerte 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^{er}

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 O 19 « 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 O 19

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 2 ans : 1 mois de travail ;
- si l'ancienneté est d'au moins 2 ans : 2 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 : 1/10 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 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 : 1/10 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 applicables aux ETAM

Les dispositions de l'article E 20 « 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 :

Article E 20

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 2 ans : 1 mois de travail ;
- si l'ancienneté est d'au moins 2 ans : 2 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 : 1/10 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 : 1/10 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 4

Dispositions conventionnelles applicables aux cadres

Les dispositions de l'article C 16 « 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 C 16

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 2 ans : 1 mois de travail ;
- si l'ancienneté est d'au moins 2 ans : 2 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 : 1/10 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.

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 à 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 : 1/10 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 ;

- 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 de 1 contrat pour 3 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'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, 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

Entrée 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 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 9

Durée, révision et dénonciation

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.

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

Dépôt

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

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.

Fait à Paris, le 25 octobre 2006.

(Suivent les signatures.)