

**Accord du 5 juillet 2022**

relatif au régime conventionnel de préretraite, pénibilité

NOR : ASET2251235M

IDCC : 3017

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UNIM ;**

**UPF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE CGC ;**

**CNTPA CFDT ;**

**FGTE CFDT ;**

**FNPDP CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord modifie et complète les accords de branche des 15 et 16 avril 2011 relatifs à la prise en compte de la pénibilité dans les métiers portuaires, et leurs avenants respectifs, conclus les 10 décembre 2012 et 16 février 2017.

Il a pour objet :

- de porter progressivement de 12 à 24 mois la durée de cessation anticipée d'activité liée à l'exercice d'un métier pénible prévue par l'accord du 16 avril 2011, en complément de la durée de 24 mois prévue l'accord du 15 avril 2011, lorsque les conditions prévues par ces accords sont par ailleurs satisfaites ;
- d'augmenter progressivement la part salariale de la contribution qui alimente le financement du dispositif conventionnel de préretraite pénibilité.

Il est précisé que cet accord ne vient pas modifier les modalités particulières de fonctionnement respectif des fonds collectifs pénibilité UNIM et UPF, gérés par ARIAL CNP Assurances, maintenant le principe de leur non-fongibilité.

## Article 1<sup>er</sup> | *Modification de la durée complémentaire de cessation anticipée d'activité*

Les parties conviennent de porter de 12 à 24 mois la durée complémentaire de cessation anticipée d'activité prévue par l'accord du 16 avril 2011, selon les modalités et conditions déterminées ci-après :

- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023, au bénéfice des salariés ayant exercé un métier pénible identifié dans la liste annexée à l'accord de branche du 15 avril 2011 pendant 23 années révolues à la date de rupture du contrat de travail précédant l'entrée dans le dispositif de préretraite pénibilité.

Dans cette hypothèse, la durée totale de la préretraite est portée de 36 à 48 mois pour les salariés qui entrent dans le dispositif de préretraite à compter de la date d'effet susmentionnée, sans effet rétroactif sur les bénéficiaires dont la rente était en cours de service à cette date ;

- du 1<sup>er</sup> janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2024, au bénéfice des salariés ayant exercé un métier pénible identifié dans la liste annexée à l'accord de branche du 15 avril 2011 pendant 22 années révolues à la date de rupture du contrat de travail précédant l'entrée dans le dispositif de préretraite pénibilité.

Dans cette hypothèse, la durée totale de la préretraite est portée de 36 à 48 mois pour les salariés qui entrent dans le dispositif de préretraite à compter de la date d'effet susmentionnée, sans effet rétroactif sur les bénéficiaires dont la rente était en cours de service à cette date.

- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, au bénéfice des salariés ayant exercé un métier pénible identifié dans la liste annexée à l'accord de branche du 15 avril 2011 pendant 21 années révolues à la date de rupture du contrat de travail précédant l'entrée dans le dispositif de préretraite pénibilité.

Dans cette hypothèse, la durée totale de la préretraite est portée de 36 à 48 mois pour les salariés qui entrent dans le dispositif de préretraite à compter de la date d'effet susmentionnée, sans effet rétroactif sur les bénéficiaires dont la rente était en cours de service à cette date.

Par ailleurs, en application des dispositions de l'article 3-3 de l'accord du 15 avril 2011 et de l'article 4 de l'accord du 16 avril 2011, en cas de cumul des dispositifs de préretraite pénibilité/amiante, la limite d'anticipation globale reste fixée à un plafond de cinq années, incluant la période d'anticipation au titre du régime de préretraite amiante pour les salariés également éligibles à ce dispositif.

## Article 2 | *Taux de cotisation à la charge des salariés éligibles*

Les parties signataires conviennent de modifier l'article 5 des accords des 15 et 16 avril 2011, révisés par avenants du 16 février 2017, en augmentant le taux de cotisation salariale à laquelle sont assujettis les salariés éligibles au dispositif conventionnel de préretraite pénibilité, selon les modalités suivantes :

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le taux de cotisation salariale global est porté de 0,40 % à 0,60 %.

Il sera ensuite augmenté de 0,1 % le 1<sup>er</sup> janvier des années suivantes jusqu'en 2027, pour atteindre le taux global de 1,0 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027.

L'évolution du taux de cotisation global à la charge des salariés éligibles au dispositif de préretraite pénibilité est résumée dans le tableau ci-dessous :

À compter du :	Part salariale
1 <sup>er</sup> janvier 2023	0,60 %
1 <sup>er</sup> janvier 2024	0,70 %
1 <sup>er</sup> janvier 2025	0,80 %
1 <sup>er</sup> janvier 2026	0,90 %

À compter du :	Part salariale
1 <sup>er</sup> janvier 2027	1 %

### Article 3 | *Compensation de la décote de retraite complémentaire*

Par relevé de conclusions paritaire du 28 février 2019 annexé au présent accord, les parties signataires sont convenues de la mise en place d'un mécanisme de compensation forfaitaire de la minoration du montant de la pension de retraite complémentaire subie par les salariés entrés dans le dispositif conventionnel de préretraite pénibilité avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, et dont la rente de préretraite était en cours de service à cette date.

Les parties signataires conviennent de proroger cette mesure de compensation dans les conditions prévues par le relevé de conclusions susmentionné, sur présentation d'un justificatif, jusqu'à l'adoption éventuelle de nouvelles mesures portant sur le fonctionnement du régime Agirc-Arrco (âge de départ, durée de cotisation, régime légal de pénibilité, carrières longues, etc.).

Les parties conviennent d'un réexamen de cette disposition au cours de l'année suivant la mise en place éventuelle de telles mesures.

### Article 4 | *Mode de revalorisation des salaires de référence servant au calcul des rentes de préretraite pénibilité*

Les parties signataires rappellent que conformément aux dispositions des accords de branche des 15 et 16 avril 2011, le montant de la rente de préretraite pénibilité est « révisé sur la base des revalorisations conventionnelles (SBMH) aux mêmes dates ».

Lorsqu'un accord salarial de branche revalorisant les minima conventionnels est conclu postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours avec effet rétroactif à cette date, les parties signataires rappellent qu'il convient d'appliquer ce taux de revalorisation de manière rétroactive au salaire de référence des mois de l'année en cours, pris en compte pour le calcul de la rente de préretraite pénibilité.

Exemple :

Soit un salarié entrant dans le dispositif de préretraite pénibilité le 1<sup>er</sup> mars de l'année n.

Supposons que l'accord salarial de branche revalorisant les minima conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier de l'année n est conclu postérieurement à cette date, par exemple le 1<sup>er</sup> mai de l'année n.

Dans une telle hypothèse, le taux de revalorisation négocié le 1<sup>er</sup> mai sera appliqué rétroactivement au salaire de référence des mois de janvier et février de l'année n, pris en compte pour le calcul de la rente du préretraité entré dans le dispositif le 1<sup>er</sup> mars.

### Article 5 | *Cas particulier des salariés bénéficiaires d'une pension d'invalidité*

Les parties signataires conviennent que le cas particulier des salariés éligibles au dispositif de préretraite pénibilité qui bénéficient par ailleurs d'une pension d'invalidité fera l'objet d'un examen et d'un traitement au cas par cas, en tenant compte des prestations servies au titre de l'invalidité, des revenus complémentaires, des droits à la retraite (sécurité sociale et retraite complémentaire), ou de tout autre élément impacté par le changement de statut de l'intéressé (suspension des crédits immobiliers...).

La méthode la plus favorable au salarié sera retenue.

## **Article 6 | Extension aux départements et régions d'Outre-Mer**

Les parties signataires s'engagent à ouvrir des discussions sur la faisabilité d'une extension du dispositif de pénibilité conventionnelle et de cessation anticipée d'activité aux départements et régions d'Outre-Mer régis par la CCNU ports et manutention au rang desquels figurent la Guadeloupe, la Réunion, la Martinique, la Guyane et Mayotte.

## **Article 7 | Durée et révision**

Le présent accord, également applicable aux entreprises de moins de 50 salariés, est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve des dispositions de l'article 3.

Il pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 5 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)