

Accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986

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 de 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.

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.

CHAPITRE 1^{er}

MODIFIANT L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

Article 1^{er}

Les dispositions du titre II de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974, sont remplacées par les dispositions suivantes:

TITRE II

Information et consultation 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. À 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. À 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 place 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 comités 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 mutation;

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 des licenciements éventuels, afin de faciliter la 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'A.N.P.E., l'APEC, les ASSEDIC;

Conventions avec le Fonds national de l'emploi ;

Contrats de conversion prévus au chapitre II de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

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. - Quels que soient l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et le nombre de salariés sur lequel porte le projet de licenciement pour raisons économiques, la direction devra, dans les cas non visés au premier alinéa du paragraphe I du présent article, dégager dans les limites des dispositions de l'article 14 du chapitre II de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 les moyens permettant la mise en œuvre des contrats de conversion précités et procéder à une exploration attentive des possibilités offertes par les conventions d'allocations spéciales du Fonds national de l'emploi dans les conditions prévues par le mémorandum du 20 octobre 1986.

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 main propre 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 quinze 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 trente 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 préfixé 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:

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

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

Soixante 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 sept jours, quatorze jours ou vingt et un 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.

Article 2

Dans le premier alinéa des articles 15 et 17 du titre III de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié par l'avenant du 21 novembre 1974, les mots «conjuncturels ou structurels» sont supprimés.

Dans le premier alinéa de l'article 15, «Article 12» est remplacé par «Article 14».

Dans le premier alinéa de l'article 23 les mots «licenciements collectifs» sont supprimés et remplacés par les mots «licenciements pour raisons économiques».

Article 3

L'article 18 du titre III de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 est remplacé par l'article suivant:

Article 18

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 p. 100 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 six 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 deux premiers mois suivants: 80 p. 100:

Pour les troisième et quatrième mois suivants: 60 p. 100;

Pour les cinquième et sixième mois suivants: 40 p. 100.

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

Article 4

L'article 25 du titre III de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 est remplacé par l'article suivant:

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.

L'article 29 du titre IV de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 est remplacé par l'article suivant:

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.

Article 6

Les dispositions du présent chapitre s'appliqueront aux procédures de licenciement pour raisons économiques engagées à compter du 1^{er} janvier 1987, sous réserve que soient préalablement intervenues les mesures demandées dans le mémorandum du 20 octobre 1986.

CHAPITRE II

INSTITUANT DES CONTRATS DE CONVERSION

Article 7

Il est institué des contrats 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.

Dans les cas de licenciement collectif pour raisons économiques où, conformément à l'article 12 (I) de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, un plan social est obligatoire, les contrats de conversion feront partie des mesures susceptibles de figurer dans le plan social, à l'exclusion de toute autre mesure de même nature.

Dans les cas de licenciement pour raisons économiques où un plan social n'est pas obligatoire, la direction devra dégager, conformément à l'article 12 (II) dudit accord, les moyens permettant la mise en œuvre des contrats de conversion, à l'exclusion de toute autre mesure de même nature, dans les limites des dispositions de l'article 14 du chapitre II de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

Article 8

Pour pouvoir bénéficier d'un contrat de conversion, les salariés doivent avoir au moins deux ans d'ancienneté, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Chacun des salariés en cause, dûment informé individuellement et par écrit, peut accepter ou refuser de tels contrats. 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 est rompu.

Lorsque le nombre des licenciements pour raisons économiques est inférieur à dix dans une même période de trente jours, cette information fait l'objet d'un document écrit qui est remis au salarié concerné au cours de l'entretien prévu à l'article 13 (I) de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié. Il dispose d'un délai de sept jours à compter de cet entretien pour faire connaître sa réponse.

Lorsque le nombre des licenciements collectifs pour raisons économiques est égal ou supérieur à dix dans une même période de trente jours, le document dont il est fait mention plus haut est remis à chaque salarié concerné à l'issue de la seconde réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visé à l'article 13 (II) de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié. Le salarié dispose d'un délai de quinze jours à compter de la remise de ce document pour faire connaître sa réponse.

Dans tous les cas, l'absence de réponse dans les délais prévus est assimilée à un refus.

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

Article 9

Le contrat de travail d'un salarié ayant accepté un contrat de conversion proposé à l'initiative de l'employeur est rompu du fait du commun accord des parties.

La rupture prend effet à l'expiration du délai de réponse de sept ou quinze jours dont dispose le salarié. Celui-ci bénéficie dès le jour suivant du statut attaché au contrat 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, elle est calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait acquise s'il avait effectué son préavis.

Article 10

Les salariés titulaires d'un contrat de conversion bénéficient d'un statut particulier jusqu'à leur reclassement et au maximum pendant cinq 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 70 p. 100 de leur salaire brut antérieur, 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.

Article 11

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 chaque mois à L'ASSEDIC une somme d'un montant égal au cinquième de l'indemnité de préavis - dont le montant cumulé ne peut excéder deux mois de salaire - que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'un contrat de conversion. Dans l'hypothèse où l'indemnité de préavis aurait correspondu à une durée supérieure, le solde sera versé à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.

Article 12

Les salariés ayant opté pour un contrat de conversion sont soumis à un bilan « Évaluation-orientation » destiné à évaluer leurs acquis professionnels et à apprécier la nécessité d'une formation et les aptitudes du salarié à la suivre.

Ces bilans sont réalisés soit directement par l'ANPE (ou l'A.P.E.C. 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 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 du contrat 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.

Article 13

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

Elle pourrait être composée de représentants d'organismes tels que l'ANPE, l'A.P.E.C, l'AFPA, les commissions paritaires de l'emploi, les Assedic, les ASFO, les FAF (et notamment l'A.G.E.F.O.S.-P.M.E).

Elle aide et conseille les salariés en contrat 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 par 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.

Article 14

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 4 000 F par bénéficiaire d'une action de formation.

Cette somme est imputable sur la contribution de 0,8 p. 100 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 visés à l'article 11 seront versées par l'entreprise selon des modalités qui lui seront indiquées par l'administration.

Article 15

Outre l'action menée par l'ANPE et pour les cadres par 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 16

L'entreprise qui embauche un salarié en contrat de conversion dans un délai de deux mois, à condition qu'il ne soit pas encore inscrit à un stage de formation dans le cadre de ce contrat, assurera, si elle l'estime nécessaire - dans la limite de 300 heures - une formation pour l'intéressé laquelle sera financée par l'ancien employeur, l'État et l'Unedic dans les conditions prévues en cas de contrat de conversion, cette embauche se substituant à un tel contrat.

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 cinq 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

L'ASSEDIC reversera à l'employeur, *pro rata 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.

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 contrats 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 desdits contrats 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 18

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

par les pouvoirs publics, les dispositions législatives et réglementaires prévoyant les conditions de la participation de l'État au financement des contrats de conversion ainsi que les modalités de couverture sociale des salariés en contrat 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 la durée du versement de l'allocation de base aux salariés qui n'ayant pu être reclassés à l'expiration de leur contrat 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 11 du présent accord et, en tant que de besoin, le rôle éventuel des commissions paritaires des ASSEDIC.

Article 19

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Fait à Paris, le 20 octobre 1986.

Signataires:

Le Conseil national du patronat français,

D'une part, et

La confédération française démocratique du travail;

La confédération générale du travail - Force ouvrière;

La confédération française des travailleurs chrétiens,

D'autre part.