

CONVENTION COLLECTIVE DU CARTONNAGE DU 9 JANVIER 1969

AVENANT N° 153

Les articles :

- 34 « congés payés » - Point 4 : Fractionnement des congés payés (dispositions générales)
- 72 « Indemnité de licenciement » (ouvriers),
- 94 « Indemnité de licenciement » (employés),
- 115 « Indemnité de licenciement » (agents de maîtrise),
- 137 « congés payés » (cadres)
- et 142 « Indemnité de licenciement » (cadres),

Sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

⇒ **Article 34 - 4 Fractionnement des congés payés**

Le congé payé principal ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié ou accord collectif d'entreprise.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} Mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il sera attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période sera au moins égal à six, et un seul lorsqu'il sera compris entre trois et cinq jours.

Cependant, ces jours de congés supplémentaires ne sont dus que si le fractionnement des congés payés est demandé par l'employeur.

Dans le cas où le congé s'accompagne de la fermeture de l'entreprise, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions ci-dessus, soit après accord individuel du salarié, soit par accord collectif d'entreprise.

Conformément à l'article L 3141-19 du Code du travail, les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit aux jours de fractionnement ci-dessus.

⇒ **Article 72 - Indemnités de licenciement**

a) Une indemnité de licenciement distincte du préavis sera accordée en dehors de toute faute grave ou faute lourde aux ouvriers licenciés, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- Pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté
- Pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté : 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté auquel est ajouté 2/15^{ème} de mois par année de présence au-delà de 10 ans

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

b) Licenciement économique :

En cas de licenciement pour motif économique, les indemnités seront payées conformément à la législation en vigueur.

⇒ **Article 94 - Indemnités de licenciement**

a) Indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement distincte du préavis sera accordée en dehors de toute faute grave ou faute lourde aux employés licenciés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- Pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté;
- Pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté : 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté auquel est ajouté 2/15^{ème} de mois par année de présence au-delà de 10 ans

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

b) Indemnités de licenciement économique

En cas de licenciement pour motif économique, les indemnités seront payées conformément à la législation en vigueur.

⇒ **Article 115 - Indemnités de licenciement**

a) Indemnité de licenciement :

Une indemnité de licenciement distincte du préavis sera accordée en dehors de toute faute grave ou faute lourde aux agents de maîtrise licenciés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

1^{er} calcul

- Pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté.
- Pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté : 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté auquel est ajouté 2/15^{ème} de mois par année de présence au-delà de 10 ans

2^{ème} calcul

- Pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté en qualité d'agent de maîtrise : 1/4 de mois par année de présence avec un maximum de trois mois de salaire.

C'est le calcul le plus favorable à l'agent de maîtrise licencié qui sera toujours appliqué.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12^{ème} de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

b) Indemnités de licenciement économique

En cas de licenciement pour motif économique, les indemnités seront payées conformément à la législation en vigueur.

Le licenciement dans le cas de fusion ou de concentration entraînant la réorganisation de l'entreprise étant tout à fait différent du licenciement dans le cas de manque de travail ou de non satisfaction dans le travail ; les indemnités de licenciement, dans ces cas, sont majorées de 20 % pour les agents de maîtrise licenciés âgés de 50 ans et plus.

⇒ **Article 137 - Congés payés**

La durée des congés payés sera déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif. Les cadres ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront, en accord avec l'employeur, soit de deux jours ouvrables de congés payés supplémentaires, soit d'une indemnité correspondante. Ces dispositions seront portées à 4 jours après cinq ans d'ancienneté.

Les congés susmentionnés ne se cumulent pas avec ceux prévus à l'article 34.5 de la présente convention.

Dans le cas exceptionnel où le cadre serait rappelé de congé pour les besoins du service, il lui sera accordé deux jours supplémentaires de congés payés et les frais de voyages occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.

Les périodes militaires de réserve obligatoires, les jours d'absence pour maladie - dans la limite de 12 mois - ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

Il en sera de même en principe pour les absences de courte durée accordées par l'employeur au cours de l'année, sauf dérogations par accords particuliers ou conformes aux usages

⇒ **Article 142 - Indemnités de licenciement**

a) Indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement distincte du préavis sera accordée en dehors de toute faute grave ou faute lourde aux cadres licenciés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité de congédiement sera versée au moment du départ de l'entreprise. Toutefois, dans les cas exceptionnels, elle pourra être réglée par versements mensuels et égaux dans un délai maximum de trois mois.

L'assiette de calcul de l'indemnité est égale à 1/12^{ème} de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant l'envoi de la lettre de licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois

Dans ce dernier cas, les primes ou gratifications de caractère exceptionnel, versées aux salariés pendant cette période, seront prises en compte dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

L'indemnité de congédiement s'établit sur la base des minima suivants :

- Par année de présence pour la tranche comprise entre 1 et 5 ans d'ancienneté : 2/10^{ème} mois
- Par année de présence pour la tranche comprise entre 5 et 10 ans d'ancienneté : 3/10^{ème} mois
- Par année de présence pour la tranche comprise entre 10 et 20 ans d'ancienneté : 4/10^{ème} mois
- Par année de présence au-delà de 20 ans d'ancienneté : 5/10^{ème} mois

L'indemnité de congédiement ne pourra toutefois dépasser 12 mois.

b) Indemnités de licenciement économique

En cas de licenciement pour motif économique, les indemnités seront payées conformément à la législation en vigueur.

Le licenciement dans le cas de fusion ou de concentration entraînant la réorganisation de l'entreprise étant tout à fait différent du licenciement dans le cas de manque de travail ou de non satisfaction dans le travail ; les indemnités de licenciement, dans ces cas, sont majorées de 20 % pour les cadres licenciés âgés de 50 ans et plus.

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du Ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 29 Mars 2016

DÉLÉGATION PATRONALE

Fédération Française du Cartonnage et Articles de Papeterie	
---	--

DÉLÉGATION DES SALARIES

Fédération Chimie Énergie (FCE-CFDT)	
Fédération Française des Syndicats de la Communication écrite graphique et audiovisuelle (CFTC)	
Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la filière Bois Papiers (CFE-CGC) FIBOPA	
Fédération Générale FO (F.G./F.O. CONSTRUCTION)	
Fédération des travailleurs des Industries du Livre, du Papier et de la Communication (FILPAC-CGT)	