



ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 13 AVRIL 2004 SUR LE DEPART ET LA MISE A LA RETRAITE DANS LE BATIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS

Un accord collectif national du 13 avril 2004 sur le départ et la mise à la retraite des salariés du Bâtiment et des Travaux Publics a été conclu entre l'ensemble des Fédérations patronales de la Profession (FNTP, FFB, FNSCOP, FFIE, CAPEB), d'une part, et les syndicats de salariés CFDT, CFTC, CGC et FO, d'autre part.

Ce texte s'inscrit dans le cadre de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites (1) qui subordonne à un accord de branche étendu la possibilité de mise à la retraite à partir de 60 ans des salariés pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein.

Conformément à la loi, l'entrée en vigueur de l'accord du 13 avril 2004 était soumise à la publication de son arrêté d'extension.

L'arrêté d'extension du 23 décembre 2004 permettant l'entrée en vigueur de l'accord a été publié au Journal Officiel du 31 décembre 2004.

(1) Voir *Informations* n° 84 – Social n° 38 du 8 septembre 2003.

I – MISE A LA RETRAITE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

1.1. Principes

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié (ouvrier – ETAM – Cadre) âgé de moins de 65 ans (et d'au moins 60 ans) pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité Sociale ne constitue pas un licenciement mais une **cause autonome de rupture du contrat de travail**.

L'accord étendu du 13 avril 2004 rétablit cette possibilité de mise à la retraite si certaines contreparties en matière de formation professionnelle ou d'emploi sont remplies.

Si l'une des conditions de mise à la retraite (âge, taux plein, contrepartie formation professionnelle ou emploi) n'est pas remplie, la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur s'analyse comme un licenciement.

1.2. Contreparties en matière de formation professionnelle ou d'emploi

♦ Si l'entreprise choisit la **contrepartie formation professionnelle**, elle doit consacrer une part d'au moins 10 % de son obligation légale au titre du plan de formation à des actions spécifiques destinées aux salariés âgés de 45 ans et plus, notamment au bénéfice du tutorat.

Pour les entreprises dont les contributions sont mutualisées en totalité, les OPCA du BTP concernés réserveront à cet effet 10 % des fonds qu'ils gèrent au titre du plan de formation.

♦ Si l'entreprise choisit la **contrepartie emploi** elle peut s'en acquitter :

- soit par la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée,
- soit par la conclusion d'un contrat d'apprentissage,
- soit par la conclusion d'un contrat de formation en alternance ou d'un contrat de professionnalisation,
- soit par la conclusion de tout autre contrat favorisant l'insertion professionnelle,
- soit par l'embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet.

Ces contreparties s'entendent à raison d'un **contrat conclu pour deux mises à la retraite**.

Les contrats ci-dessus doivent avoir été conclus dans un délai de 6 mois maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite et dans un délai de 6 mois maximum après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

Pour faciliter la mise en œuvre de l'accord étendu du 13 avril 2004, il est prévu que les salariés pour lesquels une mise à la retraite est envisagée pourront communiquer copie de leur relevé de carrière CNAVTS à leur employeur.

1.3. Indemnités de mise à la retraite entre 60 et 65 ans

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur donne droit au minimum à l'indemnité légale de licenciement mais l'accord étendu du 13 avril 2004 institue une indemnisation conventionnelle spécifique en cas de mise à la retraite.

Ouvriers

Les Ouvriers mis à la retraite entre 60 et 65 ans en application de l'accord étendu du 13 avril 2004 ont droit à une **indemnité versée par BTP-Prévoyance**.

Cette indemnité est égale à celle correspondant au barème visé à l'article 21.2 des Règlements des régimes de BTP-Prévoyance (calculée sur l'ancienneté dans la Profession) augmentée d'une indemnité complémentaire de mise à la retraite calculée en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, à partir de 2 ans révolus et à raison de $0,7/10^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise.

ETAM

Les ETAM mis à la retraite entre 60 et 65 ans en application de l'accord étendu du 13 avril 2004 ont droit à une **indemnité de mise à la retraite versée par l'entreprise** égale à :

- $1,5/10^{\text{èmes}}$ de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté,
- $2,5/10^{\text{èmes}}$ de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le **plafond** de l'indemnité de mise à la retraite des ETAM est fixé à **8 mois**.

Exemples :

- un Etam ayant 10 ans d'ancienneté mis à la retraite entre 60 et 65 ans a droit à une indemnité de mise à la retraite versée par l'entreprise égale à $1,5/10^{\text{èmes}}$ de mois x 10 = 1,5 mois de salaire ;
- un Etam ayant 20 ans d'ancienneté mis à la retraite entre 60 et 65 ans a droit à une indemnité de mise à la retraite versée par l'entreprise égale à 1,5 mois + $2,5/10^{\text{èmes}}$ de mois x 10 = 4 mois de salaire.

Cadres

Les cadres mis à la retraite entre 60 et 65 ans en application de l'accord étendu du 13 avril 2004 ont droit à une **indemnité de mise à la retraite versée par l'entreprise** égale à :

- $2/10^{\text{èmes}}$ de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté,
- $5/10^{\text{èmes}}$ de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le **plafond** de l'indemnité de mise à la retraite des cadres est fixé à **12 mois**.

Exemples :

- un cadre ayant 10 ans d'ancienneté mis à la retraite entre 60 et 65 ans a droit à une indemnité de mise à la retraite versée par l'entreprise égale à $2/10^{\text{èmes}}$ de mois x 10 = 2 mois de salaire ;
- un cadre ayant 20 ans d'ancienneté mis à la retraite entre 60 et 65 ans a droit à une indemnité de mise à la retraite versée par l'entreprise égale à 2 mois + $5/10^{\text{èmes}}$ de mois x 10 = 7 mois de salaire.

Ancienneté – Base de calcul

L'ancienneté et la base de calcul (exprimée en mois de salaire) sont celles retenues respectivement pour chaque catégorie de personnel pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Toutefois **l'ancienneté s'apprécie dans l'entreprise et dans le groupe lorsqu'il existe un comité de groupe.**

Non cumul

Les indemnités de mise à la retraite prévues par l'accord étendu du 13 avril 2004 ne se cumulent pas avec les indemnités conventionnelles de licenciement prévues pour chaque catégorie de personnel et notamment celles versées à l'occasion d'une rupture antérieure dans la même entreprise.

1.4. Indemnités de mise à la retraite à partir de 65 ans

La mise à la retraite par l'employeur est de droit pour les salariés âgés de 65 ans révolus car dans ce cas le salarié âgé de 65 ans bénéficie automatiquement d'une pension à taux plein lorsqu'il fait liquider sa retraite. **La mise à la retraite après 65 ans n'exige pas les contreparties en matière de formation professionnelle ou d'emploi.**

Ouvriers

Les ouvriers mis à la retraite à partir de 65 ans ont droit à une **indemnité versée par BTP-Prévoyance** égale à celle correspondant au barème visé à l'article 21.2 des Règlements des régimes de BTP-Prévoyance (calculée selon l'ancienneté dans la Profession).

La mise à la retraite d'un ouvrier à partir de 65 ans n'ouvre pas droit à l'indemnité complémentaire prévue par l'accord étendu du 13 avril 2004 en cas de mise à la retraite par l'employeur entre 60 ans et 65 ans.

ETAM

Les ETAM mis à la retraite à partir de 65 ans ont droit à une **indemnité de mise à la retraite versée par l'entreprise** égale à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite prévue à l'article 25 de la Convention collective nationale des ETAM de Travaux Publics du 21 juillet 1965.

L'ETAM qui a entre 2 ans et 5 ans d'ancienneté peut seulement prétendre à l'indemnité légale de licenciement.

Cadres

A compter du **1^{er} janvier 2005**, conformément à l'article 7.8 de la nouvelle Convention collective nationale des cadres des Travaux Publics du 1^{er} juin 2004 (1), **les cadres mis à la retraite à partir de 65 ans ont droit à la même indemnité de mise à la retraite versée par l'entreprise que les cadres mis à la retraite avant 65 ans**, à savoir :

(1) Voir *Informations* n° 101 – Social n° 39 du 17 septembre 2004.

- **2/10^{èmes}** de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté,
- **5/10^{èmes}** de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le **plafond** de l'indemnité de mise à la retraite des cadres est fixé à **12 mois**.

Exemples :

- un cadre ayant 10 ans d'ancienneté mis à la retraite après 65 ans a droit à une indemnité de mise à la retraite versée par l'entreprise égale à 2/10^{èmes} de mois x 10 = 2 mois de salaire ;
- un cadre ayant 20 ans d'ancienneté mis à la retraite après 65 ans a droit à une indemnité de mise à la retraite versée par l'entreprise égale à 2 mois + 5/10^{èmes} de mois x 10 = 7 mois de salaire.

1.5. Procédure

L'accord étendu du 13 avril 2004 prévoit un préavis de :

- **2 mois** pour les ouvriers,
- **3 mois** pour les ETAM et les cadres,

quel que soit l'âge auquel intervient la mise à la retraite et quelle que soit l'ancienneté du salarié concerné.

La mise à la retraite par l'employeur doit être notifiée au salarié **par lettre recommandée avec accusé de réception** dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

II – DEPART A LA RETRAITE A L'INITIATIVE DU SALARIE

2.1. Principes

Le départ à la retraite se caractérise par l'initiative prise par le salarié de rompre son contrat de travail pour bénéficier d'une pension de retraite.

L'âge légal pour faire valoir ses droits à la retraite reste fixé à 60 ans.

Toutefois, dans le cadre du dispositif « **longues carrières** », la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites (1) permet sous certaines conditions un départ anticipé avant 60 ans :

- aux salariés ayant commencé à travailler avant 14, 15 ou 16 ans,
- aux salariés handicapés atteints d'une incapacité permanente au moins égale à un certain taux.

L'accord étendu du 13 avril 2004 a étendu le versement de l'indemnité de départ à la retraite aux salariés partant dans le cadre de ce dispositif.

Les salariés partant à la retraite à leur initiative et justifiant d'une « longue carrière », c'est-à-dire remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à partir d'un des âges prévus par la loi peuvent donc désormais prétendre à une indemnité conventionnelle de départ à la retraite à la condition qu'ils demandent la liquidation effective de leur retraite.

(1) Voir *Informations* n° 84 – Social n° 38 du 8 septembre 2003

2.2. Indemnités de départ à la retraite

Le montant des indemnités de départ à la retraite est identique, quel que soit l'âge du salarié (avant 60 ans, entre 60 ans et 65 ans, après 65 ans).

Ouvriers

Les ouvriers partant en retraite à leur initiative ont droit à une **indemnité versée par BTP-Prévoyance** égale à celle correspondant au barème visé à l'article 21.2 des Règlements des régimes de BTP-Prévoyance (calculée selon l'ancienneté dans la Profession).

Le départ à la retraite à l'initiative de l'ouvrier n'ouvre pas droit à l'indemnité complémentaire prévue par l'accord étendu du 13 avril 2004 en cas de mise à la retraite par l'employeur entre 60 ans et 65 ans.

ETAM

Les ETAM partant à la retraite à leur initiative ont droit à **une indemnité de départ à la retraite versée par l'entreprise** égale à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite prévue à l'**article 25** de la Convention collective nationale des ETAM de Travaux Publics du 21 juillet 1965.

L'ETAM qui a moins de 5 ans d'ancienneté ne pourra prétendre à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, ni même à l'indemnité légale, cette dernière n'étant versée qu'à partir de 10 ans d'ancienneté.

Cadres

Les Cadres partant à la retraite à leur initiative ont droit à une **indemnité de départ à la retraite versée par l'entreprise**.

Le versement de cette indemnité est également prévu pour :

- les cadres partant à la retraite à leur initiative à partir de 55 ans révolus, à la condition qu'ils justifient de la liquidation de leur retraite AGIRC sous délai minimum après la rupture de leur contrat de travail.
- les cadres partant dans le cadre du dispositif « longues carrières ».

A compter du **1^{er} janvier 2005**, conformément à l'article 7.10 de la nouvelle convention collective nationale des cadres des Travaux Publics du 1^{er} juin 2004 (1) l'indemnité de départ à la retraite des cadres est égale à :

- **1,5/10^{èmes}** de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté,
- **3/10^{èmes}** de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le **plafond** de l'indemnité de départ à la retraite des cadres est fixé à **8 mois**.

Exemples :

- un cadre ayant 10 ans d'ancienneté partant à la retraite à son initiative a droit à une indemnité de départ à la retraite versée par l'entreprise égale à $1,5/10^{\text{èmes}}$ de mois x 10 = 1,5 mois de salaire ;

(1) Voir *Informations* n° 101 – Social n° 39 du 17 septembre 2004.

- un cadre ayant 20 ans d'ancienneté partant à la retraite à son initiative a droit à une indemnité de départ à la retraite versée par l'entreprise égale à 1,5 mois + $3/10^{\text{èmes}}$ de mois x 10 = 4,5 mois de salaire.

2.3. Procédure

L'article 4 de l'accord du 13 avril 2004 qui prévoit un délai de préavis de 2 mois pour les ouvriers et de 3 mois pour les ETAM et les cadres (quel que soit l'âge auquel intervient le départ à la retraite et quelle que soit l'ancienneté du salarié concerné) a été **étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées du dernier alinéa de l'article L.122-14-13 et de l'article L.122-6 du code du Travail.**

En effet, en application de ces articles, le préavis dû par le salarié partant volontairement en retraite ne peut excéder une durée de **2 mois**.

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié doit être notifié à l'employeur par **lettre recommandée avec accusé de réception** dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

