

**ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL
DU 10 FÉVRIER 1969 SUR LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI,
MODIFIÉ PAR LES AVENANTS DU 21 NOVEMBRE 1974,
DU 20 OCTOBRE 1986, DU 12 AVRIL 1988,
DU 22 JUIN 1989, DU 22 DÉCEMBRE 1993
ET DU 9 DÉCEMBRE 1994 (*)**

PRÉAMBULE

I. Lors des négociations des 26 et 27 mai 1968, il avait été prévu que les confédérations syndicales de salariés, d'une part, les représentants du CNPF et de la CGPME, d'autre part, se rencontreraient avant le 1^{er} octobre en vue de rechercher un accord en matière de sécurité de l'emploi et portant notamment sur :

- les mesures de nature à assurer les reclassements nécessaires en particulier en cas de fusion et de concentration,

- l'institution de Commissions paritaires de l'emploi par branches professionnelles et les missions qu'il convient de donner à ces commissions devant fonctionner en principe au niveau national et le cas échéant aux niveaux territoriaux.

Dès leur première réunion du 26 septembre 1968, les membres de la délégation patronale et les représentants des confédérations syndicales de salariés sont convenus d'ajouter aux deux points mentionnés expressément par le projet du Protocole de Grenelle, la question du délai d'information en temps utile du comité d'entreprise.

Si, pour des raisons d'efficacité, ils ont limité leur négociation aux trois problèmes énumérés ci-dessus, ils confirment que, conformément au projet de Protocole de Grenelle, ils entreprendront au cours du deuxième trimestre 1969, l'étude des moyens permettant d'assurer avec le concours de l'État, la formation et le perfectionnement professionnels, un accord particulier devant être recherché dans ce domaine en ce qui concerne les cadres. Ils confirment également qu'ils examineront le problème d'un assouplissement de l'âge de la retraite, en particulier dans le cas de privation d'emploi et d'inaptitude au travail. Ils considèrent enfin qu'une réduction progressive de la durée du travail constitue un des éléments d'une politique active de l'emploi.

II. Les parties signataires du présent accord sont convaincues qu'une politique active de l'emploi s'impose dans une économie en mouvement ; une telle politique doit viser à l'utilisation optimale des capacités de travail et par conséquent à la réduction des périodes de non-emploi. Elles affirment leurs responsabilités respectives en ce domaine.

Les discussions paritaires engagées le 26 septembre 1968 ont permis d'aboutir à la mise au point des dispositions ci-après. Les parties signataires estiment nécessaire de rappeler préalablement certains aspects du problème de l'emploi qui leur paraissent essentiels.

III. Convaincus que la généralisation de Commissions paritaires de l'emploi, professionnelles et interprofessionnelles, permettra à toutes les parties intéressées de progresser dans la connaissance des problèmes de l'emploi et partant de faciliter la solution des difficultés que peuvent rencontrer les travailleurs, les parties signataires sont convenues des dispositions ci-après qui règlent les conditions générales suivant lesquelles les Commissions paritaires doivent être créées ainsi que leurs modalités de fonctionnement.

Soucieuse de ne pas imposer un cadre rigide dans un domaine où l'adaptation aux caractéristiques des professions est particulièrement nécessaire, elles laissent aux Commissions paritaires de l'emploi elles-mêmes le soin de fixer certaines règles d'organisation et notamment les conditions de participation aux réunions des représentants des organisations signataires.

(*) Les modifications résultant de l'avenant du 9 décembre 1994 sont en *italiques*.

Les Commissions paritaires de l'emploi doivent concourir au reclassement des salariés dont il n'aura pas été possible d'éviter le licenciement. Lorsqu'elles sont saisies de cas de licenciements collectifs d'ordre économique posant un problème grave de reclassement qui n'aurait pu être résolu, elles devront s'assurer de la mise en œuvre des moyens disponibles pour permettre le réemploi des salariés licenciés.

Les organisations signataires décident de se revoir une fois par an pour échanger leurs vues sur la situation générale de l'emploi et faire le point sur le rôle joué par les Commissions paritaires de l'emploi.

IV. Les entreprises doivent jouer leur rôle dans une politique de sécurité de l'emploi. Dans tous les cas elles doivent s'efforcer de faire des prévisions de façon à établir les bases d'une politique de l'emploi. Lorsqu'elles entreprennent des opérations de fusion, de concentration, de restructuration (1), visant à augmenter la compétitivité des entreprises, elles doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles en ce qui concerne l'emploi et préparer les solutions permettant de réduire les éventuels licenciements notamment par un effort de formation facilitant des mutations internes.

Aux termes de l'article 3 § 6 de l'Ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 18 juin 1966, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel... Il est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compressions d'effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

Dans ce cas, les signataires du présent Accord ont défini les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise devait être saisi des projets de licenciements. L'information et la consultation en ce domaine doivent permettre des échanges de vues réguliers sur les problèmes de l'emploi dans le cadre de chaque entreprise ou établissement, ces échanges pouvant conduire à une solution satisfaisante des difficultés rencontrées.

V. Lorsque des changements de structure importants, de nature à entraîner des licenciements collectifs, seront envisagés par une profession, les parties signataires recommandent que des conversations soient engagées entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de la profession, en vue de déterminer les mesures propres à limiter les conséquences sociales des décisions à intervenir et notamment les conditions dans lesquelles pourraient être conclues des conventions avec le Fonds national de l'emploi, en particulier en ce qui concerne les actions de formation et de réadaptation professionnelles, l'attribution d'allocations dégressives et la situation des salariés de plus de 60 ans.

C'est en vue de faciliter ces conversations que les organisations signataires du présent Accord ont fait auprès du ministre d'État chargé des Affaires sociales une démarche commune pour lui demander des éclaircissements sur l'action du Fonds national de l'emploi et sur les conditions d'application de la loi du 31 décembre 1968 sur la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle. Les réponses qui leur ont été faites le 20 janvier 1969 et confirmées par écrit figurent en annexe du présent Accord (2).

VI. Les parties signataires, conscientes des problèmes que pose, en matière de sécurité de l'emploi la situation du personnel des entreprises ayant été amenées à déposer leur bilan, décident de procéder en commun à un examen de cette question au cours du premier trimestre 1975, en vue d'aboutir à des conclusions avant la fin du premier semestre.

VII. Les entreprises doivent s'efforcer dans tous les cas, de faire des prévisions de façon à établir les bases d'une politique active et dynamique de l'emploi, identifiant les problèmes posés par les conséquences sur le volume et la structure des effectifs, des variations de la conjoncture et de l'introduction de nouvelles technologies.

Une planification rigoureuse de la formation devrait permettre de préparer, le plus longtemps à l'avance, les solutions permettant de réduire les éventuels licenciements, notamment par une pratique active des opérations de conversion interne.

(1) Chaque fois qu'il est utilisé dans le présent accord, le mot «restructuration» vise également les opérations de modernisation d'une certaine ampleur et entraînant des conséquences sur l'emploi.

(2) Ces réponses avaient été annexées à l'accord du 10 février 1969 ; ayant perdu de leur actualité sur certains points, elles ne sont pas reproduites en annexe du présent texte.

Afin de contribuer à cette politique, les branches professionnelles s'emploieront à rechercher les moyens propres à développer le rôle des Commissions paritaires de l'emploi.

VIII. Les parties signataires de l'Accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi se sont réunies afin de procéder, comme prévu à son article 17, au bilan d'application des mesures relatives aux conventions de conversion instituées par ledit accord.

Les parties signataires du présent avenant (1) compte tenu du relevé de conclusions du 30 décembre 1987, ont arrêté les dispositions ci-après, destinées à donner une plus grande efficacité à ce dispositif, notamment :

- en portant, pendant les deux premiers mois de la convention de conversion, le montant de l'allocation spécifique de conversion au niveau de la rémunération nette perçue antérieurement ;

- en portant à 21 jours de délai de réflexion des salariés compris dans un projet de licenciement pour raisons économiques de moins de 10 personnes sur une même période de 30 jours.

Dans la perspective du développement des conventions de conversion, elles demandent, en outre, à l'AGCC, qui a été créée par le Protocole du 22 décembre 1986, de rechercher, en liaison avec la Délégation à l'emploi et l'ANPE, toutes les simplifications administratives susceptibles d'assurer une meilleure application de ce dispositif.

Elles souhaitent également que l'AGCC développe l'information sur les conventions de conversion et que, sous son impulsion, les cellules de conversion jouent pleinement le rôle actif qu'elles leur ont confié.

Elles demandent, enfin, aux pouvoirs publics d'apporter, en tant que de besoin, les modifications législatives et réglementaires que les dispositions du présent Avenant rendraient nécessaires ; de même, devront y être adaptées les conventions respectivement passées entre l'AGCC, l'État, l'UNEDIC, l'ANPE et l'APEC.

IX. Les parties signataires du présent avenant (2),

- constatant que les conventions de conversion mises en place par l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986, modifié par l'avenant du 12 avril 1988, dont l'objet est de contribuer, par un suivi personnalisé des intéressés, au reclassement rapide des salariés compris dans un projet de licenciement pour raisons économiques, ont fait la preuve de leur efficacité,

- soucieuses d'intensifier et de renforcer ce dispositif sans le dénaturer et compromettre de ce fait l'obtention des résultats qu'il a permis d'atteindre,

ont arrêté les dispositions ci-après qui visent notamment :

- à donner la possibilité à tout salarié compris dans un licenciement pour motif économique de bénéficier, s'il le souhaite, d'une convention de conversion ;

- à porter à 6 mois la durée de ces conventions.

Dans cette même perspective, les parties sont par ailleurs convenues :

- de rechercher toutes dispositions utiles pour, sans dénaturer la spécificité des conventions de conversion, faciliter l'articulation entre ces conventions et l'AFR au bénéfice des salariés qui ne se seraient pas reclassés à l'issue de leur convention de conversion ; en particulier, la procédure d'évaluation-orientation prévu par l'article 59 du règlement annexé à la convention d'assurance-chômage du 6 juillet 1988 sera supprimée pour ceux d'entre eux à qui l'ANPE aura conseillé de suivre une formation ouvrant droit à l'AFR ;

- de demander à l'AGCC de renforcer son effort d'information sur les conventions de conversion auprès des entreprises et des syndicats.

(1) Il s'agit de l'avenant du 12 avril 1988.

(2) Il s'agit de l'avenant du 22 juin 1989.

Elles demandent, enfin, aux pouvoirs publics d'apporter, en tant que de besoin, aux textes en vigueur les modifications que les dispositions du présent avenant rendraient nécessaires ; de même, devront y être adaptées les conventions respectivement passées entre l'AGCC, l'État, l'UNEDIC, l'ANPE et l'APEC.

X. Les parties signataires du présent accord (1),

- constatant les résultats enregistrés par le dispositif des conventions de conversion,
- considérant qu'il est nécessaire de préserver la spécificité du dispositif dont l'objet est de contribuer, par un suivi personnalisé des intéressés, au reclassement rapide des salariés compris dans un projet de licenciement pour raisons économiques,

- vu les modifications apportées au régime d'assurance chômage,

sont convenues de reconduire le dispositif pour une durée de trois ans moyennant les adaptations ci-après.

A cette occasion, elles sont convenues de demander à l'AGCC :

- de veiller à ce que les cellules de conversion renforcent le rôle actif qui doit être le leur, notamment en liaison avec les ETR ;

- de continuer à s'assurer que les orientations arrêtées pour favoriser l'accès et l'adaptation du dispositif à la situation des salariés les moins qualifiés trouvent une application effective, tout spécialement au regard de la formation et de l'aide au reclassement dont peuvent bénéficier les intéressés.

Elles décident, par ailleurs, de demander aux Pouvoirs publics d'optimiser les moyens mis à la disposition de l'ANPE pour améliorer le fonctionnement du dispositif.

XI. Les organisations signataires du présent avenant (2),

- ayant pris connaissance de la demande, présentée aux partenaires sociaux par le Bureau de l'AGCC au vu de l'évaluation du dispositif des conventions de conversion effectuée entre les différents opérateurs, de rechercher les moyens susceptibles d'améliorer encore son efficacité et tenant compte du souhait exprimé par ce même Bureau que sa demande soit examinée avant qu'il ait lui-même à discuter avec les Pouvoirs publics du renouvellement de la convention financière État-AGCC-UNEDIC ;

- réaffirmant le souci qui a toujours été le leur depuis la mise en place du dispositif, de garantir et de développer son efficacité, notamment au regard de l'accroissement du nombre de ses bénéficiaires, et d'en renforcer les résultats ;

sont, en conséquence, convenues, dans le cadre de l'application de l'Accord du 22 décembre 1993, des mesures ci-après destinées à amplifier rapidement la performance du dispositif des conventions de conversion.

CHAPITRE PREMIER

TITRE I. - GÉNÉRALISATION DE COMMISSIONS PARITAIRES DE L'EMPLOI

Article premier

En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi, les parties signataires décident que des Commissions paritaires de l'emploi devront être instituées avant le 31 mai 1969 dans les différentes professions.

Article 2

Les Commissions paritaires de l'emploi seront constituées au niveau national dans chaque profession ou groupe de professions. Les Commissions nationales professionnelles ainsi créées auront la faculté de

(1) Il s'agit de l'accord du 22 décembre 1993.

(2) Il s'agit de l'avenant du 9 décembre 1994.

mettre en place des Commissions régionales professionnelles dans les régions où la densité d'une profession le rendrait possible et souhaitable.

Dans le cas où l'institution d'une Commission nationale professionnelle se heurterait à des difficultés tenant aux structures de la profession, des commissions régionales professionnelles devront être constituées.

Article 3

Eu égard aux aspects régionaux souvent déterminants en matière d'emploi, les parties signataires décident également de mettre en place progressivement, au niveau des régions de programme, des Commissions interprofessionnelles régionales. Ces Commissions devront être constituées avant le 1^{er} janvier 1975.

Article 4

Les Commissions paritaires de l'emploi comprendront au moins un représentant de chacune des confédérations syndicales signataires du présent Accord et un nombre de représentants patronaux égal au total des membres salariés.

Lorsque ces Commissions comporteront des membres présents suppléants, ceux-ci recevront les mêmes documents que les membres titulaires.

Article 5

Les Commissions paritaires de l'emploi ont pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- de procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les Pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- de promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation dans les professions ou régions de leur ressort ;
- d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;
- d'effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement, en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation.

Un rapport doit être établi, au moins annuellement, sur la situation de l'emploi et son évolution.

Afin de permettre aux Commissions paritaires de l'emploi d'avoir une meilleure connaissance de cette situation, lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique portera sur plus de 10 salariés appartenant au même établissement, les Commissions paritaires de l'emploi, professionnelles et interprofessionnelles compétentes seront informées par la direction sitôt que, conformément aux dispositions de l'article 12, le comité d'entreprise ou d'établissement l'aura lui-même été.

Le cas échéant, elles participeront à l'établissement du plan social prévu audit article.

D'autre part, si des difficultés surviennent au sein du comité d'entreprise ou d'établissement au sujet d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la Commission paritaire de l'emploi compétente pourra être saisie dans les conditions prévues à l'article 12 précité.

Enfin, si un licenciement collectif d'ordre économique pose des problèmes de reclassement non résolus au niveau de l'entreprise, les Commissions paritaires de l'emploi compétentes seront saisies dans les conditions prévues à l'article 15 ci-après.

Le rapport annuel visé ci-dessus fera un bilan de l'action entreprise à l'occasion des licenciements collectifs dont les Commissions paritaires de l'emploi seraient saisies.

Les Commissions paritaires professionnelles de l'emploi doivent également, conformément aux dispositions de l'accord du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, établir et tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elles comme présentant un intérêt reconnu pour la profession et retenu à partir de critères définis par elles, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à valeur pédagogique.

Pour chacun des cours, stages ou sessions ainsi répertoriés, les Commissions paritaires de l'emploi préciseront les catégories de travailleurs auxquelles ils sont destinés.

Il appartiendra aussi aux Commissions paritaires professionnelles de l'emploi, compte tenu de la nature et de la durée des formations qu'elles auront agréées, de préciser dans quelles circonstances et pour quelle durée, la rémunération sera maintenue totalement ou partiellement au-delà du délai de 4 semaines ou 160 heures prévu à l'article 35 de l'accord précité et d'examiner dans ce cadre, les conditions de prise en charge éventuelle, en cas de licenciement collectif d'ordre économique, des droits d'inscription et des frais de scolarité.

Elles établiront, en outre, la liste des centres ou établissements d'enseignement dans lesquels les salariés visés par l'avenant du 30 avril 1971 à l'Accord du 9 juillet 1970 pourront demander à exercer des fonctions enseignantes en bénéficiant des dispositions prévues aux articles 7 et 12 dudit avenant.

Article 6

Les Commissions fixent la périodicité de leurs réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

Article 7

L'organisation patronale assumera la charge du secrétariat de la commission.

Article 8

Les Commissions paritaires de l'emploi devront prendre toutes initiatives utiles pour établir, à leur niveau territorial et professionnel, les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels, en particulier, que l'Agence nationale pour l'emploi, l'AFPA et les Comités régionaux de la Formation professionnelle, de la Promotion sociale et de l'Emploi ainsi qu'avec l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), l'UNEDIC et les ASSEDIC, en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elles pourraient disposer ou avoir besoin. Les Commissions paritaires de l'emploi rechercheront leur coopération aux tâches qu'elles assument et leur offriront leur collaboration.

Article 9

Dans le délai d'un an à compter de la date du présent Accord, et ultérieurement chaque année, les organisations signataires se rencontreront pour examiner ensemble la situation de l'emploi et faire le point sur l'application de l'Accord et sur le rôle joué par les Commissions paritaires de l'emploi.

TITRE II. - INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE SUR LES PROJETS DE LICENCIEMENTS POUR RAISONS ÉCONOMIQUES

Article 10

I. Des échanges de vues sur l'évolution de l'emploi doivent avoir lieu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou d'établissement. A cette occasion, des indications seront données sur l'importance de la main-d'œuvre temporaire utilisée, sur son affectation et sur les raisons qui motivent son emploi.

En outre, dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en œuvre de ces prévisions, notamment, en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds national de l'emploi.

Il en est de même en ce qui concerne les conséquences prévisibles dans le domaine de l'emploi des mutations technologiques. Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque ces mutations seront importantes et rapides, un plan d'adaptation sera élaboré et transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise ou d'établissement en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. A défaut de dispositions conventionnelles de branche, il s'inspirera notamment des dispositions de l'article 12 (I) du présent accord ainsi que de celles de l'article 38 de l'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels modifié et permettra les adaptations nécessaires dans les meilleurs délais.

Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le comité d'entreprise ou d'établissement sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en œuvre de ce plan.

Si une entreprise est dans l'obligation de déposer son bilan, elle informe et consulte aussitôt son comité d'entreprise.

II. Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif pour raisons économiques, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

En vue d'assurer une information complète du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle consultatif, tel qu'il est défini par la loi et rappelé au point IV du Préambule du présent accord, la direction doit, dans un document écrit joint à la convocation :

- lui donner les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité ;
- lui préciser le nombre des salariés habituellement employés, l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles concernées ;
- lui indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements.

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront informés et consultés aux lieux et places dudit comité.

Article 11

Conformément à la Directive 75/129 du Conseil des Communautés Européennes, pour tout projet de licenciement collectif ayant des raisons économiques et portant sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la direction adressera à l'autorité administrative compétente une notification écrite comportant les indications mentionnées à l'article 10 (II).

Dans les entreprises ou établissements qui sont dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, cette notification sera effectuée au plus tôt à la date fixée pour la réunion au cours de laquelle, conformément audit article, le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par ledit licenciement doit être consulté à ce sujet.

Article 12

La direction devra, dans les conditions indiquées ci-après, envisager toutes dispositions tendant à éviter les licenciements pour raisons économiques ou à en limiter le nombre ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

I. Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques portera sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la direction soumettra au comité d'entreprise ou d'établissement un plan social qui devra lui être adressé avec la convocation à la réunion prévue à l'article 10 (II). Il sera communiqué pour information à l'autorité administrative compétente et à la Commission paritaire de l'emploi. Il prévoira des mesures telles que :

- aménagement et/ou réduction des horaires de travail, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;
- temps partiel volontaire ;
- recours à des mesures de mutations ;
- recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;
- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;
- étalement dans le temps de licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;
- mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;
- actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles ;
- formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;
- aide au retour au pays d'origine ;
- mise en place de structures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à leur faciliter leurs démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'AFPA, l'ANPE, l'APEC, les ASSEDIC... ;
- conventions avec le Fonds national de l'emploi ;
- conventions de conversion prévues au chapitre deuxième de l'Accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

Les problèmes de conversion des salariés doivent, en tout état de cause, être évoqués lors de la première réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

La direction mettra à l'étude, dans les délais prévus à l'article 13 (II), les suggestions relatives au plan social que présenterait le comité d'entreprise ou d'établissement et donnera une réponse motivée.

Au-delà de la seconde réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visée à l'article 13 (II), ces délais n'ont pas un caractère suspensif. Toutefois, la notification des licenciements aux salariés intéressés ne peut intervenir qu'après l'expiration des délais prévus audit article.

II. Dans les cas où la mise en œuvre d'un plan social est obligatoire, tout salarié compris dans le projet de licenciement et remplissant les conditions prévues à l'article 8 du chapitre II de l'Accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 modifié par avenant du 12 avril 1988, sera mis à même de demander que lui soit proposée une convention de conversion à la place des mesures figurant audit plan social et tendant directement au reclassement des salariés.

III. Dans les cas où la mise en œuvre d'un plan social n'est pas obligatoire, l'employeur proposera une convention de conversion à chaque salarié compris dans le projet de licenciement et remplissant les conditions prévues à l'article 8 précité. Il procèdera par ailleurs à une exploration attentive des possibilités offertes par les conventions d'allocations spéciales du Fonds national de l'emploi.

Lorsqu'il s'agira d'un licenciement collectif, le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il en existe, sera consulté à ce sujet.

Article 13

I. Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement de chacun des salariés ayant au moins un an d'ancienneté doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant, soit adressée par lettre recommandée, soit remise en mains propres contre décharge ;

- un entretien dans les conditions prévues par l'article L. 122-14 du code du Travail ;

- un délai de sept jours entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement ; ce délai est de 15 jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement ;

- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue à l'article L. 122-14-1 du code du Travail.

Toutefois, lorsque les conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des licenciements pour raisons économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le total des licenciements atteint le chiffre de 30 personnes sur six mois consécutifs, tout nouveau licenciement envisagé pour raisons économiques dans les six mois suivants, devra être effectué selon les dispositions de l'article 12 (I) ci-dessus.

II. Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente prévue au deuxième alinéa de l'article 11 et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;

- 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;

- 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de 7 jours, 14 jours ou 21 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 10 (II).

Dans les entreprises ou établissements qui ne sont pas dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, un délai de trente jours doit être observé, conformément à la Directive 75/129 du Conseil des Communautés Européennes, entre la notification visée au premier alinéa de l'article 11 du présent accord et la notification des licenciements aux salariés concernés.

L'autorité administrative compétente aura la faculté de réduire le délai applicable, pour les entreprises ou établissements où serait intervenu un accord collectif portant sur les conditions des licenciements et en particulier sur certaines des dispositions figurant dans l'article 12 (I) du présent accord ou dans lesquels seraient appliquées les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif ayant cet objet.

Article 14

D'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ou si le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins dix salariés dans une même période de

trente jours, les difficultés éventuellement survenues au sujet de ce projet au sein du comité d'entreprise ou d'établissement pourront être examinées :

- soit au niveau utile le plus proche possible du lieu du licenciement, par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentées aux Commissions paritaires de l'emploi, en présence des représentants de la direction et du personnel de l'entreprise ou de l'établissement concerné, ainsi que, le cas échéant, des représentants des administrations et organismes ayant à jouer un rôle en la matière ;

- soit par la Commission paritaire de l'emploi compétente qui, en vue de contribuer à la recherche d'une solution, pourra prendre toutes dispositions pour faciliter une réunion des parties au niveau convenable et pourra solliciter la collaboration des représentants des administrations et organismes exerçant une mission dans le domaine de l'emploi, de la formation ou du placement.

Cet examen s'inscrira dans les délais prévus à l'article 13.

Les organisations syndicales précitées et les Commissions paritaires de l'emploi professionnelles et interprofessionnelles devront établir entre elles une liaison suffisante pour éviter tout double emploi.

TITRE III. - GARANTIES PRÉVUES EN CAS DE MUTATIONS ET LICENCIEMENTS COLLECTIFS D'ORDRE ÉCONOMIQUE

Article 15

Si des licenciements collectifs pour raisons économiques n'ont pu être évités et posent un problème de reclassement, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés visées à l'article 14 ou les Commissions paritaires de l'emploi compétentes pourront être saisies :

- soit d'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement,

- soit lorsque le licenciement portera sur plus de 10 salariés occupés dans le même établissement (ce chiffre étant éventuellement calculé sur une période de 30 jours).

Elles s'efforceront d'élaborer un plan comportant des propositions de reclassement ou de formation en vue d'un reclassement à terme et tenant compte des différents régimes d'indemnisation en vigueur.

Elles pourront, si elles le jugent opportun, décider la constitution de commission d'intervention agissant localement au niveau le plus proche possible du lieu du licenciement, réunissant des représentants des organisations syndicales ou des commissions paritaires en cause, et faisant appel au concours des représentants de toutes administrations ou de tous organismes, tels que ceux énumérés à l'article 8, susceptibles de contribuer au reclassement, à la formation, au recyclage, au perfectionnement, à l'indemnisation du personnel licencié.

Ces commissions d'intervention, qui n'auront qu'une existence temporaire dans les limites du mandat qui leur aura été fixé, exerceront un rôle d'animation, de coordination, de conseil et d'orientation.

Les organisations syndicales précitées et les commissions paritaires de l'emploi professionnelles et interprofessionnelles devront établir entre elles une liaison suffisante pour éviter tout double emploi.

Article 16

Si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires.

Dans ce même cas, lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelles prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 17

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques, et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement (1) et au minimum pendant :

- trois mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- quatre mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- cinq mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Article 18

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 17 et pendant les 6 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 du code du Travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des six mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 17 pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants 80 %
- pour les 3^e et 4^e mois suivants 60 %
- pour les 5^e et 6^e mois suivants 40 %

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base 39 heures, primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

Article 19

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

Article 20

Dans le cas où la mutation conduit le salarié à occuper un emploi dans un autre établissement de l'entreprise, cette dernière doit par toutes les démarches utiles faciliter à l'intéressé l'obtention des allocations de transfert prévues par la loi du 18 décembre 1963 relative au Fonds national de l'emploi.

Article 21

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie.

(1) La durée du préavis pris en considération est celle prévue par la convention collective ou par la loi lorsque celle-ci prévoit un préavis de plus longue durée.

Article 22

Les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux. Elles les feront connaître au comité d'entreprise ou d'établissement intéressé.

Article 23

Le salarié licencié dans le cadre de licenciements pour raisons économiques résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées dans des conditions à établir avec le chef d'entreprise.

Article 24

La prise en charge par les ASSEDIC des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les ASSEDIC compétentes.

Article 25

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté un contrat de conversion bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Article 26

Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut sur sa demande obtenir de son nouvel employeur un congé non payé, s'il n'a pas un an de présence au 1^{er} juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

TITRE IV. - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 27

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence Nationale pour l'Emploi leurs offres d'emploi. Pour les postes de cadres cette déclaration est à faire à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) ou à sa section régionale.

Article 28

La situation des voyageurs, représentants et placiers, au regard des problèmes de l'emploi, fera l'objet avant le 31 mai 1969 d'un examen au sein d'une commission paritaire où seront représentées les organisations syndicales de VRP.

Article 29

Les dispositions du présent accord s'inspirent des considérations générales énoncées dans le préambule et doivent être appliquées dans leur esprit.

Ayant pour objet de fixer des règles applicables à la généralité des professions, elles ne font pas obstacle à la conclusion d'accords dans le cadre des conventions collectives et ne remettent pas en cause les accords déjà intervenus.

Toutefois, les parties signataires du présent accord constatent :

- que ces accords de branche pourront faire l'objet d'une renégociation entre les organisations compétentes ;

- qu'afin que cette renégociation puisse pleinement prendre en considération les dispositions légales en vigueur et celles du présent Accord national interprofessionnel, les dispositions conventionnelles de branche préexistantes pourront donc faire l'objet d'une procédure de révision pendant un délai de deux mois ;

- qu'au terme de cette procédure et en cas d'échec, les parties intéressées apprécieront la situation ainsi créée et pourront, en particulier, recourir à la dénonciation des dispositions en cause conformément à l'article L. 132-8 du code du Travail ;

- que cette procédure est applicable tant, lorsque les dispositions conventionnelles de branche figurent dans un accord collectif particulier que lorsqu'elles ont été insérées dans une convention collective ;

- que dans ce dernier cas, la dénonciation ne saurait, bien entendu, entraîner celle de l'ensemble de la convention collective.

CHAPITRE II - INSTITUANT DES CONVENTIONS DE CONVERSION

Les dispositions du chapitre II, instituant des conventions de conversion, de l'Accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi, modifié par avenants du 12 avril 1988 et du 22 juin 1989, sont reconduites pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 1994, sous réserve des modifications ci-après. Au-delà de cette durée il ne sera plus admis de nouveaux bénéficiaires desdites conventions, sauf reconduction des dispositions précitées à des conditions qui seraient à déterminer par les signataires du présent Accord. A cet effet, ceux-ci se réuniront dans les trois mois précédant son terme.

L'amélioration de l'efficacité du dispositif des conventions de conversion passant également par une recherche permanente de l'amélioration de son fonctionnement et de sa gestion, l'AGCC devra prendre dans les meilleurs délais, en liaison avec l'UNEDIC et l'ANPE pour celles qui les concernent respectivement, les mesures nécessaires pour :

1/ améliorer les délais de transmission des dossiers d'adhésion entre les différentes parties prenantes au dispositif (entreprises, ASSEDIC, ETR) de façon à réduire au maximum le délai de mise en œuvre effective, à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention de conversion, des actions de reclassement prévues au bénéfice des adhérents ;

2/ permettre le transfert du dossier de l'adhérent à l'ETR de son domicile lorsque le bilan évaluation-orientation fera apparaître que cela serait de nature à faciliter le reclassement rapide de l'intéressé ;

3/ optimiser l'utilisation des fonds au financement des actions de formation déployées en faveur des salariés pour lesquels de telles actions sont nécessaires à leur reclassement, notamment en rappelant clairement les règles relatives au dépassement de la limite de 300 heures ainsi que celles concernant la mutualisation de ces fonds et en veillant à leur bonne application par les opérateurs ;

4/ veiller au respect de la spécificité du dispositif, gage de son efficacité, dans sa mise en œuvre à tous les niveaux opérationnels et s'assurer que lesdits opérateurs gardent la maîtrise des opérations menées sous leur responsabilité.

Article premier (1)

Il est institué des conventions de conversion dont l'objet est de contribuer au reclassement des salariés qui, à la suite de la suppression de leur emploi, ne pourraient être conservés par l'entreprise et, pour ce faire, de leur faciliter une formation aussi appropriée que possible.

En cas de licenciement pour raisons économiques la direction devra dégager, pour pouvoir satisfaire aux dispositions de l'article 12 (II) et (III) de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, les moyens permettant la mise en œuvre des conventions de conversion, à l'exclusion de toute autre mesure de même nature, dans les limites des dispositions de l'article 14 du présent chapitre.

Dans les cas de licenciement collectif pour raisons économiques où la mise en œuvre d'un plan social est obligatoire, les conventions de conversion feront partie des mesures susceptibles de figurer dans le plan social, à l'exclusion de toute autre mesure de même nature. Lorsqu'elles n'y figureront pas, tout salarié compris dans le projet de licenciement et remplissant les conditions prévues à l'article 8 ci-après, aura néanmoins la faculté d'en réclamer le bénéfice à la place des mesures figurant audit plan social et tendant directement au reclassement des salariés.

Dans les cas de licenciement pour raisons économiques où la mise en œuvre d'un plan social n'est pas obligatoire, la direction devra proposer une convention de conversion à chaque salarié compris dans le projet de licenciement et remplissant les conditions prévues à l'article 8 ci-après.

Article 2

Pour pouvoir bénéficier d'une convention de conversion, les salariés doivent avoir au moins deux ans d'ancienneté, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Les conditions d'accès au régime d'assurance conversion des invalides de la deuxième et troisième catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la Sécurité sociale sont identiques à celles du régime d'assurance chômage.

Chacun des salariés en cause, dûment informé individuellement et par écrit, peut accepter ou refuser de telles conventions. Le document écrit précise le délai de réponse dont dispose le salarié, ainsi que la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de sa part, son contrat de travail sera rompu.

Ce document est adressé à tous les salariés concernés, y compris lorsque la mise en œuvre d'un plan social est obligatoire et que celui-ci ne comporte pas de conventions de conversion, afin, dans ce dernier cas, de permettre aux intéressés de faire usage de la faculté qui leur est ouverte par l'article 12 (II) de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, de choisir le bénéfice d'une convention de conversion.

Lorsque le licenciement pour raisons économiques doit être précédé d'un entretien préalable, cette information fait l'objet d'un document écrit qui est remis au salarié concerné au cours dudit entretien. Il dispose d'un délai de 21 jours à compter de cet entretien pour faire connaître sa réponse.

Dans les cas où ce licenciement concerne moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, l'employeur adresse à chaque salarié concerné la lettre recommandée avec demande d'avis de réception prévue à l'article L. 122-14-1, alinéa 3, du code du Travail, au 7^{ème} jour suivant l'entretien préalable ou, en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement, au 15^{ème} jour. Celle-ci devra :

- lui rappeler le délai dont il dispose pour accepter ou refuser la convention de conversion ;
- lui préciser qu'en cas de refus cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement, le point de départ du délai-congé étant fixé à la date de présentation de ladite lettre, conformément à l'article L. 122-14-1 susvisé.

(1) Les articles du chapitre II sont numérotés de 7 à 18 dans l'accord du 20 octobre 1986.

Lorsque le licenciement pour raisons économiques doit être soumis à la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement spécifique aux licenciements collectifs, le document dont il est fait mention plus haut est remis à chaque salarié concerné à l'issue de la réunion dudit comité au-delà de laquelle les délais prévus à l'article 13 (II) de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 n'ont plus de caractère suspensif pour la mise en œuvre du plan social. Le salarié dispose d'un délai de 21 jours à compter de la remise de ce document pour faire connaître sa réponse.

Dans les cas où le délai de réponse du salarié s'achève au-delà de la date d'expiration du délai prévu, l'employeur adresse, à cette dernière date, aux salariés concernés, la lettre recommandée avec avis de réception visée au 5^{ème} alinéa ci-dessus.

Dans tous les cas, l'absence de réponse dans le délai prévu est assimilée à un refus.

Chacun des salariés en cause se voit systématiquement proposer, pendant la période de réflexion qui lui est impartie, un pré-bilan évaluation-orientation destiné à l'éclairer dans ses choix. Ce pré-bilan est organisé sous la responsabilité de l'ANPE (ou de l'APEC pour les cadres).

L'entreprise communique la liste nominative de tous les salariés ayant opté pour une convention de conversion à l'ANPE, ainsi que, pour les cadres, à l'APEC.

Article 3

Le contrat de travail d'un salarié ayant accepté une convention de conversion est rompu du fait du commun accord des parties.

La rupture prend effet à l'expiration du délai de réponse de 21 jours dont dispose le salarié. Toutefois, l'employeur et le salarié peuvent convenir du report de la date de cette rupture. Ce report ne peut excéder deux mois à compter de l'expiration du délai de réponse dont dispose le salarié.

Celui-ci bénéficie dès le jour suivant la date de la rupture du statut attaché à la convention de conversion.

La rupture ouvre droit, nonobstant les dispositions du premier alinéa ci-dessus, au versement de l'indemnité de licenciement prévue par la loi ou la convention collective et calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait acquise s'il avait effectué son préavis.

Article 4

Les salariés titulaires d'une convention de conversion bénéficient d'un statut particulier jusqu'à leur reclassement et au maximum pendant six mois.

Ce statut leur permet :

- d'être considérés comme stagiaires de la formation professionnelle ;
- de percevoir à ce titre, de l'ASSEDIC dont ils relèvent, une allocation spécifique égale à :
 - 83 % de leur salaire brut antérieur pendant les deux premiers mois,
 - 70 % de leur salaire brut antérieur pendant les quatre mois suivants,

sans que cette allocation puisse être inférieure à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de l'allocation de base du régime d'assurance-chômage pendant la même période.

Les salariés bénéficiaires d'une convention de conversion participent à la validation de leurs droits à la retraite complémentaire dans les mêmes conditions, sur la même assiette et au même taux que les chômeurs indemnisés en allocation de base.

Le dossier de demande d'allocations de conversion déposé à l'ASSEDIC par le salarié ayant accepté une convention de conversion doit comprendre en plus des pièces habituelles, une copie de leur carte d'assuré social et d'une pièce d'identité ou du titre en tenant lieu.

Les salariés privés d'emploi ayant adhéré à une convention de conversion peuvent au cours de leur période d'indemnisation à ce titre reprendre une activité réduite dans des conditions identiques à

celles précisées par la délibération n° 28 prise pour l'application de l'article 79 du règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 1^{er} janvier 1994. Cette reprise d'activité réduite n'affecte pas les droits des adhérents aux actions de reclassement prévues par le dispositif des conventions de conversion.

La période d'activité réduite effectuée pendant la durée d'indemnisation de l'assurance conversion s'impute sur la durée de 18 mois pendant laquelle l'indemnisation au titre de l'assurance chômage peut être cumulée avec une activité réduite.

Article 5

Le salaire antérieur, servant au calcul de l'allocation spécifique, est le salaire moyen, primes incluses, calculé sur la base de la durée légale ou conventionnelle du travail, des douze derniers mois précédant la rupture du contrat.

L'entreprise qui employait l'intéressé verse à l'ASSEDIC une somme égale à la part de l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'une convention de conversion et dont le montant total ne peut excéder :

- si le nombre de licenciements est inférieur à dix ans dans une même période de 30 jours, deux mois de salaire moins 14 jours,

- si le nombre de licenciements est égal ou supérieur à dix dans une même période de 30 jours :
 - deux mois de salaire moins 6 jours,
 - ou, lorsque le délai de réponse du salarié s'achève au-delà de la date d'expiration du délai préfix, deux mois de salaire moins le nombre de jours, s'il est supérieur à six, compris entre la date d'expiration du délai préfix et la fin du délai de réponse du salarié.

L'entreprise peut verser cette somme soit en totalité à la fin du troisième mois suivant le début de la convention de conversion, soit mensuellement par 1/6^{ème}.

Dans l'hypothèse où l'indemnité de préavis aurait correspondu à une durée supérieure à deux mois, la fraction excédant ce chiffre sera versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.

Article 6

Les salariés ayant opté pour une convention de conversion bénéficient d'un bilan évaluation-orientation destiné, d'une part, en complément du pré-bilan et en tant que de besoin, à évaluer leurs acquis professionnels et à apprécier la nécessité d'une formation et leurs aptitudes à la suivre, et, d'autre part, en tout état de cause, à assurer le suivi individualisé pendant toute la durée de la convention de conversion.

Ces bilans sont réalisés soit directement par l'ANPE (ou l'APEC, pour les cadres), soit, sous la responsabilité de celles-ci, par l'AFPA ou par des organismes professionnels ou interprofessionnels qualifiés ; ils interviendront dans un délai compatible avec la mise en œuvre effective de la formation qui pourra être décidée.

Au vu du résultat de ce bilan, qui est communiqué à l'entreprise et au salarié concernés, l'ANPE et, pour les cadres, l'APEC, proposent au choix des bénéficiaires, des formations, dans la limite de 300 heures, compte tenu des stages offerts par les dispensateurs de formation, publics ou privés, en mesure d'apporter leur concours. Les actions de formation ainsi proposées font partie intégrante des conventions de conversion ; elles doivent concourir directement au reclassement des intéressés et peuvent à cet effet revêtir différentes formes, compte tenu des résultats du bilan évaluation-orientation.

Lorsqu'au vu du résultat du bilan évaluation-orientation l'ANPE (ou l'APEC) l'estime nécessaire, la limite des 300 heures de formation peut être dépassée pour un contingent de bénéficiaires qui ne peut excéder 20 % du nombre des salariés en convention de conversion suivant une formation.

Les commissions paritaires de l'emploi définiront, en fonction notamment des emplois susceptibles d'être offerts dans le secteur professionnel ou géographique considéré, les formations qu'elles estimeront prioritaires et auxquels devront répondre, dans toute la mesure du possible, les formations proposées par l'ANPE et par l'APEC.

L'entreprise peut, si elle le désire et si elle dispose des moyens pédagogiques nécessaires, organiser également des formations.

Pendant la durée de la convention de conversion, les entreprises seront associées au suivi de la formation des salariés concernés, étant entendu que les Commissions paritaires de l'emploi pourront se voir déléguer cette responsabilité par les entreprises.

Outre le bilan évaluation-orientation, les salariés ayant opté pour une convention de conversion, bénéficient d'un entretien avec l'ETR au cours du troisième mois de leur convention de conversion. Cet entretien obligatoire est destiné à faire le point de leur situation.

Les relations entre les salariés ayant opté pour une convention de conversion et l'ETR font l'objet d'une contractualisation destinée à préciser les prestations fournies par l'ETR à l'appui de l'engagement d'une démarche active de reclassement des intéressés résultant de leur adhésion à la convention de conversion. Ces prestations comportent notamment, outre l'entretien visé ci-dessus, un entretien de suivi chacun des autres mois.

Article 7

Une cellule de conversion sera chargée du suivi du salarié au cours de la convention de conversion.

Elle pourrait être composée de représentants d'organismes tels que l'ANPE, l'APEC, l'AFPA, les Commissions paritaires de l'emploi, les ASSEDIC, les ASFO, les FAF (et notamment l'AGEFOS-PME).

Elle aide et conseille les salariés en convention de conversion tant à l'occasion du bilan évaluation-orientation que lors de la recherche d'une formation appropriée, notamment formation aux techniques de recherche d'emploi, de remise à niveau et d'adaptation à un emploi qualifié.

Elle contribue à son reclassement notamment pour une prospection active du marché de l'emploi.

En tant que de besoin, elle tient informés, l'entreprise, le comité d'entreprise ou d'établissement et les différentes instances intéressées dont les Commissions paritaires de l'emploi et assure les liaisons entre elles.

Pour lui permettre d'exercer pleinement sa mission, elle est régulièrement tenue informée par l'ANPE des différentes actions mises en œuvre par celle-ci en faveur des salariés en convention de conversion ainsi que de l'utilisation qui est faite des possibilités de dépassement de la limite de 300 heures. *Cette information comporte une fois par trimestre un bilan des prestations mises en œuvre dans le cadre de la contractualisation prévue à l'article 12 (1).*

Article 8

Les entreprises assujetties à la contribution à la formation continue participent forfaitairement au financement de la formation et du bilan évaluation-orientation, à hauteur de 4 500 F par bénéficiaire d'une convention de formation.

Cette somme est imputable sur la contribution de 0,8 % pour la formation professionnelle continue ; l'entreprise peut échelonner l'imputation sur l'exercice en cours et les deux exercices suivants ; elle peut également imputer cette somme sur les «droits de tirage» qui seraient à sa disposition et solliciter le concours des fonds mutualisés auxquels elle aurait accès.

Les sommes correspondant à l'ensemble des charges sociales qui auraient été afférentes aux deux mois de préavis diminués du nombre de jours visés à l'article 11 (2) seront versées par l'entreprise selon les modalités indiquées par l'Administration et affectées au financement des allocations spécifiques de conversion.

(1) Voir article 6 du présent chapitre.

(2) Voir article 5 du présent chapitre.

Article 9

Outre l'action menée par l'ANPE et, pour les cadres, l'APEC, les commissions paritaires de l'emploi contribueront au reclassement des intéressés conformément à la mission qui est la leur dans ce domaine.

L'entreprise devra également jouer un rôle actif dans ce reclassement.

Article 10

I. L'entreprise qui embauche un salarié en convention de conversion - à condition qu'il ne soit pas encore inscrit à un stage de formation dans le cadre de cette convention, sauf s'il s'agit d'un stage de formation aux techniques de recherche d'emploi - assurera, si elle l'estime nécessaire, dans la limite de 300 heures, une formation pour l'intéressé, qui sera financée par l'ancien employeur et l'État dans les conditions prévues en cas de convention de conversion, cette embauche se substituant à une telle convention.

L'intéressé sera lié par un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée et aura le même statut que les autres salariés de l'entreprise. Pendant les six premiers mois, sa rémunération sera au moins égale au salaire minimum de la catégorie professionnelle dans laquelle il aura été embauché, et, en tout état de cause, au SMIC.

II. L'entreprise qui embauche un salarié en convention de conversion dans les conditions prévues au 1^{er} alinéa du (I) du présent article et qui estime que la formation qu'il est nécessaire de lui assurer doit dépasser la limite de 300 heures, bénéficiera d'un financement complémentaire au titre des heures excédentaires dans la limite de 4 500 F par salarié concerné.

Si le salarié embauché a déjà été inscrit à un stage de formation autre que de formation aux techniques de recherche d'emploi, l'entreprise bénéficiera, au titre de la formation complémentaire qu'elle estimerait nécessaire de lui assurer, d'un financement dans la limite de 4 500 F.

Ces financements sont assurés par l'ancien employeur et l'État dans les conditions prévues en cas de convention de conversion. Leur versement est effectué sur justification par l'ASSEDIC dont relève l'entreprise.

Le bénéfice de ces financements est subordonné à la condition que le contrat de travail du salarié embauché soit conclu pour une durée d'au moins 6 mois.

III. A condition que le salarié bénéficiaire d'une convention de conversion ait été embauché dans un délai de deux mois et que son contrat de travail soit conclu pour une durée d'au moins six mois, l'ASSEDIC reversera à l'employeur, prorata temporis à compter de la date d'embauche, les sommes qui lui sont dues par le précédent employeur en application du deuxième alinéa de l'article 11 (1).

Article 11

Les signataires du présent Accord se rencontreront au cours du troisième trimestre de l'année 1988 afin de procéder à un bilan d'application des mesures relatives aux conventions de conversion ; au vu de ce bilan, pourra éventuellement être revue la répartition de la participation financière des différentes parties intéressées.

Il ne sera plus admis de nouveaux bénéficiaires desdites conventions au-delà d'une durée de trois ans à compter de l'entrée en vigueur des dispositions du présent chapitre, sauf s'il y avait reconduction des dispositions du présent chapitre à des conditions qui seraient à déterminer par les signataires. A cet effet, ceux-ci se réuniront dans les trois mois précédant le terme du présent accord.

Article 12

Les dispositions du présent chapitre s'appliqueront aux salariés concernés par des procédures engagées à compter du 1^{er} janvier 1987, sous réserve que soient prises :

(1) Voir article 5 du présent chapitre.

- par les Pouvoirs publics, les dispositions législatives et réglementaires prévoyant les conditions de la participation de l'État au financement des conventions de conversion ainsi que les modalités de couverture sociale des salariés en convention de conversion ;

- par les Confédérations signataires de la Convention du 19 novembre 1985 relative à l'assurance-chômage, les dispositions :

- fixant le montant de la participation de l'UNEDIC au financement de l'allocation spécifique de conversion et de la formation ;
- réduisant de deux mois et demi la durée de versement de l'allocation de chômage au taux normal aux salariés, qui, n'ayant pu être reclassés à l'expiration de leur convention de conversion, seront pris en charge par le régime de l'assurance-chômage ;

- par les différentes parties intéressées :

- les mesures déterminant les conditions dans lesquelles sera effectuée la collecte des sommes versées, pour le financement de la formation, par les entreprises, l'UNEDIC et l'État, ainsi que les liaisons à établir avec les différents organismes également susceptibles d'intervenir dans le financement et la mise en œuvre de cette formation ;
- les modalités de constitution, de mise en place et de fonctionnement des cellules de conversion prévues à l'article 13 du chapitre II du présent Accord, en tant que de besoin, le rôle éventuel des Commissions paritaires des ASSEDIC.