

Brochure n° 3135

Convention collective nationale
IDCC : 489. – INDUSTRIES DE CARTONNAGE

AVENANT N° 142 DU 14 AVRIL 2011
RELATIF AUX INDEMNITÉS EN CAS DE RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL

NOR : ASET1150837M
IDCC : 489

PRÉAMBULE

Compte tenu de la dénonciation de la convention collective nationale des fabriques d'articles de papeterie et de bureau, à effet du 1^{er} janvier 2011 et de l'application de la convention collective du cartonnage, les partenaires sociaux ont souhaité maintenir temporairement les indemnités de congédiement et de mise ou de départ à la retraite à leur niveau antérieur.

Ce maintien transitoire a pour objet de compenser le préjudice subi par les salariés dont notamment le départ en retraite était proche, en raison de la dénonciation de la convention collective de la fabrication d'articles de papeterie.

Article 1^{er}

Bénéficiaires des dispositions de l'avenant

Sont concernés par l'avenant les ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres des deux sexes dont l'activité s'exerce dans les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective suivant :

- 21.2B : fabrication d'articles de classement en carton et de boîtes de correspondance ;
- 21.2G :
 - fabrication de papiers à lettres en boîte, bloc, d'articles de visite, de faire-part, etc. ;
 - fabrication d'enveloppes et pochettes postales ;
 - fabrication de bobines pour machines de bureau, de listings et d'autres articles de papeterie ;
- 22.1J : édition de calendriers, d'éphémérides et d'articles millésimés (sauf calendrier d'art) ;
- 22.2C :
 - fabrication d'agendas, de cahiers, carnets, classeurs, registres, reliures à feuillets mobiles ;
 - façonnés comptables et de bureau divers ;
- 25.2G : fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matière plastique.

Article 2

Indemnités de rupture du contrat de travail pendant la période d'application de l'avenant

Toute rupture du contrat de travail notifiée avant le 31 décembre 2012 ouvrira droit aux indemnités de congédiement et de mise à la retraite suivantes :

A. – Indemnité de licenciement ou de rupture conventionnelle

1. Indemnité de base

Une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité de préavis est accordée à tout salarié licencié sans faute grave, comptant une ancienneté d'au moins 1 an.

Dans toutes les hypothèses, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Pour les salariés non cadres, cette indemnité est calculée de la manière suivante :

- entre 1 et 5 ans d'ancienneté, 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement ;
- à partir de 5 ans d'ancienneté, 1/4 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement.

Pour les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent, 1/10 de mois par année de présence au-delà de 15 ans.

Pour les salariés cadres, cette indemnité est calculée de la manière suivante :

- entre 1 et 5 ans d'ancienneté, 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de 5 ans d'ancienneté, 1/2 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise, l'indemnité ainsi calculée ne pouvant toutefois excéder 15 mois.

Lorsque l'ancienneté du salarié comprendra un certain nombre de mois en sus du nombre d'années complètes, la fraction de l'indemnité de licenciement afférente à cette année incomplète sera calculée au prorata du nombre de mois travaillés.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement sera le salaire moyen de l'intéressé au cours des 3 derniers mois d'activité précédant la rupture du contrat, primes, gratifications, avantages en nature compris, à l'exception des indemnités ayant un caractère bénévole et exceptionnel, des remboursements de frais et des sommes versées, en application d'un régime légal d'intéressement et de participation. En cas de rémunération variable ou dans le cas d'éléments de rémunération dont la périodicité est supérieure au mois et qui ont été versés durant les 12 derniers mois, ils seront pris en compte au prorata de la période à laquelle ils se rapportent (treizième mois, primes de vacances...).

En cas d'absence lors des 3 mois précédant la rupture, le salaire pris en considération sera reconstitué sur la base de l'horaire affiché durant l'absence.

En cas de chômage partiel lors des 3 mois précédant la rupture, le salaire pris en considération sera calculé sur la base de l'horaire de travail pratiqué avant la mise en chômage partiel.

Si un licenciement survient au cours des 12 mois qui suivent le déclassé d'un salarié, l'indemnité de congédiement sera réglée sur la base des appointements correspondant aux fonctions exercées avant le déclassé, à condition toutefois que celles-ci aient été occupées au moins pendant 12 mois et que le déclassé n'ait pas été motivé par une faute professionnelle dûment notifiée à l'intéressé à l'époque.

L'indemnité sera, dans tous les cas, diminuée des indemnités de même nature versées antérieurement.

L'indemnité sera versée au moment du départ de l'entreprise. Toutefois, dans le cadre d'un licenciement collectif et après exposé de la situation financière de l'entreprise au comité d'entreprise (ou, à défaut, aux délégués du personnel), elle pourra être réglée par versements mensuels et égaux dans un délai maximum de 3 mois, à condition que chaque versement ne soit pas inférieur à la valeur de 1 mois de salaire, auquel cas elle devra être versée au moment du départ de l'entreprise.

Les situations liées au travail à temps partiel seront réglées conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du procès-verbal de la commission paritaire du 7 octobre 1992.

2. Indemnité due au salarié licencié âgé de 50 ans à 60 ans

L'indemnité de licenciement sera majorée de 25 % si le salarié est âgé de plus de 50 ans et de moins de 55 ans et de 15 % si le salarié est âgé de plus de 55 ans et de moins de 60 ans.

Cependant, dans ce dernier cas (55 ans-60 ans), si la continuité et le niveau de ressources ne sont pas assurés jusqu'à l'âge ouvrant droit à la retraite au taux plein, le taux de majoration sera de 25 %.

3. Indemnité due au salarié licencié entre 60 ans et 65 ans et qui ne remplit pas les conditions d'ouverture d'une retraite à taux plein

La rupture du contrat de travail est considérée comme un licenciement et entraîne l'attribution d'une indemnité égale à l'indemnité de départ à la retraite majorée de :

- 60 % de la différence entre l'indemnité de départ à la retraite et l'indemnité de licenciement, lorsque le salarié dont le contrat de travail est rompu est âgé de plus de 60 ans et de moins de 62 ans ;
- 40 % de la différence entre l'indemnité de départ à la retraite et l'indemnité de licenciement, lorsque le salarié licencié est âgé de 62 ans et de moins de 65 ans.

B. – Indemnité de mise ou départ à la retraite

1. Indemnité en cas de départ volontaire

Une indemnité de départ à la retraite, calculée comme il est indiqué ci-dessous, sera accordée en cas de départ volontaire de l'entreprise d'un salarié âgé de 60 ans ou plus si l'intéressé a effectivement demandé et obtenu la liquidation de sa retraite par répartition.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 15 ans ;
- 3,5 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 25 ans ;
- 4,5 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire pris en considération pour le calcul de cette indemnité sera le même que celui retenu pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

L'ancienneté retenue pour la détermination du montant de l'indemnité de mise ou départ à la retraite sera diminuée, le cas échéant, de l'ancienneté prise en considération pour la détermination des indemnités de licenciement qui auraient été versées antérieurement à l'intéressé par l'entreprise, à l'occasion de la rupture à l'initiative de l'entreprise de contrats de travail antérieurs.

En aucun cas cette indemnité ne pourra se cumuler avec l'indemnité de licenciement ni avec l'indemnité de mise à la retraite.

2. Indemnité de mise à la retraite

Conformément aux dispositions du code du travail modifiées par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, lorsque le salarié atteint l'âge de 65 ans, l'employeur peut lui proposer une mise à la retraite. Cette proposition effectuée dans un délai de 3 mois avant l'anniversaire du salarié, devra être expressément acceptée par ce dernier, dans un délai de 1 mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé.

La même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire du salarié.

Les salariés non cadres mis à la retraite recevront une indemnité égale à 1,1 fois le montant de l'indemnité de départ en retraite, sans qu'elle puisse être inférieure à l'indemnité légale prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Pour les salariés cadres, cette indemnité sera égale à 1,3 fois le montant de l'indemnité de départ en retraite, sans qu'elle puisse être inférieure à l'indemnité légale prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Article 3

Indemnités de rupture à compter du 1^{er} janvier 2013

Toute rupture du contrat de travail notifiée à compter du 1^{er} janvier 2013 ouvrira droit à l'application des dispositions prévues par la convention collective du cartonnage.

Article 4

Durée. – Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et prendra effet au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2012.

Il prend fin le 31 décembre 2012.

L'extension de l'avenant sera demandée par les signataires.

Article 5

Dépôt

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Le dépôt auprès des services du ministre chargé du travail est opéré en deux exemplaires dont une version sur support papier, signée des parties, et une version sur support électronique.

Fait à Paris, le 14 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFC ;
FAP.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;
FFSCEGA CFTC ;
FIBOPA CFE-CGC ;
FG FO ;
FILPAC CGT.