

LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE DES AGENTS DE CHAMBRES DE METIERS (C.P.A.)

La C.P.N. 52 a institué dans sa séance du 3 juillet 1997 le dispositif de la cessation progressive d'activité (C.P.A.). Ce dispositif a été modifié par une décision de la C.P. N. 52 du 8 février 2001. Le texte actuellement en vigueur est ainsi rédigé :

« Art. 36 A : les agents sous statut des organismes visés à l'article 1, qui en font la demande, font l'objet dans un délai de trois mois à réception de la demande, d'une décision du Président pour bénéficier de la cessation progressive d'activité en travaillant à mi-temps jusqu'à ce qu'ils remplissent les conditions requises pour bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein.

Ils perçoivent dans cette situation 70 % de leur traitement à temps complet s'ils remplissent les conditions suivantes :

- *Etre âgés de 55 ans au moins,*
- *Occuper un emploi à temps complet,*
- *Avoir un coefficient d'ancienneté de 24 % ou 20 ans de présence dans une chambre de métiers, un service commun, une COREM, une chambre régionale de métiers et à l'A.P.C.M.*

Ils bénéficient dès lors des dispositions de l'annexe IX relative aux conditions d'emploi à temps partiel.

Le bénéficiaire de la cessation progressive d'activité s'engage par écrit à n'occuper aucun autre emploi rémunéré..

Les agents qui ont été admis au bénéfice de la cessation progressive d'activité ne peuvent revenir sur le choix qu'ils ont fait »

Par ailleurs l'article 36 B du statut précise :

« La chambre de métiers, la COREM, la chambre régionale de métiers et l'A.P.C.M. recrutent en remplacement du ou des agents bénéficiaires de la cessation progressive d'activité, un ou des agents pour un temps équivalent. »

a) Bénéficiaires :

Peuvent donc être admis au bénéfice de la C.P.A. en travaillant à mi-temps les agents sous statut à temps complet des chambres de métiers, des services communs, des COREM, des chambres régionales de métiers et de l'A.P.C.M.

Répondant aux conditions énoncées ci-dessus.

L'article 1^{er} du statut précisant que le présent statut s'applique au personnel titulaire administratif et enseignant des chambres de métiers, le bénéfice de la cessation progressive d'activité est donc ouvert à l'ensemble des agents.

Les agents statutaires occupant un emploi à temps complet qui ont été autorisés par le président à travailler à temps partiel peuvent également être admis au bénéfice de la C.P.A. après qu'il ait été mis fin à cette autorisation de temps partiel et que les agents aient été réintégrés sur un régime à temps complet puisque les intéressés changent de situation.

Se trouvent exclus du dispositif :

- les agents recrutés à temps partiel sur un emploi permanent à temps partiel ;
- les agents contractuels recrutés par contrats à durée déterminée et à durée indéterminée, sauf décision contractuelle expresse de la chambre de métiers (cf. ci-dessous : cas particuliers)

b) Demande de C.P.A. :

Le bénéfice de la C.P.A. est subordonné au dépôt d'une demande formulée par l'agent et à une décision du Président.

Le Président doit informer les intéressés de sa décision dans un délai de trois mois, à réception de la demande.

Seul le fait de ne pas remplir l'une des conditions prévues peut entraîner le rejet de la demande. En effet, il convient de ne pas se méprendre sur le sens du terme « décision » mentionné à l'article 36 A qui doit être compris comme exprimant la nécessité d'un acte administratif positif du président de la chambre pour rendre la mesure officielle et non comme la possibilité pour ce dernier d'exercer un pouvoir discrétionnaire. Il existe un véritable droit de l'agent à la C.P.A. dès lors qu'il en remplit les conditions.

Les agents sont admis au bénéfice de la C.P.A. au plus tôt le premier jour du mois suivant leur cinquante-cinquième anniversaire.

Ils bénéficient dès lors des dispositions de l'annexe IX du statut du personnel administratif des chambres de métiers, relative aux conditions d'emploi à temps partiel.

Ces dispositions définissent strictement le cadre dans lequel le bénéfice de la C.P.A. est envisageable et **il ne saurait y être dérogé** (par exemple, il n'est pas envisageable, en l'état actuel de la rédaction du texte, de travailler deux ans à temps plein en remplacement d'une période de 4 années à mi-temps).

c) Date d'effet de la C.P.A.

En ce qui concerne le personnel enseignant, l'article 37 du statut, dans son 3^{ème} alinéa, indique :

« Toutefois, pour le personnel enseignant, la date d'effet de la démission ou du départ à la retraite peut être différée, soit avancée par le président de la chambre de métiers pour correspondre à l'expiration de l'année scolaire éventuellement en cours à la date de la demande de démission ou du départ à la retraite, sans que la prolongation du délai puisse excéder six mois. ».

Dès lors, la transposition de ces dispositions au départ en C.P.A. donne au Président de la chambre de métiers la possibilité de demander au professeur de différer sa prise de C.P.A., pour des raisons d'organisation de service, jusqu'à la fin d'un trimestre scolaire (par exemple)..

d) Cotisations sociales

La rémunération de l'agent en C.P.A. s'élève à 70 % de son traitement à temps complet bien que ne travaillant que l'équivalent d'un mi-temps.

Cette rémunération est versée en totalité par la chambre.

- les cotisations patronales et salariales au régime général de la sécurité sociale sont calculées sur la base du traitement versé, soit 70 % du traitement brut.
- Pour ce qui concerne les retraites complémentaires, les règles applicables sont différentes pour l'ARRCO et l'AGIRC :

L'ARRCO :

La question est tranchée par la délibération 22 A de la Commission paritaire de l'accord du 8 décembre 1961, qui prévoit que l'assiette retenue pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire est celle d'un salaire reconstitué (soit 100 % du salaire antérieur) ; l'AGRR étant signataire de l'accord, il suffit que chaque chambre de métiers prévienne sa caisse de retraite des dispositions de la C.P.A.

L'AGIRC :

Le texte applicable est la délibération D 25 – chapitre 1 à la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Cette décision ouvre une option pour la part du salaire qui excède le plafond de sécurité sociale et le plafond garantie minimale de points (gmp).

- pour un salaire inférieur au plafond de sécurité sociale et au plafond garantie minimale de points, le mode de calcul équivaut à une assiette de 100 % ;
- mais au delà du plafond de sécurité sociale et du plafond garantie minimale de points, l'employeur peut choisir entre des cotisations proportionnelles au salaire versé (70 %), ou sur un salaire reconstitué (100 % du salaire initial).

Après étude, il apparaît que le choix d'une assiette à 100 % engendre un surcoût pouvant aller jusqu'à 400 % des cotisations par rapport à un calcul sur une assiette de 70 %.

Le rapport des retraites versées évolue dans la même proportion que celui des cotisations. Les retraites versées représentent 16 % des cotisations prélevées. Il en résulte une dépense importante de l'employeur pour un retour très faible pour l'agent.

Dans ces conditions, l'A.P.C.M., après décision de son Bureau, a décidé pour ses membres d'appliquer le droit commun, sans option complémentaire, ce qui aboutit, en ce qui concerne l'AGIRC à une assiette de cotisation à 70 % au delà du plafond de sécurité sociale et de plafond garantie minimale de points.

e) Remplacement de l'agent bénéficiaire d'une C.P.A.

Aux termes des dispositions de l'article 36 B la chambre qui accorde le bénéfice de la C.P.A. à un agent doit recruter en remplacement un agent pour un temps équivalent,

c'est à dire à **mi-temps**.

Le recrutement de l'agent remplaçant peut se faire sur un poste différent de celui occupé par l'agent bénéficiaire de la mesure de C.P.A. Il n'y a donc pas obligation pour la chambre de métiers de recruter l'agent remplaçant à condition de grade et de catégorie équivalentes.

En revanche, compte tenu des dispositions précédentes qui sont d'application stricte, le nombre d'heures pour lequel le remplaçant sera recruté doit correspondre à un mi-temps excluant toute possibilité de recruter un vacataire.

Par ailleurs, le fait que l'agent bénéficiaire soit un professeur appelle les observations suivantes :

L'article 2 du statut précisant que les chambres de métiers peuvent recruter des agents par voie non statutaire notamment « en vue de pallier l'indisponibilité temporaire d'un agent titulaire », rien ne s'oppose au recrutement de l'agent remplaçant par le biais d'un contrat à durée déterminée.

En outre, il y aura lieu de combiner les dispositions de l'article 2 précité avec celles du paragraphe 7 de l'annexe relative aux conditions d'emploi des agents contractuels. Ces dispositions prévoient notamment des dispositions particulières en matière d'horaire de travail et de congés pour le personnel contractuel des C.F.A.

f) Indemnisation de l'agent bénéficiaire d'une CPA en maladie

L'intéressé est soumis, comme tout agent statutaire, aux règles d'indemnisation prévues par l'article 41 du statut. La différence entre sa rémunération et le montant de l'indemnité journalière qui lui est effectivement versée par la sécurité sociale est calculée sur la base de son traitement, soit 70 % du traitement d'un agent employé à temps plein (la situation de l'intéressé est assimilable à celle d'un agent partiel en maladie).

CAS PARTICULIERS

1) Agents contractuels

L'annexe portant conditions générales d'emploi des agents contractuels ne prévoit

pas expressément la possibilité pour ces agents de bénéficier de la C.P.A.

Toutefois, l'annexe ne précisant que les règles minimales applicables aux agents sous C.D.D. les chambres de métiers ont la possibilité de prévoir au contrat des dispositions plus favorables dès lors que celles-ci ne sont pas contraires aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les dispositions relatives à la cessation progressive d'activités propres aux agents statutaires peuvent donc être étendues aux agents contractuels dans le respect des principes suivants :

- le paragraphe 6.2 B de l'annexe du statut relative aux conditions d'emploi des agents sous contrat précise que « *tout agent contractuel peut être admis à faire valoir ses droits à la retraite avant soixante cinq ans dans les conditions prévues par la législation en vigueur* » ;

Le régime de retraite applicable aux agents contractuels est le régime de la sécurité sociale.

L'avantage de la cessation progressive d'activité ne saurait donc être accordé sans respecter les termes des articles du Code de la sécurité sociale.

L'article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale précité dispose notamment :

« *L'assurance vieillesse garantit une pension de retraite à l'assuré qui en demande la liquidation à partir d'un âge déterminé [art. R. 351-2 : 60 ans].*

Le montant de la pension résulte de l'application au salaire annuel de base d'un taux croissant, jusqu'à un maximum dit « taux plein », en fonction de la durée d'assurance, dans une limite déterminée, tant dans le régime général que dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires, ainsi que de celle des périodes reconnues équivalentes, ou en fonction de l'âge auquel est demandé cette liquidation ».

L'article R. 351-1 précise :

« *Les droits à l'assurance vieillesse sont déterminés en tenant compte :*

1° des cotisations versées au titre de la législation sur les assurances sociales et arrêtées au dernier jour du trimestre civil précédant la date prévue pour l'entrée en jouissance de la pension, rente ou allocation aux vieux travailleurs salariés ;

2° de l'âge atteint par l'intéressé à cette dernière date ;

3° du nombre de trimestre d'assurance valables pour le calcul de la pension ».

Au delà du strict respect des principes exposé ci-dessus, rien ne s'oppose donc à ce que l'agent contractuel bénéficie de la C.P.A. en travaillant à mi-temps et en étant rémunéré à hauteur de 70 % de son salaire à temps complet jusqu'à ce qu'il puisse bénéficier d'une retraite à taux plein. **Son contrat devra être complété en ce sens.**

Parallèlement un remplaçant pourra être recruté pour combler le poste à mi-temps libéré. Ce n'est pourtant qu'une possibilité, cette règle ne s'imposant que pour les agents statutaires.

Il est bien entendu que les caisses de retraite (voire les caisses de retraite complémentaire pour les cadres) devront être averties de la mesure prise.

Les agents contractuels étant régis par le contrat qui les lie à la chambre, le bénéfice de la C.P.A. accordé à l'un d'entre eux ne s'étendra pas automatiquement aux autres agents contractuels.

Pour ce qui est de l'indemnisation de l'agent en cas de maladie, le même principe que pour les agents statutaires est applicable en se référant aux règles d'indemnisation prévues au § 5.1.B.2. de l'annexe du statut relative aux conditions d'emploi des agents sous contrat.

2) Agents en position de détachement

L'article 33 du statut du personnel des chambres de métiers dispose notamment :

« sur demande de l'agent acceptée par la chambre de métiers ou sur demande de la chambre de métiers acceptée par l'agent, celui-ci peut être placé en position de :

- détachement, afin d'exercer une activité à temps complet hors de sa compagnie pour une durée qui ne peut excéder trois ans ;*

...

Dans l'un ou l'autre cas, la décision est prise par le bureau, après consultation du secrétaire général. Elle doit être écrite et préciser la durée d'effet du détachement ou de la mise à la disposition.

Pendant toute la durée du détachement ..., le présent statut demeure applicable à l'agent.

En cas de détachement, le traitement de l'agent est servi par l'organisme d'accueil.

Il convient de rappeler que bien qu'étant en position de détachement les agents demeurent soumis pour certains aspects de leur carrière aux règles du statut du personnel des chambres de métiers, notamment en ce qui concerne leurs droits à avancement et à pension.

En l'espèce, la mesure de Cessation progressive d'Activité touche aux droits à la retraite des intéressés : la décision appartient dès lors juridiquement au Président de la chambre de métiers.

Toutefois, la circonstance que les agents soient toujours en position de détachement a pour conséquence que la mesure de C.P.A. devra nécessairement être prise en accord avec la direction de l'organisme d'accueil pour les modalités de fonctionnement, compte tenu de la contre partie en terme d'horaire et de rémunération (mi-temps/ 70 % du traitement).

Pour les mêmes raisons, dans la mesure où les fonctions seront exercées à l'extérieur de la chambre de métiers, le remplacement du mi-temps libéré auquel doit procéder la chambre (sur qui pèse les obligations formulées au titre de la politique de l'emploi), nécessite également l'accord de l'organisme d'accueil sur la teneur du détachement complémentaire proposé à la fois en terme d'horaire et de rémunération.

*

* *