

ACCORD NATIONAL DU 27 MAI 2002 RELATIF A LA CESSATION D'ACTIVITE DE CERTAINS TRAVAILLEURS SALARIES CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 15 DECEMBRE 1987 DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGENIEURS CONSEILS, SOCIETES DE CONSEILS

Préambule

La mise en œuvre des thèmes européens relatifs à la non-discrimination milite en faveur de l'emploi de tous les salariés indépendamment de leur âge et de leur sexe.

A cet effet, les partenaires sociaux reconnaissent l'apport dans les entreprises de la branche des compétences acquises par les salariés les plus âgés.

Il n'en demeure pas moins que doit être prise en compte l'aspiration des salariés ayant accompli des travaux pénibles, pendant une longue période, ou connaissant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées aux changements technologiques rendus nécessaires par le maintien de la compétitivité des entreprises de la branche.

Dans cette mesure, la cessation anticipée d'activité constitue un dispositif proposé et accepté à la fois par l'entreprise et le salarié concernés ; elle répond à des nécessités contingentes, limitées dans le temps, et cohérentes avec la gestion prévisionnelle en entreprise des emplois et des compétences. L'accord est d'une durée de trois ans cependant que la population visée a pour vocation d'être gérée dans ce dispositif pour une durée plus limitée.

En priorité, les salariés visés sont âgés de 58 à 60 ans, et appartiennent à la catégorie des ETAM, des cadres techniques, des Ingénieurs et Cadres placés en positions 1 et 2, selon la classification de la Convention Collective Nationale.

L'accord d'entreprise précisera dans quelles conditions les Ingénieurs et Cadres classés en position 3 seront éligibles au dispositif.

De façon plus générale, ce dispositif transitoire ne fait pas obstacle au maintien en activité des salariés, au-delà de l'âge de départ ou de mise en retraite, notamment si le transfert des compétences n'a pu s'organiser harmonieusement.

□

Article 1 : Objet de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L.322-2, L.351-25 et L.352-3 du Code du Travail et des décrets pris pour leur application relatifs au régime des accords conclus entre employeurs et travailleurs et relatifs aux allocations d'assurance des travailleurs privés d'emploi. Il s'agit notamment des décret et arrêté du 9 février 2000 (JO du 10 février) et de la circulaire DGEFP du 10 octobre 2000.

□

Article 2. Conditions générales d'application

Le présent accord s'applique à une entreprise, dès lors :

- qu'un accord d'entreprise au sens des articles 132-18 et suivants du code du travail, décline les modalités de cessation d'activité de l'accord national de branche,

- que l'entreprise a effectivement réduit le temps de travail, par accord ou par application directe de l'accord national sur la durée du travail,

- et que l'entreprise a mis en place, par accord collectif, des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Enfin, une convention est conclue entre l'Etat et l'entreprise et, le cas échéant, l'organisme gestionnaire, fixant pour la période retenue visée à l'article 7, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier d'une cessation d'activité à effet de valider au titre de l'assurance - vieillesse les périodes pour lesquelles le salarié a bénéficié d'un revenu de remplacement de la part de son entreprise.

□

Article 3. Champ d'application

Le présent accord national s'applique aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée employés par une entreprise ou un établissement relevant, par son activité principale des activités définies par la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs Conseils et des Sociétés de Conseils, à l'exception des codes NAF 721Z, 722Z, 723Z et 724Z.

Lorsque, du fait d'une cession ou d'un changement d'activité, l'entreprise ou l'établissement soumis au présent accord sort du champ d'application de celui-ci, l'accord continue à produire ses effets tant pour les salariés bénéficiaires du

dispositif de cessation d'activité que pour ceux susceptibles d'en bénéficier.

□

Article 4 . Conditions d'éligibilité au dispositif

Chaque entreprise ou établissement concerné détermine, chaque année, après consultation des Instances Représentatives du Personnel, en fonction de l'emploi, les âges et catégories éligibles aux conditions fixées par le présent accord.

Dans les catégories éligibles, une attention particulière sera portée aux salariés ayant travaillé dans des conditions spécifiques de pénibilité, telles que travail posté, travail continu, travail itinérant, travail de nuit, ou rencontrant des difficultés particulières d'adaptation aux nouvelles technologies.

Un salarié n'entrant pas dans les catégories ainsi déterminées, mais satisfaisant aux conditions prévues aux alinéas 4.1 et 4.2, pourra cependant demander à bénéficier du dispositif. L'entreprise examinera la demande du salarié et quelle que soit sa situation, restera souveraine dans sa décision, au vu des perspectives d'emploi et après information des Instances Représentatives du Personnel.

Article 4.1 Condition tenant à l'âge

L'entreprise fixe l'âge minimal pour accéder au dispositif de cessation d'activité. En tout état de cause, les salariés bénéficiaires doivent être âgés d'au moins 55 ans. Il est précisé que chaque entreprise déterminera l'âge d'accès au dispositif en fonction de la durée évoquée ci-dessous (4.2), de façon à limiter le portage à une durée n'excédant pas 3 ans en général et 4 ans pour les salariés pour lesquels une attention particulière aura été portée dans les conditions de l'article 4, 2ème alinéa.

Article 4.2 Conditions d'ancienneté

Les salariés bénéficiaires justifieront d'une ancienneté de 8 ans dans la branche et de 5 ans dans l'entreprise ou dans le groupe auquel appartient l'entreprise.

Article 4.3 Conditions de classification

L'entreprise précise dans quelles conditions les Ingénieurs et Cadres classés en position 3 sont éligibles au dispositif.

Article 4.4 Autres conditions

La liquidation d'un avantage vieillesse, avant l'entrée dans le dispositif, ne s'oppose pas à l'accès au dispositif de cessation d'activité.

Les personnes qui bénéficient de la préretraite progressive, au titre de l'article L. 322.4 du Code du Travail, peuvent accéder à ce dispositif qui s'y substitue.

L'entreprise précisera, par accord collectif, les conditions particulières lui permettant d'évaluer la charge et la durée pendant laquelle les salariés potentiels bénéficieront du dispositif. Pour ce faire, le salarié fournira à l'employeur le relevé datant de moins de trois mois, faisant apparaître le nombre de trimestres validés par la CNAV au titre de l'assurance vieillesse.

L'entreprise rappellera les garanties attachées aux salariés gérés dans ce dispositif leur permettant de conserver leurs droits, lorsque l'entreprise est engagée dans une procédure collective.

□

Article 5. Procédure d'adhésion

L'entreprise fournira aux salariés remplissant les conditions définies à l'article 4 et auxquels elle envisage de proposer la cessation d'activité :

- l'offre d'entrée dans le dispositif, accompagnée d'une copie du présent accord et de l'accord d'entreprise ; le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître par écrit sa décision d'accepter cette proposition et d'adhérer au dispositif ;

- l'entreprise s'oblige à remettre par écrit à chaque salarié un bilan des acquis sociaux et salariaux, dont le salarié bénéficie y compris la participation et l'intéressement accès aux œuvres sociales et la nouvelle situation où il se trouvera placé, l'objet de ce bilan étant d'éclairer le salarié avec exactitude sur les nouvelles conditions de rémunération et les garanties applicables ;

- la possibilité pour l'intéressé d'avoir, avant de prendre sa décision, un entretien avec un représentant de la direction de l'entreprise ou de l'établissement, entretien au cours duquel il pourra avoir communication de son salaire de référence tel que prévu à l'article 6-3-2, et être assisté, s'il le souhaite, d'un salarié de son choix appartenant à l'entreprise.

A compter du premier jour du mois qui suit l'adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié entre dans le dispositif. Cette adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif tel que défini dans le présent

accord et l'accord d'entreprise.

L'adhésion au dispositif donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail signé par l'employeur et le salarié. Cet avenant rappelle l'ensemble des droits et obligations des parties résultant notamment de l'accord. Le salarié qui remplit les conditions définies à l'article 4 peut refuser l'offre de l'employeur. Ce refus ne peut entraîner son licenciement.

□

Article 6. Régime du dispositif de cessation d'activité

Article 6.1. Statut du salarié

Les personnes ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité conservent la qualité de salarié de l'entreprise, leur contrat de travail étant suspendu pendant les périodes de cessation d'activité.

Article 6.2 Reprise de périodes de travail dans l'entreprise

Le salarié qui bénéficie du dispositif de cessation d'activité peut être amené, à la demande de l'employeur, à assurer des périodes de travail dans l'entreprise à laquelle il appartient, pendant une période de 24 mois suivant son entrée dans le dispositif.

Toutefois, lorsqu'une période de reprise de travail, telle que prévue à l'alinéa précédent, a débuté avant l'expiration des 24 mois suivant l'entrée dans le dispositif, elle pourra se poursuivre.

L'interruption d'une période de reprise de travail à l'initiative de l'une ou l'autre des parties entraîne le retour du salarié dans le dispositif, moyennant préavis d'un mois. Pendant les périodes de reprise de travail, tous les droits du salarié et notamment l'ancienneté sont conservés.

Dans tous les cas, le refus du salarié n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, et ne modifie pas le présent dispositif à son égard.

6.3 Ressources garanties

Article 6.3.1 Montant de l'allocation

Sous réserve de l'entrée en vigueur et du maintien des dispositions réglementaires permettant cette mesure, le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation correspondant à 65% du salaire de référence pour la part n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du Code de la Sécurité Sociale, auxquels s'ajoutent :

- pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est inférieure ou égale à 12 mois, 65% du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond,
- pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est comprise entre 12 et 24 mois, 60% du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond, ,
- pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est comprise entre 24 et 36 mois, 55% du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond,
- pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est supérieure à 36 mois, 50% du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond.

Article 6.3.2 Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation visée à l'alinéa précédent, est fixé au douzième de la rémunération annuelle servant de base à la détermination des indemnités de départ en retraite.

Le salaire de référence pour les salariés bénéficiant d'une préretraite progressive est celui qui a servi de base au versement des allocations de préretraite progressive revalorisé, le cas échéant, dans les conditions prévues aux articles 1 et 2 du décret n°98-1024 du 12 novembre 1998.

Article 6.3.3 Revalorisation

Le salaire de référence est revalorisé suivant le taux d'évolution de l'AS-FNE, tel que prévu par le décret du 9 février 2000.

Article 6.3.4 Modalités de versement

Lorsque l'Etat ne participe pas aux allocations versées par l'entreprise, l'allocation est versée par l'entreprise ; celle-ci peut cependant choisir de confier à un organisme gestionnaire (Assedic déterminée par la région) le versement de l'allocation. Dans ce cas, l'entreprise finance au préalable la trésorerie de l'organisme gestionnaire, et rembourse à celui-ci les frais de gestion éventuels.

Lorsque l'Etat participe partiellement aux allocations, l'entreprise assure le versement de l'allocation complète jusqu'au premier jour du mois qui suit le cinquante-septième anniversaire de l'intéressé ; l'allocation est ensuite versée par

l'Assedic.

Article 6.3.5 Cotisations sociales

L'allocation versée au salarié, qui n'a pas le caractère de salaire, est soumise aux cotisations applicables au revenu de remplacement visé par l'article L.351-25 du Code du Travail (à ce jour CSG et CRDS).

Article 6.3.6 Justificatif de versement

Il est remis mensuellement au salarié en cessation d'activité, au moment du versement de l'allocation, un bulletin en précisant le montant. Un bulletin précisera, chaque année, le cumul annuel brut et le net imposable.

Article 6.3.7 Durée du versement

Lorsque le salarié est entré en dispense totale d'activité, l'allocation ne commence à être versée qu'au terme de la période pendant laquelle il bénéficie, le cas échéant, du solde de ses droits acquis en matière de congés payés et de tout autre dispositif de capitalisation en temps.

Cette allocation cesse d'être versée dès la sortie du dispositif, telle que précisée à l'article 6.6.

Article 6.3.8 Reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur

Tout salarié en cessation d'activité qui reprendrait une activité chez un autre employeur doit auparavant recevoir l'accord de l'employeur qui assure l'allocation. Il doit informer celui-ci de la rémunération perçue.

Le versement de l'allocation est suspendu en cas de reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur, assurant au salarié une rémunération au moins équivalente.

Si cette rémunération n'est pas équivalente, le salarié bénéficie d'un maintien partiel du versement de l'allocation, de telle sorte que la somme de ces deux éléments lui assure l'équivalent de 80 % de son salaire de référence, et l'entreprise s'assure du respect de validation au titre de l'assurance-vieillesse des périodes pendant lesquelles le salarié cumule ces deux éléments.

Article 6.3.9 Participation et intéressement

Conformément à la législation relative à la suspension du contrat de travail, les salariés en cessation d'activité sont exclus des répartitions des sommes issues de la participation et de l'intéressement, lorsqu'elles existent dans l'entreprise.

Article 6.4 Acompte sur l'indemnité de mise à la retraite

Lors de son adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié reçoit un acompte sur le montant de son indemnité de mise à la retraite, déduction faite de tout acompte déjà versé au titre d'une future indemnité de départ.

Cet acompte ne peut être inférieur à 50% du montant de l'indemnité de mise à la retraite à laquelle pourrait prétendre le salarié si cette indemnité était calculée en fonction de l'ancienneté appréciée à la date d'entrée dans le dispositif.

Article 6.5 Couverture sociale

Les salariés participant au dispositif de cessation d'activité acquerront des droits à la retraite complémentaire, sur la base des cotisations calculées sur le salaire de référence mentionné à l'article 6.3.2 et dans les conditions prévues par l'Agirc et l'Arrco ; le salaire est calculé pour correspondre au temps de travail contractuel du salarié, sur la base de la moyenne mensuelle précédant l'entrée du salarié dans le dispositif, et revalorisé dans les conditions prévues à l'article 6.3.3 du présent accord

L'accord d'entreprise prévoit les conditions de maintien du personnel dans les régimes éventuels de retraite supplémentaire, de prévoyance, et de couverture de frais médicaux.

Lorsque les entreprises cotisent à des taux ou régimes supplémentaires (en application par exemple des articles 82 et 83 du CGI), l'accord d'entreprise prévoit les conditions de versement des cotisations correspondant à la différence entre les taux applicables dans l'entreprise et les taux obligatoires.

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles relatives aux salariés et au personnel percevant le revenu de remplacement, l'accord prévoit les conditions du maintien des salariés en cessation d'activité dans le régime de prévoyance complémentaire.

De la même façon, dans les entreprises où existe un régime de prise en charge complémentaire des frais pharmaceutiques, médicaux et chirurgicaux, l'accord prévoit les conditions de son maintien en faveur des salariés en cessation d'activité.

Article 6.6 Sortie du dispositif

A l'initiative de l'employeur :

- Lorsque le salarié justifie du nombre de trimestres nécessaires validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L.351-1 à L.351-5 du Code de la Sécurité Sociale, pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou au plus tard à l'âge de 65 ans, l'employeur procède, dans les conditions prévues aux articles 20, 21 et 22 de la Convention Collective Nationale, à la mise à la retraite du salarié ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité.

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié perçoit l'indemnité de mise à la retraite qui lui est applicable, déduction faite de l'acompte prévu à l'article 6.4.

A l'initiative du salarié :

- La liquidation d'un avantage vieillesse, à l'exception de l'avantage à caractère viager, acquis à titre personnel pendant la durée de la cessation d'activité, entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Les périodes pendant lesquelles les salariés perçoivent l'allocation définie à l'article 6.3.1 entrent en compte pour la détermination du temps d'ancienneté.

Article 7 Durée de validité de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 1er jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. Il cesse ses effets de plein droit au 28 février 2005 ; aucune entrée ne sera possible dans ce dispositif au-delà de cette date, au titre du présent accord.

Article 8 Mise en application - Dénonciation

L'entreprise a l'obligation de présenter aux Instances Représentatives du Personnel un bilan annuel d'application de l'accord d'entreprise.

Un bilan général de l'application du présent accord sera présenté, dans les six mois après son extension, à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi.

Fait à Paris, le 27 mai 2002

AVENANT N°1 DU 28 NOVEMBRE 2002 A L'ACCORD NATIONAL DU 27 MAI 2002 RELATIF A LA CESSATION D'ACTIVITE DE CERTAINS TRAVAILLEURS SALARIES CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 15 DECEMBRE 1987 DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGENIEURS CONSEILS, SOCIETES DE CONSEILS

Considérant le courrier du 5 août 2002 adressé à la Fédération SYNTEC par la Direction des Relations du Travail du Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, concluant à l'inutilité d'une mesure d'extension de l'accord du 27 mai 2002, les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés conviennent de modifier l'article 7 de cet accord, dont la nouvelle rédaction devient :

Article 7 – Durée de validité de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à la date de signature pour les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles de la branche et, pour les autres entreprises, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal Officiel.

Il cesse ses effets de plein droit au 28 février 2005 ; aucune entrée ne sera possible dans ce dispositif au-delà de cette date, au titre du présent accord.

[retour à la page infos](#)