

Accord national interprofessionnel du 10 février 1969

PRÉAMBULE

(Complété par avenant du 21 novembre 1974)

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 C.N.P.F. et de la CGPME, d'autre part se rencontreraient avant le 1er 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 de 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. - Convaincues que la généralisation de commissions paritaires de l'emploi, professionnelles et interprofessionnelles, permettra à toute 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.

Soucieuses 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 commissions paritaires de l'emploi doivent concourir au reclassement des salariés dont il n'aura pas été possible d'éviter le licenciement. Lorsqu'elles seront 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 cette 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 [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]], 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, paragraphe 6 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 18 juin 1960, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion de 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 compression d'effectif: il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

Dans ce cadre, 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 soixante 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.

TITRE 1^{er}

Généralisation de commissions paritaires de l'emploi

Article 1^{er}

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 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

(Remplacé par avenant du 21 novembre 1974)

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 suppléants, ceux-ci recevront les mêmes documents que les membres titulaires.

Article 5

(Remplacé par avenant du 21 novembre 1974)

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

(Remplacé par avenant du 21 novembre 1974)

TITRE II

Information et consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciements collectifs pour raisons économiques

Articles 10, 11, 12, 13 et 14

(Remplacés par avenant du 21 novembre 1974 puis par accord du 20 octobre 1986)

TITRE III

Garanties prévues en cas de mutations et licenciements collectifs d'ordre économiques

Article 15

(Remplacé par avenant du 21 novembre 1974)

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 professionnelle prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 17

(Remplacé par avenant du 21 novembre 1974)

Article 18

(Remplacé par avenant du 21 novembre 1974), puis par accord du 20 octobre 1986)

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.

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

(Modifié par avenant du 20 octobre 1986)

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif 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

(Remplacé par avenant du 20 octobre 1986)

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 faite à l'association pour l'emploi des cadres (A.P.E.C.) ou à sa section régionale.

Article 28

La situation des voyageurs, représentants et placiers au regard des problèmes d'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 V.R.P.

Article 29

(Remplacé par avenant du 20 octobre 1986)

Article 30

Le présent accord sera déposé en triple exemplaire au conseil des prud'hommes de la Seine (section du commerce).

Fait à Paris, le 10 février 1969.

Signataires:

D'une part,

Le conseil national du patronat français

La confédération générale des petites et moyennes entreprises,

D'autre part,

La confédération générale du travail,

La confédération française démocratique du travail;

La confédération générale du travail Force ouvrière;

La confédération française des travailleurs chrétiens;

La confédération générale des cadres.