

Brochure n° 3086

**Convention collective nationale**

IDCC : 1170. – **INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES**  
(6<sup>e</sup> 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 CNDT ;  
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.

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

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 à 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.

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 (CCNTTB) 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 %.

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 notifié, 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.)