

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

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Objet de la convention.](#)
- [Champ d'application.](#)
- [Durée de la convention.](#)
- [Procédure de révision et de dénonciation.](#)
- [Adhésion, dépôt, commission paritaire.](#)
- [Publicité de la convention.](#)
- [Avantages acquis.](#)
- [Droit syndical et liberté d'opinion.](#)
- [Exercice du droit syndical.](#)
- [Fonctions électives syndicales et publiques.](#)
- [Communications syndicales - Panneaux d'affichage.](#)
- [Congé de formation économique, sociale et syndicale.](#)
- [Réception des représentants syndicaux.](#)
- [Organisation des élections.](#)
- [Délégués du personnel.](#)
- [Comité d'entreprise.](#)
- [Financement des activités sociales et culturelles et budget de fonctionnement du comité d'entreprise.](#)
- [Hygiène, sécurité et conditions de travail.](#)
- [Protection des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise, des représentants syndicaux, des délégués syndicaux et des membres du CHSCT](#)
- [Droit d'expression des salariés.](#)
- [Protection des salariés et droit disciplinaire.](#)
- [Embauchage.](#)
- [Examen médical à l'embauchage.](#)
- [Ancienneté.](#)
- [Conditions particulières aux femmes.](#)
- [Absences pour maladie ou accident.](#)
- [Garanties en cas de déclassement pour inaptitude.](#)
- [Modification du contrat de travail.](#)
- [Licenciement individuel.](#)
- [Préavis ou délai-congé.](#)
- [Durée du travail.](#)
- [Congés payés](#)
- [Date de versement de l'indemnité de congés payés.](#)
- [Congés exceptionnels pour événements divers.](#)

- [Garde d'un enfant malade.](#)
- [Bulletin de paie.](#)
- [Indemnité de panier de nuit.](#)
- [Prime d'ancienneté.](#)
- [Service national et obligations militaires.](#)
- [Assurance décès.](#)
- [Médaille du travail.](#)
- [Inventions.](#)
- [Formation professionnelle.](#)
- [Indemnités de congédiement et de mise ou départ à la retraite](#)

[Objet de la convention.](#)

Objet de la convention.

La présente convention, conclue en application des chapitres Ier et II du titre III du livre Ier du code du travail, a pour objet de régler sur l'ensemble du territoire national les rapports entre :

- les employeurs membres de l'un des syndicats suivants adhérents à la fédération nationale des transformateurs de papier (FNTP) :

- union syndicale française du carton ondulé (USFO) ;

- chambre syndicale des fabricants de sacs en papier ;

Champ d'application.

I. - Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel de la convention collective nationale pour les OEDTAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes est défini par référence à la nomenclature d'activités française (NAF) instituée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 et entrée en vigueur le 1er janvier 1993.

Entrent dans le présent champ d'application :

Durée de la convention.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Procédure de révision et de dénonciation.

1. Révision :

La présente convention est révisable à tout moment par accord unanime des parties signataires. Toute organisation syndicale signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser, l'envoi en étant fait par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les discussions devront s'engager dans les quinze jours suivant la date de la demande de révision.

2. Dénonciation :

Adhésion, dépôt, commission paritaire.

1. Adhésion :

Tout syndicat professionnel représentatif au sens de l'article L. 132-2 du code du travail qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

2. Dépôt :

La présente convention sera déposée par l'organisation patronale signataire auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes au lieu de conclusion.

3. Commissions paritaires :

Publicité de la convention.

L'employeur fournira à chaque élu des instances représentatives du personnel, titulaire et suppléant,

ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité d'entreprise et aux délégués syndicaux, un exemplaire de la présente convention ainsi que ses avenants et annexes.

L'employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

Avantages acquis.

La présente convention ne peut être en aucun cas cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention pour le salarié dans l'entreprise qui l'emploie.

Les clauses de la présente convention collective remplaceront celles de tous les contrats existants, y compris des contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses ou équivalentes pour l'intéressé.

Droit syndical et liberté d'opinion.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises.

Exercice du droit syndical.

L'exercice du droit syndical est défini par le chapitre II, sections I, II et III, du code du travail. Il ne peut conduire à des actes contraires aux lois.

Dans tous les cas d'absences autorisées prévues ci-dessous, les parties s'emploieront à éviter que celles-ci apportent une gêne importante à la marche de l'entreprise et à réduire au minimum les inconvénients qui pourraient en résulter. Toutes ces absences autorisées n'entraîneront pas de réduction de la durée des congés.

1. Congrès syndicaux :

Fonctions électives syndicales et publiques.

Nonobstant l'application des dispositions des articles L. 122-24-1 et L. 122-24-2 du code du travail relatifs aux conséquences de l'exercice des fonctions électives de député ou sénateur, les garanties suivantes seront applicables.

Dans le cas où le salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction élective syndicale ou publique, il bénéficiera, sur sa demande présentée dans le mois suivant l'expiration de son mandat électif :

Communications syndicales - Panneaux d'affichage.

Des panneaux d'affichage, en nombre suffisant, seront placés à l'intérieur de chaque établissement en des endroits accessibles au personnel, en particulier aux portes d'entrée et de sortie.

Ils seront installés dans des conditions telles que les communications qui y sont apposées soient normalement protégées.

Ces panneaux, distincts de ceux réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, seront réservés à chaque organisation syndicale pour ses communications syndicales.

Congé de formation économique, sociale et syndicale.

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins trente jours à l'avance par l'intéressé et doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Réception des représentants syndicaux.

Après accord préalable entre une des organisations syndicales de salariés signataires et l'organisation syndicale patronale signataire à laquelle appartient l'employeur, ce dernier, ou son représentant, recevra les représentants dûment mandatés de l'organisation de salariés et de l'organisation patronale, sous réserve que la demande ait été formulée à l'avance et que l'entrevue

ait uniquement pour objet l'application de la présente convention dans l'entreprise considérée.

Organisation des élections.

Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme, devront être fournis par la direction.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail ; le temps passé aux élections ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assurent les différentes opérations du scrutin sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

Délégués du personnel.

Le statut et la mission des délégués du personnel sont déterminés par les articles L. 421-1 et suivants du code du travail.

Comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises employant au moins cinquante salariés conformément à l'article L. 431-1 du code du travail.

Les attributions et pouvoirs, la composition et les élections, le fonctionnement des comités d'entreprise et d'établissement sont fixés par les articles L. 432-1 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent d'appliquer en matière d'élection au comité d'entreprise les dispositions prévues aux articles " Organisation des élections " et " Vote par correspondance ".

Financement des activités sociales et culturelles et budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Les versements faits par l'employeur pour assurer le fonctionnement des activités sociales et culturelles, dont la liste est donnée par l'article R. 432-2 du code du travail, ne pourront être inférieurs à 1 p. 100 des salaires bruts du personnel salarié de l'entreprise (1).

Le comité d'entreprise bénéficie pour son fonctionnement d'un budget déterminé par l'article L.

434-8 du code du travail.

Hygiène, sécurité et conditions de travail.

Les employeurs et les salariés appliqueront les mesures d'hygiène et de sécurité conformément aux textes légaux et réglementaires, et notamment celles prévues au livre II, titre III, du code du travail.

Dans les établissements visés à l'article L. 236-1 du code du travail, il est constitué un CHSCT

Chaque comité comprend :

a) Le chef d'établissement ou son représentant, président ;

b) Des représentants du personnel, à raison de :

Protection des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise, des représentants syndicaux, des délégués syndicaux et des membres du CHSCT

L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanctions, ni constituer un motif de mutation de service non justifiée.

Droit d'expression des salariés.

Le droit d'expression des salariés s'exerce dans le cadre des articles L. 461-1 et suivants du code du travail.

Protection des salariés et droit disciplinaire.

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à

affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Embauchage.

L'employeur doit faire appel par priorité au personnel qui aurait été licencié pour manque de travail ou suppression d'emploi dans les douze mois précédents.

Toute place vacante dans l'entreprise doit être notifiée aux instances visées à l'article L. 311-2 du code du travail.

L'employeur peut recourir à l'embauche directe par voie de presse dans les conditions prévues à l'article L. 311-4. Il pourra également donner information des emplois vacants par affichage sur les panneaux réservés aux notes de service.

Examen médical à l'embauchage.

Un examen médical d'embauche sera effectué par le médecin du travail dans les conditions prévues par la législation relative aux services médicaux du travail.

Au cas où cet examen médical ne pourrait être effectué ou ses résultats connus avant l'embauchage, le salarié devra être avisé qu'il ne pourra être maintenu dans son emploi ou dans l'entreprise si l'examen médical conclut à son inaptitude.

S'il en est ainsi, il recevra l'indemnité de préavis à laquelle il a droit sans être tenu d'effectuer le temps de préavis.

Ancienneté.

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié, lié par un contrat de travail, a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

1. Sont considérés comme temps de présence continue dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;

Conditions particulières aux femmes.

La présente convention s'appliquant indistinctement aux travailleurs de l'un et l'autre sexe, les femmes et les jeunes filles pourront accéder à tous les emplois au même titre que les hommes et les jeunes gens.

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail.

Absences pour maladie ou accident.

L'intéressé doit avertir d'urgence la direction de son incapacité et fournir une justification médicale ; cependant, en cas d'absence n'excédant pas deux jours, cette justification médicale ne sera pas exigée mais la direction pourra vérifier par l'envoi d'un médecin si le motif invoqué pour cette absence est exact.

Garanties en cas de déclassement pour inaptitude.

Si un salarié a été reconnu médicalement inapte à remplir normalement la tâche qui lui est confiée, l'employeur pourra lui proposer une rétrogradation de poste entraînant une modification de son contrat de travail ; dans ce dernier cas, l'intéressé devra faire connaître dans un délai d'une semaine s'il accepte ou refuse le nouveau poste qui lui est proposé.

Modification du contrat de travail.

En vue de limiter les conséquences pour les salariés des compressions d'effectifs, l'employeur recherchera avec le comité d'entreprise ou d'établissement (ou, en l'absence de comité, avec les délégués du personnel) les différentes possibilités de reclassement, de préférence dans un poste similaire ou identique à l'intérieur de l'établissement.

Si aucun poste n'a pu être proposé, l'employeur examinera toutes les mesures permettant la mutation dans un autre établissement de l'entreprise.

Licenciement individuel.

Avant toute décision de licenciement individuel, le salarié devra être convoqué par l'employeur ou son représentant ; il pourra se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Le temps passé au cours de cet entretien par le salarié dont le licenciement est envisagé et par celui à qui il aura demandé de l'assister sera considéré comme temps de travail, et réglé comme tel. Toutes directives seront données pour que le salarié choisi comme assistant puisse se libérer de son poste et se rendre en temps utile à l'entretien.

Préavis ou délai-congé.

Les dispositions suivantes doivent être respectées en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié ayant effectué l'intégralité de sa période d'essai, si cette rupture intervient à l'initiative de l'une ou de l'autre des deux parties.

Le délai de préavis part de la date de notification faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Durée du travail.

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions de la législation en vigueur et de l'accord professionnel du 1er février 1982 dont le texte figure en annexe.

Figurent également en annexe :

- l'accord national de réduction des horaires de travail du 30 octobre 1968 ;
- l'accord national de réduction des horaires de travail du 24 septembre 1971 ;
- l'accord national de réduction des horaires de travail du 10 décembre 1973 ;

Congés payés

Les congés payés sont accordés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, telle qu'elle résulte des articles L. 223-1 et suivants du code du travail, sous réserve des dispositions plus

favorables prévues ci-dessous :

Date de versement de l'indemnité de congés payés.

Un acompte substantiel sur l'indemnité de congé sera versé au moment du départ en congé principal aux salariés qui le souhaitent.

En cas de décès d'un salarié, l'entreprise devra dans le mois suivant, prendre l'initiative de verser l'indemnité de congés payés à sa succession.

Congés exceptionnels pour événements divers.

Les salariés auront droit, sur justification et à l'occasion des événements familiaux visés ci-dessous, aux congés exceptionnels pour événements divers prévus ci-après :

- mariage du salarié : quatre jours ;

- décès du conjoint ou d'un enfant : deux jours ;

- mariage d'un enfant : un jour ;

- naissance ou adoption d'un enfant en faveur du père :
trois jours ;

- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur : un jour.

Garde d'un enfant malade.

Pour soigner un enfant à charge malade, l'un des parents ou celui qui en a la garde pourra, sur justification médicale, prendre des congés non payés ne devant pas excéder deux mois par an.

Bulletin de paie.

Le bulletin de paie, délivré au salarié selon des modalités résultant des usages dans l'entreprise, devra comporter :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ainsi que son code A.P.E. ;

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;

3° Le nom du salarié, l'emploi occupé par lui, et sa classification professionnelle par référence à la présente convention ;

Indemnité de panier de nuit.

Une indemnité de panier de nuit est accordée à la faction encadrant minuit ou partant de minuit.

Le montant de cette indemnité est fixé à
(voir les salaires)

Le montant de cette indemnité sera réexaminée à l'occasion de la première réunion de salaires au cours de laquelle on aura pu constater une variation de 3 p. 100 de l'indice de référence défini ci-dessus.

Prime d'ancienneté.

Tout salarié comptant au moins trois ans d'ancienneté bénéficiera d'une prime d'ancienneté, qui sera calculée par application des pourcentages figurant dans le tableau ci-dessous :

- après trois ans : 3 p. 100 ;
- après six ans : 6 p. 100 ;
- après neuf ans : 9 p. 100 ;
- après douze ans : 12 p. 100 ;
- après quinze ans : 15 p. 100.

Ces pourcentages seront calculés sur la base d'une valeur arrêtée pour un salarié à temps plein au sens de la durée conventionnelle du temps de travail et fonction du coefficient de ce dernier.

Service national et obligations militaires.

Les jeunes salariés employés dans les entreprises au moment de leur appel sous les drapeaux retrouveront leur emploi dès leur retour du service militaire. Les intéressés devront, au plus tard dans le mois qui suit leur libération, faire connaître à l'employeur leur intention de reprendre leur emploi quinze jours avant la date de reprise du travail.

Assurance décès.

Les ayants droit du salarié décédé soit durant une période d'activité, soit pendant un arrêt pour maladie ou accident du travail bénéficieront d'une allocation égale à :

- quatre mois et demi de salaire effectif si le salarié décédé était célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge ;
- neuf mois de salaire effectif si le salarié décédé était marié sans enfant à charge, veuf ou divorcé ayant au moins un enfant à charge au sens des allocations familiales,

Médaille du travail.

Après dix ans de présence dans l'entreprise, à l'occasion de l'obtention de chacune des médailles d'honneur officielles du travail, le salarié bénéficiera soit d'un jour de congé exceptionnel, soit d'une gratification au moins égale à la valeur d'une journée d'appointements ; cet avantage s'imputera sur ceux qui pourraient être accordés à ce titre dans l'entreprise.

Inventions.

Dans le cas où le salarié fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du salarié doit être mentionné dans la demande de brevet d'invention. Cette mention n'entraîne pas elle-même le droit de copropriété.

Formation professionnelle.

Préambule :

Le présent accord a pour objet de préciser les orientations et obligations inscrites, d'une part, dans la loi du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue dont les dispositions sont intégrées dans l'article L. 932-2 du code du travail et, d'autre part, dans l'avenant du 21 septembre 1982 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnel.

Indemnités de congédiement et de mise ou départ à la retraite

A. - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

a) Indemnité de base.