

Brochure n° 3242

Convention collective nationale
IDCC : 1492. – PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE CELLULOSES
(OEDTAM)

AVENANT N° 35 DU 2 MAI 2013
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT,
DE DÉPART OU DE MISE À LA RETRAITE

NOR : ASET1350899M
IDCC : 1492

Entre :

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FG FO papiers-cartons,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles 43 des conventions collectives OETAM de la production et de la transformation des papiers-cartons sont annulés et remplacés comme suit :

« Article 43

Indemnités de licenciement, de départ ou de mise à la retraite

A. – Indemnité de licenciement

a) Indemnité due aux salariés ne pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein

Une indemnité de licenciement, distincte de l'indemnité de préavis, est accordée à tout salarié licencié sans faute grave comptant une ancienneté ininterrompue d'au moins 1 an et justifiant à cette date ne pas pouvoir bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Cette indemnité est fonction de l'ancienneté acquise par le salarié à la fin du préavis, qu'il soit travaillé ou non :

– 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 ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté, il est ajouté au chiffre précédent 2/15 de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Le montant de cette indemnité est majoré de 15 % à partir de 55 ans, afin de tenir compte des difficultés d'insertion professionnelle de cette catégorie salariée sous condition d'ancienneté de 5 ans minimum, et sous réserve de ne pas pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein.

Les mois accomplis au-delà des années pleines sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En cas d'absence ayant entraîné une modification de la rémunération pendant la période de référence, l'indemnité de licenciement est calculée à partir d'un salaire reconstitué sur la base du salaire mensuel habituel.

Si le salarié a fait l'objet d'une mesure de chômage partiel pendant la période de référence, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement doit être celle que l'intéressé aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein.

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

Lorsque le salarié a été occupé à temps complet et à temps partiel, une proportionnalité s'établit en fonction de la durée respective de l'emploi à temps complet et de l'emploi à temps partiel.

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

L'indemnité de licenciement est versée en même temps que la dernière paie.

b) Indemnité due aux salariés pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein

Le salarié licencié qui remplit les conditions d'ouverture d'une retraite à taux plein perçoit une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement.

B. – Indemnité de départ ou de mise à la retraite

a) Indemnité en cas de départ volontaire

Une indemnité de départ à la retraite, calculée comme il est indiqué ci-dessous, est accordée à tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 4,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;

- 5,5 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté ;
- 6,5 mois de salaire après 42 ans d'ancienneté.

Le salaire pris en considération pour le calcul de cette indemnité est le même que celui retenu pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement. L'assiette de calcul obéit aux mêmes règles que celles retenues pour l'indemnité conventionnelle de licenciement.

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

b) Indemnité de mise à la retraite

Une indemnité de mise à la retraite est versée aux salariés qui, selon la législation en vigueur, ont au moins 70 ans et dont le contrat a été rompu à l'initiative de l'employeur ou ont au moins 65 ans et dont le contrat de travail a été rompu sous réserve du respect de la procédure légale prévu par le code du travail.

Cette indemnité est égale à l'indemnité légale de licenciement. »

Article 2

A titre transitoire, les majorations pour âge des collaborateurs de 50 à 55 ans et de 55 à 60 ans qui existaient dans les articles 43 des conventions collectives OETAM antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord continueront à s'appliquer pour les salariés ayant plus de 50 ans à la date de signature du présent avenant.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité prévues pour les conventions collectives elles-mêmes.

Fait à Paris, le 2 mai 2013

(Suivent les signatures.)