

Avenant du 2 juillet 2020
relatif aux indemnités de licenciement et de retraite

NOR : ASET2050654M

IDCC : 292

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'ordonnance n° 2017-1387 publiée le 23 septembre 2017 et ses décrets d'application ont revalorisé le montant de l'indemnité légale de licenciement. Le présent avenant vise à permettre une clarification des dispositions conventionnelles de la branche de la plasturgie concernant l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ et mise en retraite. Il permettra une meilleure compréhension par les salariés et les entreprises des règles applicables en la matière.

Ainsi, cet avenant a pour objet d'annuler et remplacer :

- l'article 16 de l'avenant du 15 mai 1991 relatif aux ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise ;
- l'article 9 de l'accord du 17 décembre 1992 relatif aux cadres ;
- l'article 29 *bis* des clauses générales de la convention collective nationale de la plasturgie ;
- les articles 2 et 4 de l'avenant Seine et Seine-et-Oise. Sont visés par cet avenant les départements suivants : Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise et ville de Paris (loi n° 64-707 du 10 juillet 1964 portant réorganisation de la région parisienne, qui a supprimé les départements Seine et Seine-et-Oise).

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2.1

L'article 16 de l'avenant « Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise » du 15 mai 1991 est annulé et remplacé par :

« Article 16 | Indemnité de licenciement

Il sera alloué aux salariés licenciés et à partir de 8 mois d'ancienneté, une indemnité distincte de l'indemnité de préavis et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise. L'indemnité est calculée sur la base d'un salaire de référence déterminé à partir du montant le plus élevé entre :

- la moyenne des salaires des 12 derniers mois civils précédant la notification du licenciement ;
- la moyenne des salaires des 3 derniers mois civils précédant la notification du licenciement. 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 ;
- le salaire du dernier mois entier précédant la notification du licenciement. 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.

Par salaires il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles. Sont ainsi notamment exclus : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatrices versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les rappels éventuels de salaires concernant des régularisations sur des périodes antérieures sans rapport avec la période de référence et sauf s'ils constituent des redressements.

L'indemnité de licenciement se calcule de la manière suivante :

Coefficient	Ancienneté	Calcul de l'indemnité
700 à 830	De 8 mois à 10 ans	1/4 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté
	Pour les années au-delà de 10 ans	1/3 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté
(*) Salaire de référence.		

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Pour l'application de cet article, l'ancienneté sera déterminée comme il est dit à l'article 11 des clauses générales. Cependant, la durée des contrats antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte, hormis :

- la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie au terme de ce contrat à durée déterminée ;
- la durée de la ou des missions de travail temporaire effectuées par le salarié dans l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, sont également prises en compte pour la détermination de l'ancienneté :

- la durée d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue du stage ;
- la durée du congé parental d'éducation ;
- la durée du préavis même dans le cas où ce dernier ne serait pas effectué ;
- les périodes militaires ;
- les périodes de réserves opérationnelles ;
- les périodes d'arrêts de travail pour accident de trajet ;
- les périodes prises en compte conformément aux dispositions légales dont notamment les congés maternité, d'adoption et paternité, les congés pour événements familiaux, l'activité partielle, les périodes d'arrêts de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, la contrepartie obligatoire en repos, les jours de repos compensateur de remplacement, les heures de délégation des représentants du personnel, les congés de bilan de compétence, de formation économique, sociale et syndicale...

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces 2 modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le licenciement est prononcé en raison d'une faute grave ou lourde du salarié.

Cette indemnité n'est applicable que dans la mesure où elle serait plus avantageuse pour le salarié que les dispositions légales. »

Article 2.2

L'article 9 de l'accord du 17 décembre 1992 relatif aux cadres est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 9 | *Indemnité de licenciement*

Il sera alloué aux cadres licenciés et à partir de 8 mois d'ancienneté, une indemnité distincte de l'indemnité de préavis et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité est calculée sur la base d'un salaire de référence déterminé à partir du montant le plus élevé entre :

- la moyenne des salaires des 12 derniers mois civils précédant la notification du licenciement ;
- la moyenne des salaires des 3 derniers mois civils précédant la notification du licenciement. 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 ;
- le salaire du dernier mois entier précédant la notification du licenciement. 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.

Par salaire, il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles. Sont ainsi notamment exclus : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatrices versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les rappels éventuels de salaires concernant des

régularisations sur des périodes antérieures sans rapport avec la période de référence et sauf s'ils constituent des redressements.

L'indemnité de licenciement se calcule de la manière suivante :

Coefficient	Ancienneté	Calcul de l'indemnité
900 et plus	De 8 mois à 3 ans	1/4 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté
	Plus de 3 ans	3/10 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté pour la tranche depuis la date d'entrée jusqu'à la 8 ^e année incluse d'ancienneté ; 4/10 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté pour la tranche du début de la 9 ^e année jusqu'à la fin de 13 ^e année d'ancienneté ; 5/10 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté au-delà de la 13 ^e année d'ancienneté
(*) Salaire de référence.		

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Pour l'application de cet article, l'ancienneté sera déterminée comme il est dit à l'article 11 des clauses générales. Cependant, la durée des contrats antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte, hormis :

- la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie au terme de ce contrat à durée déterminée ;
- la durée de la ou des missions de travail temporaire effectuées par le salarié dans l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, sont également prises en compte pour la détermination de l'ancienneté :

- la durée d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue du stage ;
- la durée du congé parental d'éducation ;
- la durée du préavis même dans le cas où ce dernier ne serait pas effectué ;
- les périodes militaires ;
- les périodes de réserves opérationnelles ;
- les périodes d'arrêts de travail pour accident de trajet ;
- les périodes prises en compte conformément aux dispositions légales dont notamment les congés maternité, d'adoption et paternité, les congés pour événements familiaux, l'activité partielle, les périodes d'arrêts de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, la contrepartie obligatoire en repos, les jours de repos compensateur de remplacement, les heures de délégation des représentants du personnel, les congés de bilan de compétence, de formation économique, sociale et syndicale...

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces 2 modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le licenciement est prononcé en raison d'une faute grave ou lourde du salarié.

L'indemnité de licenciement conventionnelle est plafonnée à 15 mois de salaire de référence. Cette indemnité n'est applicable que dans la mesure où elle serait plus avantageuse pour le salarié que les dispositions légales. »

Article 3 | Indemnités de départ et mise en retraite

L'article 29 *bis* des clauses générales relatif à l'indemnité de départ à la retraite est annulé et remplacé par :

Article 29 *bis* | Indemnités de départ et de mise à la retraite

a) Indemnités de départ volontaire à la retraite

Le salarié doit informer l'employeur par écrit de son départ en retraite en justifiant du bénéfice d'une pension de vieillesse.

Le salarié devra respecter le même préavis que celui prévu en cas de licenciement.

Les salariés dont le poste est coté de 700 à 830 (collaborateurs) percevront une indemnité d'un montant égal à la moitié de celle qu'il aurait perçu s'il avait été licencié, calculée dans la limite de 30 ans d'ancienneté, soit un plafond égal à la moitié de l'indemnité de licenciement pour 30 ans d'ancienneté.

Les salariés dont le poste est coté de 900 à 940 (cadres) percevront une indemnité d'un montant égal à :

Ancienneté	Calcul de l'indemnité
À partir de 5 ans d'ancienneté à la date de rupture du contrat	0,15 mois de salaire (*) par année d'ancienneté
Au-delà de 8 ans d'ancienneté à la date de rupture du contrat et jusqu'à 13 ans inclus	0,15 mois de salaire (*) par année d'ancienneté depuis la date d'entrée jusqu'à la 8 ^e année incluse d'ancienneté
	0,2 mois de salaire (*) par année d'ancienneté pour la tranche du début de la 9 ^e année jusqu'à la fin de 13 ^e année d'ancienneté
Au-delà de 13 ans d'ancienneté à la date de rupture du contrat	0,15 mois de salaire (*) par année d'ancienneté depuis la date d'entrée jusqu'à la 8 ^e année incluse d'ancienneté
	0,2 mois de salaire (*) par année d'ancienneté pour la tranche du début de la 9 ^e année jusqu'à la fin de 13 ^e année d'ancienneté
	0,25 mois salaire (*) par année d'ancienneté au-delà de la 13 ^e année d'ancienneté
L'indemnité de départ en retraite est plafonnée à 7,5 mois de salaire (*)	
(*) Salaire de référence.	

Ce calcul d'indemnité n'est applicable que s'il est plus avantageux pour le salarié que celui prévu par les dispositions légales.

L'ancienneté est déterminée selon les mêmes modalités que celles prévues pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

b) Indemnités de mise à la retraite

L'employeur devra notifier au salarié la rupture du contrat par écrit au moins 3 mois avant sa date anniversaire.

Sous réserve des règles propres aux salariés protégés, l'employeur peut mettre à la retraite :

- les salariés âgés d'au moins 70 ans ;
- les salariés de moins de 70 ans ayant atteint l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une pension de retraite à taux plein (entre 65 et 67 ans selon l'année de naissance du salarié).

Dans ce deuxième cas, l'employeur devra interroger par écrit le salarié au moins 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter l'entreprise. En cas de refus dans un délai de 1 mois, le salarié ne peut être mis à la retraite pendant toute l'année qui suit sa date d'anniversaire.

L'employeur devra respecter le même préavis que celui prévu conventionnellement en cas de licenciement.

Le salarié percevra une indemnité équivalente à :

Coefficient	Ancienneté	Calcul de l'indemnité
700 à 830	De 8 mois à 10 ans	1/4 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté
	Au-delà de 10 ans	1/3 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté
900 et plus	De 8 mois à 3 ans	1/4 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté
	Plus de 3 ans	3/10 de mois de salaire 5 (*) par année d'ancienneté pour la tranche depuis la date d'entrée jusqu'à la 8 ^e année d'ancienneté incluse
		4/10 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté pour la tranche du début de la 9 ^e année jusqu'à la fin de 13 ^e année d'ancienneté
		5/10 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté au-delà de la 13 ^e année d'ancienneté
(*) Salaire de référence.		

L'indemnité de mise à la retraite est plafonnée à 15 mois de salaire de référence.

Ce calcul d'indemnité n'est applicable que s'il est plus avantageux pour le salarié que celui prévu par les dispositions légales.

Conformément à la réglementation en vigueur, l'indemnité de mise à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces 2 modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

c) Dispositions sur le calcul du salaire de référence

Ces indemnités sont calculées sur la base d'un salaire de référence déterminé à partir du montant le plus élevé entre :

- la moyenne des salaires des 12 derniers mois civils précédant la rupture du contrat ;
- la moyenne des salaires des 3 derniers mois civils précédant la rupture du contrat.
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 ;
- le salaire du dernier mois entier précédant la rupture du contrat. 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.

Par salaire, il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles. Sont ainsi notamment exclus : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatrices versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les rappels éventuels de salaires concernant des régularisations sur des périodes antérieures sans rapport avec la période de référence et sauf s'ils constituent des redressements. »

Article 4 | *Modification des dispositions de l'accord Seine et Seine-et-Oise*

Les articles 2 et 4 de l'accord Seine et Seine-et-Oise sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 2 | *Indemnité de licenciement*

L'indemnité de licenciement est déterminée conformément aux dispositions de l'article 16 de l'avenant "Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise".

Article 4 | *Indemnité de licenciement*

Il sera alloué aux collaborateurs licenciés et à partir de 8 mois d'ancienneté, une indemnité distincte du délai-congé et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement se calcule de la manière suivante :

Coefficient	Ancienneté	Calcul de l'indemnité
700 à 830	De 8 mois à 5 ans	1/4 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté
	Au-delà de 5 ans	3/10 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
	Au-delà de 10 ans	3/10 de mois de salaire (*) par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et, au-delà 1/3 de mois par année d'ancienneté
(*) Salaire de référence.		

L'ancienneté est déterminée selon les modalités prévues à l'article 16 de l'avenant "Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise". L'indemnité est calculée sur la base d'un salaire de référence déterminé à partir du montant le plus élevé entre :

- la moyenne des salaires des 12 derniers mois civils précédant la notification du licenciement ;
- la moyenne des salaires des 3 derniers mois civils précédant la notification du licenciement. 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 ;
- le salaire du dernier mois entier précédant la notification du licenciement. 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.

Par salaire, il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles. Sont ainsi notamment exclus : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatrices versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les rappels éventuels de salaires concernant des régularisations sur des périodes antérieures sans rapport avec la période de référence et sauf s'ils constituent des redressements.

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le licenciement est prononcé en raison d'une faute grave du collaborateur. »

Article 5 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord porte sur la révision d'un article d'application générale de la convention collective qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives aux indemnités de licenciement et de retraite n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Durée et entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services compétents et son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la publication de l'arrêté portant extension du présent avenant au *Journal officiel*.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 2 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)