

Brochure n° 3086

Convention collective nationale

IDCC : 1170. – **INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES**

AVENANT DU 8 SEPTEMBRE 2009
PORTANT MODIFICATION DE LA CONVENTION
NOR : ASET0951231M
IDCC : 1170

PRÉAMBULE

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail est venue modifier certains éléments du code du travail et a eu pour conséquence d'impacter certaines dispositions de la convention collective des tuiles et briques (CCNTB).

Face à ces nouveaux enjeux, les partenaires sociaux ont décidé de se réunir afin d'adapter et moderniser la CCNTB aux nouvelles dispositions légales.

Tel est l'objet du présent accord.

Article 1^{er}

Maladie, ancienneté

Désormais, la condition d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire légale des absences pour maladie justifiées est ramenée de 3 à 1 an (nouvel art. L. 1226-1 du code du travail).

Dans ces conditions, l'article O 21 de la CCNTB est modifié et réécrit comme suit :

« Article O 21

Indemnisation maladie-accident

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu et donnant lieu à perception des indemnités journalières de la sécurité sociale, à condition :

- de justifier d'une ancienneté de 1 année au sein de l'entreprise et au sens de l'article G 17 ;

- de pouvoir justifier à tout moment de leur attribution ;
- d'adresser à l'employeur, sauf cas de force majeure, dans un délai de 3 jours calendaires un avis d'arrêt de travail ;
- d'être soignés, sauf en cas de mission pour le compte de l'entreprise, sur le territoire métropolitain ou dans l'un des pays membres de la Communauté économique européenne,

les ouvriers recevront à partir du 46^e jour d'absence suivant le point de départ de l'incapacité de travail, pendant une période de 42 jours calendaires, la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Pendant la période de 45 jours calendaires suivants, ils recevront 50 % de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Cette garantie s'entend déduction faite des allocations que les intéressés perçoivent des caisses de la sécurité sociale et des caisses complémentaires de prévoyance auxquelles l'employeur cotise.

En cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet, sous les réserves et dans les conditions énumérées ci-dessus, les ouvriers recevront à partir du premier jour d'absence, pendant une période de 60 jours calendaires, la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler et, pendant la période de 60 jours calendaires suivants, 50 % de ladite rémunération.

Au cours de toute période de 12 mois consécutifs et quels que soient le nombre des absences et la durée de chacune d'elles, la durée totale de maintien du salaire à plein tarif ne peut excéder la durée résultant des dispositions ci-dessus.

Lorsque, dans une période de 12 mois consécutifs, surviennent à la fois des jours d'absence pour maladie et des jours d'absence pour accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle, les durées maximales d'indemnisation correspondant à ces deux types d'absences ne s'ajoutent pas.

L'application du présent article ne peut avoir pour effet de faire bénéficier les ouvriers de dispositions moins favorables que celles résultant de la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

Les garanties accordées par le présent article ne doivent pas conduire à verser aux intéressés, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, un montant supérieur à la rémunération nette qu'ils auraient effectivement perçue s'ils avaient continué de travailler, sous déduction, sauf pour ce qui concerne les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles, de la rémunération correspondant au délai de carence de 3 jours.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie d'établissement sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

L'ancienneté pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un ouvrier qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui est fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir. »

Article 2

Licenciement, ancienneté et indemnité conventionnelle

Désormais, la condition d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement est ramenée de 2 à 1 an (nouvel art. L. 1234-9 du code du travail).

D'autre part, le montant de l'indemnité légale de licenciement est désormais égal à 1/15 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Dans ces conditions, les articles suivants de la CCNTB sont modifiés et réécrits comme suit :

« Article O 26

Indemnité de licenciement

a) Indemnité spéciale de licenciement (accident du travail, maladie professionnelle)

Conformément à la loi, il sera alloué à l'ouvrier victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et licencié dans les conditions prévues à l'article O 24 une indemnité spéciale de licenciement égale, selon le calcul le plus favorable pour l'ouvrier, soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit au double de l'indemnité légale de licenciement calculée sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des 3 derniers mois s'il avait continué de travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

b) Indemnité de licenciement

Dans les cas autres que ceux prévus au a, il sera alloué à l'ouvrier licencié avant l'âge normal de la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable, sauf pour faute grave de sa part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté et fixée comme suit :

- 1 an : montant prévu par la législation en vigueur majoré de 10 % si l'intéressé a plus de 50 ans et de 20 % s'il a plus de 60 ans ;
- 5 ans : 1 mois de salaire ;
- 10 ans : 2 mois de salaire ;
- 15 ans : 4 mois de salaire ;
- 20 ans : 6 mois de salaire ;
- 25 ans : 8 mois de salaire ;
- 30 ans : 9 mois de salaire ;
- 35 ans : 10 mois et demi de salaire ;
- au-delà de 35 ans : indemnité légale de licenciement.

Au sein de chaque tranche d'ancienneté, l'indemnité de licenciement est calculée *pro rata temporis* (exemple de calcul pour 17 années d'ancienneté : 4 mois + ([6 mois - 4 mois] × 2/5) = 4,8 mois.

Les années de présence effectuées au-delà de l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable n'entrent pas en ligne de compte pour la détermination de l'indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement versée entre 1 an et 5 ans d'ancienneté est calculée conformément à la loi. L'indemnité de licenciement versée à partir de 5 ans d'ancienneté est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé. La rémunération prise en considération doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.).

Cette indemnité ne s'ajoute pas aux autres versements effectués par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement.

En cas de licenciement collectif, l'employeur peut procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements mensuels échelonnés sur une période de 3 mois au maximum, le premier versement effectué au moment de la cessation du contrat de travail ne pouvant être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

Les dispositions du présent article ne peuvent conduire à verser aux ouvriers une indemnité de licenciement inférieure à celle prévue par la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation. »

« Article E 19

Indemnité de licenciement

a) Indemnité spéciale de licenciement (accident du travail, maladie professionnelle)

Conformément à la loi, il sera alloué à l'ETAM victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et licencié dans les conditions prévues à l'article E 17 une indemnité spéciale de licenciement égale, selon le calcul le plus favorable pour l'ETAM, soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit au double de l'indemnité légale de licenciement calculée sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des 3 derniers mois s'il avait continué de travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

b) Indemnité de licenciement

Dans les cas autres que ceux prévus au *a*, il sera alloué à l'ETAM licencié avant l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable, sauf pour faute grave de sa part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté et fixée comme suit :

- 1 an : montant prévu par la législation en vigueur majoré de 10 % si l'intéressé a plus de 50 ans et de 20 % s'il a plus de 60 ans ;
- 5 ans : 1 mois de salaire ;
- 10 ans : 2 mois de salaire ;
- 15 ans : 4 mois de salaire ;
- 20 ans : 6 mois de salaire ;
- 25 ans : 8 mois de salaire ;
- 30 ans : 9 mois de salaire ;
- 35 ans : 10 mois et demi de salaire ;
- au-delà de 35 ans : indemnité légale de licenciement.

Au sein de chaque tranche d'ancienneté, l'indemnité de licenciement est calculée *pro rata temporis* (exemple de calcul pour 17 années d'ancienneté : 4 mois + [(6 mois - 4 mois) × 2/5] = 4,8 mois.

Les années de présence effectuées au-delà de l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable n'entrent pas en ligne de compte pour la détermination de l'indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement versée entre 1 an et 5 ans d'ancienneté est calculée conformément à la loi. L'indemnité de licenciement versée à partir de 5 ans d'ancienneté est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé. La rémunération doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.).

Cette indemnité ne s'ajoute pas aux autres versements effectués par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement.

L'employeur pourra procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de 2 mois au maximum, le premier versement effectué au moment de la cessation du contrat de travail ne pouvant être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

Les dispositions du présent article ne peuvent conduire à verser aux ETAM une indemnité de licenciement inférieure à celle prévue par la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation. »

« Article CA 16

Indemnité de licenciement

a) Indemnité spéciale de licenciement (accident du travail, maladie professionnelle)

Conformément à la loi, il sera alloué au cadre victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et licencié dans les conditions prévues à l'article CA 14 une indemnité spéciale de licenciement égale, selon le calcul le plus favorable pour le cadre, soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit au double de l'indemnité légale de licenciement calculée sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des 3 derniers mois s'il avait continué de travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

b) Indemnité de licenciement

Dans les cas autres que ceux prévus au a, il sera alloué au cadre licencié avant l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable, sauf pour faute grave de sa part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté et fixée comme suit :

- pour la tranche des 5 premières années, à partir de 1 an d'ancienneté : 2/10 de mois de salaire par année ;
- pour la tranche des 5 années suivantes (6 à 10) : 3/10 de mois de salaire par année ;
- pour la tranche des 5 années suivantes (11 à 15) : 4/10 de mois de salaire par année ;
- pour la tranche des années suivantes (au-delà de 15) : 7/10 de mois de salaire par année.

L'indemnité, calculée par addition des tranches, ne peut toutefois dépasser 13,5 mois de salaire (1). Elle est majorée de 10 % pour le cadre licencié dans une période de 5 ans précédant la date où il remplira une des conditions prévues à l'article CA 18, alinéa 1, pour son départ à la retraite ; le plafond de l'indemnité est alors majoré également de 10 %.

Une année entamée donne lieu à un calcul proportionnel.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé. La rémunération prise en considération doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant.

Cette indemnité ne s'ajoute pas aux autres versements effectués par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement.

L'employeur peut procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de 4 mois au maximum, le premier versement effectué au moment de la cessation du contrat de travail ne pouvant être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement. »

Article 3

Indemnité conventionnelle de départ ou de mise à la retraite

Force est de constater que la modification du montant de l'indemnité légale de licenciement a un impact sur le montant des indemnités de départ et de mise à la retraite issues de la CCNTB (avenant du 27 juin 2006 à l'accord du 20 décembre 2004).

D'autre part, la loi de financement de la sécurité sociale 2009 (LFSS 2009), soit la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008, est venue modifier l'âge légal et les conditions de mise à la retraite et a donc un impact sur les dispositions de la CCNTB afférentes à la mise à la retraite. »

Dans ces conditions, les articles suivants de la CCNTB sont modifiés et réécrits comme suit :

« Article O 27

Départ et mise à la retraite

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 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.

(1) A partir de 45 ans d'ancienneté, l'indemnité sera calée au montant de l'indemnité légale.

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 : 2 mois de salaire ;
- à partir de 15 ans : 2,5 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 *pro rata temporis*.

La rémunération prise en compte doit inclure tous les éléments de salaire 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 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 :

- 0,8 mois en 2007 ;
- 1 mois à compter de 2008.

L'IDR majorée s'établit donc comme suit :

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

B. – Mise à la retraite de l'ouvrier

a) Conditions et préavis en cas de mise à la retraite d'office de l'ouvrier par l'employeur à partir de 70 ans.

Trois mois avant que l'ouvrier atteigne l'âge légal de mise à la retraite possible d'office par l'employeur (soit 70 ans depuis la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale 2009), 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.

En cas de modification de l'âge légal de la possibilité de mise à la retraite d'office par l'employeur, le présent article s'adaptera automatiquement en considération de ce nouvel âge.

b) Indemnité de mise à la retraite (IMR) versée à partir de 65 ans (1)

L'ouvrier ayant atteint l'âge légal de mise à la retraite (65 ans) et qui est mis à la retraite par l'employeur dans les conditions prévues par les nouvelles dispositions légales issues de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 (art. L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du code du travail) reçoit une indemnité de mise à la retraite (IMR), calculée conformément aux dispositions légales en vigueur.

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 salaire 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.

En cas de modification de l'âge légal de mise à la retraite, le présent article s'adaptera automatiquement en considération de ce nouvel âge. »

(1) Rappel : possibilité de mise à la retraite d'office par l'employeur avant 65 ans conformément à l'accord de branche du 20 décembre 2004, sous réserve du respect de certaines conditions. A noter que, conformément aux termes de l'article L. 1237-5-1 du code du travail, cette disposition conventionnelle n'est valable que jusqu'au 31 décembre 2009.

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

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 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 : 2 mois de salaire ;
- à partir de 15 ans : 2,5 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 *pro rata temporis*.

La rémunération prise en compte doit inclure tous les éléments de salaire 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 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 :

- 0,8 mois en 2007 ;
- 1 mois à compter de 2008.

L'IDR majorée s'établit donc comme suit :

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

B. – Mise à la retraite de l'ETAM

a) Conditions et préavis en cas de mise à la retraite d'office de l'ETAM par l'employeur à partir de 70 ans

Trois mois avant que l'ETAM atteigne l'âge légal de mise à la retraite possible d'office par l'employeur (soit 70 ans depuis la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale 2009), 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.

En cas de modification de l'âge légal de la possibilité de mise à la retraite d'office par l'employeur, le présent article s'adaptera automatiquement en considération de ce nouvel âge.

b) Indemnité de mise à la retraite (IMR) versée à partir de 65 ans (1)

L'ETAM ayant atteint l'âge légal de mise à la retraite (65 ans) et qui est mis à la retraite par l'employeur dans les conditions prévues par les nouvelles dispositions légales issues de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 (art. L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du code du travail) reçoit une indemnité de mise à la retraite (IMR), calculée conformément aux dispositions légales en vigueur.

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 salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc.).

(1) Rappel : possibilité de mise à la retraite d'office par l'employeur avant 65 ans conformément à l'accord de branche du 20 décembre 2004, sous réserve du respect de certaines conditions. A noter que, conformément aux termes de l'article L. 1237-5-1 du code du travail, cette disposition conventionnelle n'est valable que jusqu'au 31 décembre 2009.

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

En cas de modification de l'âge légal de mise à la retraite, le présent article s'adaptera automatiquement en considération de ce nouvel âge.»

« Article CA 18

Départ à la retraite et mise à la retraite du cadre

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 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 : majoration de l'IDR (voir les dispositions du paragraphe CA 18 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*.

Les appointements pris en compte doit inclure tous les éléments de salaire 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 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.

L'IDR majorée s'établit donc comme suit :

A compter de 2008 et pour les années suivantes :

ANCIENNETÉ	CADRES
10 ans	2,5 mois de salaire
15 ans	3 mois de salaire
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

B. – Mise à la retraite du cadre

a) Conditions et préavis en cas de mise à la retraite d'office du cadre par l'employeur à partir de 70 ans

Six mois avant que le cadre atteigne l'âge légal de mise à la retraite possible d'office par l'employeur (soit 70 ans depuis la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale 2009), 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.

En cas de modification de l'âge légal de la possibilité de mise à la retraite d'office par l'employeur, le présent article s'adaptera automatiquement en considération de ce nouvel âge.

b) Indemnité de mise à la retraite (IMR) versée à partir de 65 ans (1)

Le cadre ayant atteint l'âge légal de mise à la retraite (65 ans) et qui est mis à la retraite par l'employeur dans les conditions prévues par les nouvelles dispositions légales issues de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 (art. L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du code du travail) reçoit une indemnité de mise à la retraite (IMR), calculée conformément aux dispositions légales en vigueur.

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 salaire dus en vertu du contrat pendant la période considérée.

(1) Rappel : possibilité de mise à la retraite d'office par l'employeur avant 65 ans conformément à l'accord de branche du 20 décembre 2004, sous réserve du respect de certaines conditions. A noter que, conformément aux termes de l'article L. 1237-5-1 du code du travail, cette disposition conventionnelle n'est valable que jusqu'au 31 décembre 2009.

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

En cas de modification de l'âge légal de mise à la retraite, le présent article serait adapté en considération de ce nouvel âge. »

Article 4

Période d'essai

La nouvelle loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a modifié les durées légales de la période d'essai.

Précisons que le principe de renouvellement de la période d'essai est maintenu conformément aux dispositions antérieures étendues de la CCNTB.

Les articles suivants de la CCNTB sont modifiés et réécrits comme suit :

« Article O 4

Période d'essai

a) Epreuve d'essai

L'exécution d'un essai préliminaire ne constitue pas un engagement ferme. Le temps passé à cet essai sera payé au taux minimum du groupe et niveau de classification de l'ouvrier.

b) Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois.

Toutefois, la période d'essai peut être renouvelée d'un commun accord une fois pour une durée maximale de 1 mois. Ce renouvellement doit être confirmé par écrit.

Conformément à la loi en vigueur, lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 L. du code du travail pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le délai de prévenance peut être, au gré de l'employeur, remplacé par une indemnité compensatrice correspondant au salaire du délai de prévenance non effectué.

Conformément à la loi en vigueur (art. L. 1221-26 code du travail), lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 1221-23 du code du travail), la période d'essai et la possibilité de renouvellement sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Toute journée commencée et interrompue du fait de l'employeur est due intégralement. »

« Article E 3

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois pour les employés et 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens.

Toutefois, la période d'essai peut être renouvelée d'un commun accord une fois pour une durée maximale de 1 mois pour les employés et de 2 mois pour les agents de maîtrise et techniciens. Ce renouvellement doit être confirmé par écrit.

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 1221-23 du code du travail), la période d'essai et la possibilité de renouvellement sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Pendant le premier mois de la période d'essai, et dans l'hypothèse où l'une des parties au contrat décide de mettre fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le délai de prévenance réciproque est de 7 jours calendaires.

Après 1 mois et jusqu'à 3 mois, le délai réciproque de prévenance est de 15 jours. Passé 3 mois, le délai de prévenance réciproque est de 1 mois.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le délai de prévenance peut être, au gré de l'employeur, remplacé par une indemnité compensatrice correspondant au salaire du délai de prévenance non effectué. »

« Article CA 3

Période d'essai

La durée de la période d'essai est de 4 mois.

Toutefois, la période d'essai peut être renouvelée une fois d'un commun accord pour une durée maximale de 3 mois. Ce renouvellement doit être confirmé par écrit.

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 1221-23 du code du travail), la période d'essai et la possibilité de renouvellement sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Pendant le premier mois de la période d'essai, et dans l'hypothèse où l'une des parties au contrat décide de mettre fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le délai de prévenance réciproque est de 7 jours calendaires.

Après 1 mois et jusqu'à 3 mois, le délai réciproque de prévenance est de 15 jours. Passé 3 mois, le délai de prévenance réciproque est de 1 mois.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le délai de prévenance peut être, au gré de l'employeur, remplacé par une indemnité compensatrice correspondant au salaire du délai de prévenance non effectué.

Pendant la période du délai de prévenance, que la rupture soit imputable à l'employeur ou au cadre, ce dernier dispose d'un crédit de 24 heures rémunérées pour recherche d'emploi.

Lorsque la rupture a été décidée par l'employeur, le cadre doit seulement avertir celui-ci de ses absences pour recherche d'emploi, 2 jours de travail à l'avance. Par contre, si la rupture a eu lieu à l'initiative du cadre, celui-ci utilisera le crédit d'heures pour recherche d'emploi avec l'accord de son employeur.

Ces absences cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un nouvel emploi.

Après 45 jours calendaires de période d'essai, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'établissement avant l'expiration du délai de prévenance sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de celui-ci. »

Article 5

Contrat à durée indéterminée

Les parties signataires du présent accord déclarent que le contrat à durée indéterminée constitue une référence en matière de contrat de travail dans la profession.

Article 6

Ancienneté et prise en compte de la durée du stage

En cas d'embauche en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage sera pris en compte à hauteur de 30 % dans l'ancienneté du salarié.

Article 7

Complémentaire frais de santé

Les parties signataires du présent accord déclarent que toutes les entreprises de la branche doivent être en mesure de proposer à leurs salariés une assurance complémentaire frais de santé leur permettant d'y adhérer s'ils le souhaitent.

Article 8

Rupture conventionnelle et indemnité

Les parties signataires du présent accord déclarent que l'indemnité de rupture à verser au salarié en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail, telle que prévue aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, est l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Article 9

Inaptitude professionnelle

En cas d'inaptitude professionnelle totale déclarée par le médecin du travail, et en cas d'impossibilité de reclassement du salarié ayant pour conséquence un licenciement, le salarié bénéficiera d'une majoration du solde de son droit individuel à formation (DIF) à hauteur de 30 %.

Cette majoration est applicable quand bien même le solde aurait atteint le plafond du solde légal de 120 heures.

Article 10

Force obligatoire de l'accord

Il ne pourra être dérogé au présent accord par accord d'entreprise ou d'établissement ou de groupe sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 11

Révision et dénonciation

Le présent 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.

Article 12

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle 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 des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 13

Notification de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 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 avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article 14

Dépôt et entrée en vigueur

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2, le présent accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition (15 jours à compter de la date de la notification), dans les conditions fixées par le décret n° 2006-568 du 17 mai 2006, en 2 exemplaires (version papier et version électronique) auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant son extension.

Fait à Paris, le 8 septembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFTB.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

SCAMIC CFE-CGC ;

FBPCC CGT-FO.