

# ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL RELATIF A LA CESSATION D'ACTIVITÉ DE SALARIÉS ÂGÉS DANS LES INDUSTRIES CHIMIQUES (CASAIC)

## *Préambule*

Les parties signataires sont conscientes que l'évolution démographique des prochaines années et son incidence sur les régimes de retraite de base et complémentaire, ne rend pas possible le recours à un dispositif de cessation anticipée d'activité qui viserait la totalité ou même une proportion importante du personnel des industries chimiques.

Le présent accord, conclu, dans le cadre des dispositions des articles L. 322-2 et L. 352-3 du code du travail et des décrets pris pour leur application et pour une durée limitée, a pour objet de mettre à la disposition des entreprises confrontées aux problèmes de déséquilibre démographique un dispositif temporaire susceptible de rééquilibrer leur pyramide des âges.

Cet accord permettra en outre de participer à l'effort en faveur de l'emploi des jeunes tout en répondant aux aspirations de certaines catégories de personnel, et en prenant en compte les conditions d'exercice de leur métier.

Entre :

- l'Union des Industries Chimiques (UIC) et les Fédérations associées soussignées, d'une part,
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **ARTICLE 1 : OBJET DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L.322-2, et L.352-3 du code du travail et des textes pris pour leur application.

### **ARTICLE 2 : CONDITIONS GENERALES D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique dans les entreprises, dès lors qu'une convention tripartite est conclue entre l'entreprise, l'UNEDIC et l'Etat.

### **ARTICLE 3 : CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel déterminé par l'accord du 23 octobre 1991, auquel se substituera l'accord du 23 novembre 1996 lorsque celui-ci aura fait l'objet de l'arrêté d'extension permettant son entrée en vigueur.

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, sous réserve que l'entreprise ait déjà conclu une convention.

### **ARTICLE 4 : CONDITIONS POUR BENEFICIER DE LA CESSATION D'ACTIVITE**

Afin de bénéficier de la cessation anticipée d'activité, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- 1°) avoir adhéré personnellement au dispositif de cessation d'activité au cours de la période visée ;
- 2°) voir son contrat de travail suspendu pendant la durée du versement effectif de l'allocation ;
- 3°) être âgé d'au moins 57 ans et de moins de 65 ans ;
- 4°) avoir été salarié de l'entreprise de manière continue pendant 5 ans au moins avant son adhésion au dispositif ;
- 5°) ne pas réunir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R.351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R.351-45 du même code ;
- 6°) n'exercer aucune autre activité professionnelle ;
- 7°) ne bénéficier ni d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel liquidé après l'entrée dans le dispositif, ni d'une indemnisation versée en application de l'article L.351-2 du présent code, du I de l'article R.322-7 du même code, ou de la loi n°96-126 du 21 février 1996 portant création d'un fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi.

### **ARTICLE 5 : CONDITIONS D'ELIGIBILITE DU PERSONNEL EN CESSATION D'ACTIVITE**

Deux types de conditions sont possibles :

#### **a) Avec bénéfice de la prise en charge partielle de l'allocation par l'Etat.**

Le personnel bénéficiaire doit répondre à l'un des deux critères ci-dessous :

- ✓ soit avoir accompli 15 ans de travail à la chaîne au sens du c de l'article 70-3 du décret du 29 décembre 1945 dans sa rédaction issue du décret n°76-404 du 10 mai 1976 ou 15 ans de travail en équipes successives, soit avoir travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant la même durée,

✓ soit être travailleur handicapé au sens de l'article L.323-3 du code du travail à la date d'entrée en vigueur du présent accord et justifier d'au moins 40 trimestres validés pour la retraite au sens des articles R.351-3, R.351-4, R.351-12 et R.351-15 du code de la sécurité sociale, dans un ou plusieurs régimes de sécurité sociale de salariés ;

#### **b) Prise en charge totale de l'allocation par l'entreprise.**

Le personnel bénéficiaire doit répondre au critère ci-dessous :

✓ personnel rencontrant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques d'exercice de leur activité (évolution des nouvelles technologies, nouveaux procédés ou nouvelles organisations de l'entreprise) ;

Dans les deux cas l'allocation versée au salarié, qui n'a pas le caractère de salaire, est :

⇒ pour l'employeur, exonérée du versement forfaitaire sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale au titre de l'article L.352-3 du code du travail ;

⇒ pour le salarié, soumise aux cotisations applicables au revenu de remplacement visé par l'article L.351-25 du code du travail, c'est à dire à la Contribution Sociale Généralisée <sup>(1)</sup> (CSG) au taux réduit et à la Contribution à la Réduction de la Dette Sociale <sup>(2)</sup> (CRDS).

#### **□ ARTICLE 6 : PROCEDURE D'ADHESION**

La prise en charge partielle de l'allocation par l'Etat ne peut intervenir que si l'entreprise a fixé, par convention ou accord collectif, une durée collective du travail inférieure ou égale à 35 heures hebdomadaires sur l'année ou, en tout état de cause, à une durée annuelle de 1 600 heures.

L'entreprise doit avoir prévu par accord collectif des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de ses salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

L'accord d'entreprise doit fixer le nombre maximum des bénéficiaires de l'allocation pour la période d'adhésion au dispositif défini par le présent accord.

L'employeur doit, avant la conclusion d'une convention de cessation d'activité, avoir consulté le comité d'entreprise et, le cas échéant, les comités d'établissement ou à défaut les délégués du personnel. Il doit également s'être engagé à leur présenter annuellement un bilan de l'application de la convention relative à la cessation d'activité.

---

(1) Taux actuellement en vigueur : 6,20 % pour la CSG à taux réduit.

(2) Taux actuellement en vigueur : 0,50 % pour la CRDS.

Une convention passée entre l'Etat, représenté par le ministre chargé de l'emploi, et l'entreprise indique le nombre maximum de salariés susceptibles d'être placés en cessation d'activité pendant la période prévue ainsi que, parmi ceux-ci, le nombre de salariés dont l'allocation pourra faire l'objet d'une prise en charge partielle de l'Etat.

La convention prévoit que, chaque année, l'entreprise fait connaître par une déclaration au ministre chargé de l'emploi le nombre de salariés répartis par âge qui sont susceptibles d'adhérer au dispositif pendant l'année suivant celle au cours de laquelle cette déclaration est établie, ainsi que le nombre de salariés dont l'allocation est susceptible de donner lieu à une prise en charge partielle de l'Etat. Cette déclaration n'est pas susceptible de modification.

L'entreprise fournira aux salariés remplissant les conditions définies aux articles 4 et 5 ci-dessus et auxquels elle envisage de proposer la cessation d'activité une proposition écrite d'entrée dans le dispositif accompagnée d'une copie du présent accord et de l'accord signé dans l'entreprise.

Le salarié fait connaître par écrit sa décision d'accepter cette proposition et d'adhérer au dispositif.

Un avenant au contrat de travail est établi. Il rappelle l'ensemble des droits et obligations des parties résultant notamment des accords signés.

## **ARTICLE 7 : REGIME DU DISPOSITIF DE CESSATION D'ACTIVITE**

### **▶ Article 7.1 : 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.

Le salarié est dispensé d'activité professionnelle pendant la durée d'adhésion au dispositif. Toutefois, conformément au décret, l'employeur pourra lui demander de reprendre une activité dans l'entreprise à titre tout à fait exceptionnel, ceci uniquement au cours des six premiers mois et pour une durée qui devra s'inscrire dans ces six premiers mois.

### **▶ Article 7.2 : Ressources garanties**

#### *• Article 7.2.1 : montant de l'allocation*

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 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

- *Article 7.2.2 : salaire de référence*

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation visée à l'alinéa précédent est fixé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, dans la limite du double plafond prévu à l'article L.241-3 du code de la sécurité sociale.

Le salaire de référence est calculé selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage visé à la section première du chapitre premier, du titre cinquième, du livre troisième du code du travail.

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 7.2.3 : revalorisation*

Le salaire de référence est réévalué selon les règles définies par décret pour la revalorisation du salaire de référence des allocations spéciales du Fonds national de l'emploi.

- *Article 7.2.4 : modalités de versement*

L'allocation est versée par l'ASSEDIC.

- *Article 7.2.5 : 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.

- *Article 7.2.6 : 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. Ce bulletin précisera, chaque année, le cumul annuel brut et le net imposable.

- *Article 7.2.7 : durée du versement*

Lorsque le salarié est entré en suspension 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.

La liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée de la cessation d'activité entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Cette allocation cesse d'être versée dès la sortie du dispositif.

### ► **Article 7.3 : Acompte sur l'indemnité de départ à la retraite**

Lors de son adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié reçoit un acompte sur le montant de l'indemnité de départ à la retraite à laquelle il a droit en application de l'article 21bis des Clauses communes de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques (CCNIC), déduction faite de tout acompte déjà versé au titre d'une indemnité de départ.

Cet acompte ne peut être inférieur à 60 % du montant de l'indemnité 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 7.4 : Sortie du dispositif**

Lorsque le salarié justifie du nombre de trimestres nécessaires pour l'obtention d'une pension vieillesse à taux plein au titre des articles L.351-1 à L.351-5 du code de la sécurité sociale, l'employeur procède, dans les conditions prévues, 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 départ à la retraite à laquelle il a droit en application de l'article 21bis des Clauses communes de la CCNIC, déduction faite de l'acompte versé en application de l'article 7.3 du présent accord.

Cette indemnité est calculée, soit par rapport à la dernière rémunération mensuelle gagnée par le salarié avant son entrée dans le dispositif de cessation d'activité, soit, en cas de reprise d'activité, par rapport à la dernière rémunération mensuelle gagnée si elle est plus favorable.

Elle ne saurait être inférieure à la moyenne des rémunérations mensuelles des 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif de cessation d'activité.

### ► **Article 7.5 : Couverture sociale**

Pour permettre aux salariés bénéficiaires du dispositif de cessation d'activité d'acquérir des droits à retraite complémentaire :

↳ à compter du premier jour du mois suivant l'entrée des intéressés dans le dispositif et sous réserve de la conclusion des conventions prévues à l'article 2 du présent accord, l'UNEDIC versera à l'AGIRC et l'ARRCO les cotisations sur la base du salaire de référence visé à l'article 7-2-2 ci-dessus et sur la base des taux et systèmes de cotisation obligatoires.

Deux conventions seront conclues à cet effet : l'une entre l'UNEDIC et l'AGIRC, l'autre entre l'UNEDIC et l'ARRCO.

En outre, les entreprises qui cotisent au-delà des taux obligatoires pourront convenir, par accord d'entreprise ou accord conclu entre l'employeur et la majorité des personnels intéressés, de verser les cotisations aux taux applicables dans l'entreprise.

L'Etat prend en charge les cotisations aux régimes de retraite complémentaire versées au profit des bénéficiaires âgés de 57 ans et plus dont il prend partiellement l'allocation en charge.

Les entreprises où existe un régime de prévoyance complémentaire pourront également décider des conditions de son maintien en faveur des salariés en cessation d'activité.

#### **ARTICLE 8 : CONTREPARTIES A L'EMPLOI**

Les entreprises mettant en œuvre le présent accord s'engagent à recruter une personne pour trois départs de salariés en cessation anticipée d'activité.

Le respect de ce ratio est assuré en équivalent temps plein. L'embauche compensatrice (en CDI) de trois cessations d'activité interviendra dans l'entreprise au plus tard dans les 6 mois qui suivent le troisième départ.

#### **ARTICLE 9 : SUIVI DU DISPOSITIF DE CESSATION D'ACTIVITE**

Chaque entreprise faisant application du présent accord crée une commission paritaire de suivi du dispositif de cessation d'activité comprenant des représentants de l'entreprise ainsi que des représentants des organisations syndicales. La commission se réunit au moins une fois par an.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) présentera, chaque année, un bilan de l'application du présent accord.

#### **ARTICLE 10 : ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD**

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant son dépôt visé à l'article 12.

#### **ARTICLE 11 : DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à partir de la date de son entrée en vigueur.

En tout état de cause, à l'expiration de cette durée l'accord prendra fin sans autre formalité de l'une ou l'autre des parties et sans que puisse être invoqué par l'une ou l'autre d'entre elles le bénéfice d'une tacite reconduction ou des dispositions de l'article L.132-6 du code du travail.

#### **ARTICLE 12 : DEPOT DE L'ACCORD**

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine, conformément aux dispositions de l'article L.132-10 du code du travail.

Puteaux, le 6 décembre 2000

# ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL RELATIF A LA CESSATION D'ACTIVITÉ DE SALARIÉS ÂGÉS DANS LES INDUSTRIES CHIMIQUES (CASAIC)

## Annexe à l'accord

### Cas particuliers des fermetures d'activité ou de site

Dans le cas où, à la suite d'un plan social soumis aux différentes instances, l'entreprise est contrainte de fermer une activité industrielle, un atelier ou un site (production, recherche, dépôt...), les mesures particulières suivantes pourront être appliquées par les entreprises concernées.

- La cessation anticipée d'activité s'appliquera aux salariés à compter de 55 ans. Ce personnel bénéficiera de l'allocation de cessation d'activité dans les conditions définies dans l'accord CASAIC.
- L'entreprise bénéficiera d'une prise en charge partielle par l'Etat de l'allocation attribuée au salarié répondant au critère de l'article 5 a) de l'accord CASAIC.
- L'article 8 de l'accord CASAIC concernant les contreparties à l'emploi ne s'appliquera pas pour les entreprises au titre de la présente annexe.
- La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la profession sera tenue informée de l'utilisation de la présente annexe dans les entreprises ayant présenté un plan social devant les instances représentatives du personnel.

-----



FÉDÉRATION CHIMIE ÉNERGIE - **F.C.E.-C.F.D.T.**

FÉDÉRATION NATIONALE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES  
CHIMIQUES, PARACHIMIQUES ET CONNEXES - **C.F.E.-C.G.C.**

FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - **C.F.T.C.**

FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - **F.N.I.C.-C.G.T.**

FEDECHIMIE - **C.G.T.-F.O.**

UNION DES INDUSTRIES CHIMIQUES (**UIC**)  
SYNDICAT FRANÇAIS DES ENDUCTEURS, CALANDREURS ET FABRICANTS DE  
REVÊTEMENTS DE SOLS ET MURS (**S.F.E.C.**)  
CHAMBRE SYNDICALE DU PAPIER : 10<sup>ème</sup> COMITÉ (**C.S.P.**)

FÉDÉRATION DES INDUSTRIES DE LA PARFUMERIE (F.I.P.)

FÉDÉRATION DES INDUSTRIES DES PEINTURES, ENCRE, COULEURS, COLLES ET  
ADHÉSIFS (F.I.P.E.C.)

FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CORPS GRAS (F.N.C.G.)

FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES ÉLECTROMÉTALLURGIQUES,  
ÉLECTROCHIMIQUES ET CONNEXES (F.N.I.E.E.C.)

SYNDICAT DES ENTREPRENEURS DE TRAVAUX PHOTOGRAPHIQUES (S.E.T.P.)

CHAMBRE SYNDICALE DU RERAFFINAGE (C.S.R.)