

Convention collective nationale

IDCC : 1495. - **TRANSFORMATION DES PAPIERS ET CARTONS
ET DES INDUSTRIES CONNEXES
(OEDTAM)**

(5^e édition. - Septembre 2003)

AVENANT N° 3 DU 9 JUIN 2004

À L'ACCORD PROFESSIONNEL RELATIF À LA CESSATION D'ACTIVITÉ
DES SALARIÉS POSTÉS EN FIN DE CARRIÈRE

NOR : ASET0450661M

Entre :

L'union des industries papetières pour les affaires sociales,

D'une part, et

La fédération chimie énergie CFDT ;

La fédération française des syndicats de la communication écrite,
graphique, du spectacle et de l'audiovisuel CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est inséré après l'alinéa 1 de l'article 8 « Sortie du dispositif », un alinéa ainsi rédigé :

« Il en ira ainsi lorsque le salarié aura notamment acquis le nombre de trimestres nécessaires validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale pour bénéficiaire d'une pension de vieillesse au taux plein (1). Sa mise à la retraite par l'employeur ne sera pas considérée comme un licenciement, mais comme une cause autonome de rupture du contrat de travail, ouvrant droit au versement de l'indemnité prévue par la convention collective. »

(1) Bénéfice d'une pension de vieillesse au taux plein avant 60 ans. décret d'application du 30 octobre 2003.

Article 2

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel relatif à la suppression progressive de la procédure de mise à la retraite avant 65 ans du 9 juin 2004.

Fait à Paris, le 9 juin 2004.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS ET CARTONS
ET DES INDUSTRIES CONNEXES
(OEDTAM)**

(5^e édition. – Septembre 2003)

ACCORD PROFESSIONNEL DU 9 JUIN 2004
RELATIF À LA SUPPRESSION PROGRESSIVE DE LA PROCÉDURE
DE MISE À LA RETRAITE AVANT 65 ANS
NOR : ASET0450662M

PRÉAMBULE

Les parties signataires décident du présent accord dans le cadre des modifications apportées à l'article L.122-14-13 du code du travail consécutivement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Elles prennent acte de la nouvelle rédaction de l'article L. 122-14-13.

Elles constatent que selon cet article :

- la mise à la retraite s'entend désormais de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge de 65 ans ;
- la limite de 65 ans peut être réduite dans le cadre d'un accord collectif étendu fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle.

Elles constatent également que les dispositions conventionnelles sur la mise à la retraite des dispositions générales de :

- la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers-cartons et cellulose du 20 janvier 1988 ;
- la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses du 4 décembre 1972 ;
- la convention collective nationale des ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 21 décembre 1972, sont rendues caduques depuis l'entrée en vigueur de la loi du 21 août 2003.

Dans ces conditions, les parties décident d'entériner conventionnellement les modifications issues des nouvelles dispositions légales sur les possibilités de mise à la retraite. A cet effet, quatre avenants, portant successivement modification du paragraphe B des articles 44 des dispositions générales des conventions « OEDTAM » production et transformation et des articles 48 des dispositions générales des conventions « Ingénieurs et cadres » et transformation, sont soumis à signature des parties.

Concomitamment aux modifications conventionnelles, les parties s'accordent pour créer un dispositif temporaire d'accompagnement de la réforme législative tendant à concilier les objectifs de la loi avec les pratiques conventionnelles antérieures et à favoriser leur rapprochement.

Il apparaît important de limiter le recours à la procédure de mise à la retraite utilisée comme mode de gestion des ressources humaines par les âges et de développer les politiques de ressources humaines favorisant la gestion des carrières des seniors.

Il n'existe pas de solution unique applicable à toutes les situations. Il convient cependant de souligner qu'il devient essentiel pour les entreprises de la profession :

- de conserver plus longtemps l'expérience acquise par leurs collaborateurs de plus de 50 ans et de permettre, par le dialogue social et par le respect de chacun, une coexistence positive entre les générations en activité ;
- d'assurer des perspectives professionnelles indépendamment de l'âge dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines ;
- d'assurer le maintien, le développement des compétences et la valorisation des qualifications tout au long de la vie professionnelle.

Les parties signataires s'entendent ainsi sur un certain nombre de pratiques et de contreparties concourant au développement progressif du taux d'activité des seniors et favorisant l'évolution des politiques de gestion des emplois et des compétences dans le sens d'une plus grande articulation avec le volet « formation tout au long de la vie ».

Les parties conviennent qu'aucun accord collectif de niveau inférieur ne pourra déroger, dans un sens moins favorable, à l'intégralité des dispositions du présent accord.

TITRE I^{er}
**DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE. - MISE À LA
RETRAITE PAR L'EMPLOYEUR DISPOSITIONS TRANSI-
TOIRES**

Pendant la durée du présent accord, il sera tenu compte des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

*Dispositions applicables aux salariés « OEDTAM »
des conventions collectives production et transformation*

1.1. Départ volontaire à la retraite

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise, pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au titre des articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 (1) du code de la sécurité sociale, aura droit à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

Pour ce faire, l'intéressé devra justifier par écrit de son droit à l'employeur avec les justificatifs utiles. Cette mesure s'applique rétroactivement aux salariés ayant pris leur retraite depuis le 1^{er} janvier 2004.

1.2. Mise à la retraite

Paragraphe A

L'employeur a la possibilité de rompre le contrat de travail des salariés bénéficiant d'une pension de vieillesse au taux plein au sens du code de la sécurité sociale, et ayant atteint l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351 du même code (2).

Dans le cas où il utiliserait cette possibilité, l'employeur vérifiera auprès du salarié s'il remplit les conditions prévues ci-dessus. A cet effet, il devra notifier au salarié son intention de le mettre à la retraite par lettre recommandée avec accusé de réception. Si le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse au taux plein, il devra en justifier dans un délai de 3 mois par la production de la réponse qui lui aura été apportée par la sécurité sociale ou apporter la preuve des démarches qu'il aura effectuées.

S'il peut prétendre à une pension de vieillesse au taux plein, l'employeur pourra prendre l'initiative de la mise à la retraite de l'intéressé dans un délai de 3 mois suivant la date à laquelle le salarié aura justifié pouvoir prétendre à une pension de vieillesse au taux plein.

L'employeur devra respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis conventionnel.

L'initiative de l'employeur ne pourra être finalisée qu'après un échange de vues avec le salarié. Ce dernier pourra obtenir, à titre exceptionnel s'il justifie avoir des personnes à sa charge au sens du code général des impôts, le report de sa mise à la retraite par un doublement du délai de prévenance initial que doit respecter l'employeur.

(1) Bénéfice d'une pension de vieillesse au taux plein avant 60 ans. décret d'application du 30 octobre 2003.

(2) 60 ans à la date de signature du présent accord par renvoi à l'article R. 351-2.

L'employeur versera, au moment de la rupture du contrat de travail, une indemnité conventionnelle de mise à la retraite égale à 1,3 fois le montant de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Pour les salariés comptabilisant plus de 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il sera tenu compte, pour le calcul de l'indemnité de mise à la retraite, d'un bonus d'ancienneté de 5 années.

Paragraphe B

L'employeur a la possibilité de rompre le contrat de travail d'un salarié, pour lequel l'âge minimum prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale est abaissé dans les conditions prévues par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du même code (1) et qui peut, dans ces conditions, bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein au sens du code de la sécurité sociale. Cette rupture s'analyse en une mise à la retraite qui ouvre droit aux mêmes garanties conventionnelles que celles fixées ci-dessus au paragraphe A.

Article 2

*Dispositions applicables aux salariés « ingénieurs et cadres »
des conventions collectives production et transformation*

2.1. Départ volontaire à la retraite

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise, pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au titre des articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 (2) du code de la sécurité sociale, aura droit à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

Pour ce faire, l'intéressé devra justifier par écrit de son droit à l'employeur avec les justificatifs utiles.

Cette mesure s'applique rétroactivement aux salariés ayant pris leur retraite depuis le 1^{er} janvier 2004.

2.2. Mise à la retraite

Paragraphe A

L'employeur a la possibilité de rompre le contrat de travail des salariés bénéficiant d'une pension de vieillesse au taux plein au sens du code de la sécurité sociale, et ayant atteint l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du même code (3).

Dans le cas où il utiliserait cette possibilité, l'employeur vérifiera auprès du salarié s'il remplit les conditions prévues ci-dessus. A cet effet, il devra notifier au salarié son intention de le mettre à la retraite par lettre

(1) Accord relatif à la suppression progressive de la procédure de mise à la retraite avant 65 ans.

(2) Bénéfice d'une pension de vieillesse au taux plein avant 60 ans. décret d'application du 30 octobre 2003.

(3) 60 ans à la date de signature du présent accord par renvoi à l'article R. 351-2.

recommandée avec accusé de réception. Si le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse au taux plein, il devra en justifier dans un délai de 3 mois par la production de la réponse qui lui aura été apportée par la sécurité sociale ou apporter la preuve des démarches qu'il aura effectuées.

S'il peut prétendre à une pension de vieillesse au taux plein, l'employeur pourra prendre l'initiative de la mise à la retraite de l'intéressé dans un délai de 6 mois suivant la date à laquelle le salarié aura justifié pouvoir prétendre à une pension de vieillesse au taux plein.

L'employeur devra respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis conventionnel.

L'initiative de l'employeur ne pourra être finalisée qu'après un échange de vues avec le salarié. Ce dernier pourra obtenir, à titre exceptionnel s'il justifie avoir des personnes à sa charge au sens du code général des impôts, le report de sa mise à la retraite par un doublement du délai de prévenance initial que doit respecter l'employeur.

L'employeur versera, au moment de la rupture du contrat de travail, une indemnité conventionnelle de mise à la retraite égale à 1,5 fois le montant de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Pour les salariés comptabilisant plus de 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il sera tenu compte, pour le calcul de l'indemnité de mise à la retraite, d'un bonus d'ancienneté de 5 années.

Paragraphe B

L'employeur a la possibilité de rompre le contrat de travail d'un salarié, pour lequel l'âge minimum prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale est abaissé dans les conditions prévues par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du même code (1) et qui peut, dans ces conditions, bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein au sens du code de la sécurité sociale. Cette rupture s'analyse en une mise à la retraite qui ouvre droit aux mêmes garanties conventionnelles que celles fixées ci-dessus au paragraphe A.

TITRE II

CONTREPARTIES EN TERMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET D'EMPLOI

Article 1^{er}

Contreparties en termes de formation professionnelle

Les parties signataires rappellent leur attachement aux principes et orientations arrêtés dans le protocole d'accord du 13 février 1985 relatif à la formation professionnelle.

Elles soulignent que la question de l'emploi des salariés de plus de 45 ans constitue un thème central des réflexions actuellement en cours au niveau interprofessionnel et professionnel sur la réforme de la formation professionnelle.

(1) Bénéfice d'une pension de vieillesse au taux plein avant 60 ans, décret d'application du 30 octobre 2003.

Elles décident de se rencontrer avant le 30 juin 2004 pour étudier les conditions d'application, et les mesures concrètes à retenir pour la profession, des dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Elles insistent sur la nécessité du développement des politiques et mesures permettant progressivement une meilleure adaptation des salariés à l'évolution continue des emplois qu'ils occupent ou qu'ils sont susceptibles d'occuper tout au long de leur carrière professionnelle.

Les parties s'engagent à négocier un accord professionnel qui contribue :

- au développement des politiques de formation professionnelle tout au long de la vie ;
- à la valorisation des acquis de l'expérience ;
- à une prise en compte des deuxièmes parties de carrière dans la définition et l'établissement de l'organisation des conditions de travail ;
- au maintien de la capacité de chaque salarié à occuper un emploi.

Elles insistent sur le nécessaire développement des politiques de formation continue qui, outre de tendre à une meilleure adaptation des salariés à l'évolution continue des technologies et des fonctions, permettra, à terme, de modifier les politiques de gestion par les âges et d'inverser les comportements.

Elles relèvent que le développement de la formation continue résulte de l'initiative des entreprises, de l'initiative individuelle, des propositions et avis des instances représentatives et des organismes paritaires de la profession.

Elles décident que dans les entreprises ou dans les établissements où la population des salariés âgés de plus de 45 ans représente plus de 5 salariés et plus de 30 % de l'effectif, les contreparties en termes de formation professionnelle visées par l'article L. 122-14-13 s'analyseront en une affectation minimum de 30 % de l'obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation au financement d'actions de formation au bénéfice des salariés âgés de 45 ans et plus.

Cette contrepartie devra être vérifiée dans l'année au cours de laquelle la mise à la retraite est modifiée ou dans l'année qui suit cette notification.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux cas de mise à la retraite prononcés dans le cadre de dispositifs de préretraite ou de cessation anticipée d'activité tels que prévu à l'article 3 du présent titre.

Article 2

Contreparties en termes d'emploi

Une démarche d'analyse prospective des métiers et des qualifications sera engagée au niveau de la branche.

Afin d'éviter le recours systématique à la procédure de mise à la retraite utilisée comme mode de gestion des ressources humaines, les parties signataires s'engagent à promouvoir, auprès des entreprises, une politique de gestion prospective des emplois et des compétences axée sur le relèvement du taux d'activité des seniors et compatible avec les spécificités d'organisation propres à la profession.

Elles décident que toute mise à la retraite dans les conditions prévues au présent accord ne sera pas considérée comme un licenciement, mais comme une cause autonome de rupture, si elle s'accompagne de l'une des dispositions suivantes :

- conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour 2 mises à la retraite ;
- ou
- conclusion d'un contrat d'apprentissage, avec perspective d'emploi pour 1 mise à la retraite ;
- ou
- conclusion d'un contrat de qualification ou de professionnalisation, avec perspective d'emploi pour 1 mise à la retraite.

La conclusion devra intervenir de préférence dans les 12 mois précédant la date de notification de la mise à la retraite ou, à défaut, dans les 6 mois suivants.

Elle pourra être réalisée au sein de l'entreprise ou d'une autre entreprise appartenant au même groupe, relevant du champ d'application du présent accord et exerçant la même activité.

En cas de difficultés économiques conjoncturelles, l'entreprise pourra éventuellement différer cette embauche au-delà de ce délai, après consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux cas de mise à la retraite prononcés dans le cadre de dispositifs de préretraite ou de cessation anticipée d'activité tels que prévu à l'article 3 du présent titre.

Article 3

Réserves concernant les dispositifs de préretraite ou de cessation anticipée d'activité

En application de la loi, les dispositions du présent titre ne sont pas applicables en cas de cessation d'activité en application d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 352-3 (1) du code du travail ou d'une convention conclue en application du 3^e de l'article L. 322-4 (2) ou dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la date de publication de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Dans ce cadre, les ruptures de contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant l'âge visé au 1^{er} de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale (3), et dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein au sens du code de la sécurité sociale, sont maintenues. Elles continuent de s'analyser comme une mise à la retraite et ouvrent droit, pour le salarié, au versement de l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite.

(1) Accords professionnels, ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux visant à permettre à certains salariés de bénéficier d'un avantage de préretraite.

(2) Convention de préretraite progressive.

(3) 65 ans à la date de signature du présent accord, par renvoi à l'art. R. 351-27 du même code.

TITRE III :

APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1^{er}

Informations

Le comité d'entreprise ou le comité d'établissement est informé préalablement des mesures de mise à la retraite et des contreparties qui les accompagnent.

A défaut de comité d'entreprise, ces informations seront communiquées préalablement aux délégués du personnel.

Les informations relatives au nombre de mises à la retraite et aux contreparties qui les accompagnent seront transmises à l'UNIPAS. Elles feront l'objet d'une information globale à l'occasion de l'examen du rapport de branche sur l'évolution économique et la situation de l'emploi.

Article 2

Conditions d'application de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur un jour franc à compter de la date de parution de l'arrêté d'extension le concernant.

Il est conclu pour une durée déterminée.

Il cessera, de plein droit, de produire ses effets à l'échéance du 31 décembre 2007.

Les parties conviennent de se revoir dans le courant du mois de janvier 2007, afin d'étudier les possibilités et les conditions d'un éventuel renouvellement des dispositions y figurant.

Article 3

Publicité et formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 9 juin 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Union des industries papetières pour les affaires sociales.

Syndicats de salariés :

Fédération chimie énergie CFDT ;

Fédération française des syndicats de la communication écrite,
graphique, du spectacle et de l'audiovisuel CFTC ;

Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier
CFE-CGC.

Brochure n° 3250

Supplément n° 5

Convention collective nationale

IDCC : 1495. - **TRANSFORMATION DES PAPIERS ET CARTONS
ET DES INDUSTRIES CONNEXES
(OEDTAM)**

(5^e édition. - Septembre 2003)

AVENANT N° 21 DU 9 JUIN 2004

PORTANT RÉVISION DE LA PROCÉDURE DE MISE À LA RETRAITE

NOR : ASET0450666M

IDCC : 1495

Article 1^{er}

Avenant à la convention collective

Consécutivement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les parties signataires conviennent de modifier le paragraphe B de l'article 44 des dispositions générales de la convention collective nationale.

Le présent avenant fera l'objet des mêmes conditions d'application et de publicité que la convention elle-même.

Article 2

Nouvelles dispositions conventionnelles

Le paragraphe B de l'article 44 des dispositions générales de la convention collective nationale est nouvellement rédigé comme suit :

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, sera accordée en cas de départ volontaire de l'entreprise d'un salarié ayant atteint l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale (1) si l'intéressé a effectivement demandé et obtenu la liquidation de sa retraite par répartition.

(1) 60 ans à la date de signature du présent accord par renvoi de l'article R. 351-2.

Cette indemnité sera 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 mois et demi de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 5 mois et demi de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

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 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.

b) Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge visé au 1^{er} de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale (1).

L'employeur devra respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis et versera au moment de la rupture du contrat de travail une indemnité conventionnelle égale au montant de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Fait à Paris, le 9 juin 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après

Organisation patronale :

Union des industries papetières pour les affaires sociales.

Syndicats de salariés :

Fédération chimie-énergie CFDT ;

Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel CFTC ;

Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier CFE-CGC.

(1) 65 ans par renvoi à l'article R. 351-27. à la date de signature de l'avenant modificatif.