

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

du 10 Février 1969

SUR LA SECURITE DE L'EMPLOI

Entre :

Le Conseil National du Patronat Français,

La Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises,
d'une part,

Les Confédérations syndicales de salariés ci-après énoncées, d'autre part :

Confédération Française Démocratique du Travail,

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens,

Confédération Générale des Cadres,

Confédération Générale du Travail,

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière.

ont été arrêtées les dispositions suivantes :

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

du 10 Février 1969

SUR LA SECURITE DE L'EMPLOI

PREAMBULE

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 C.G.P.M.E., 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'Etat, 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 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 règnent 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 oeuvre 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 (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 compression d'effectifs; 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

(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.

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'Etat 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 PREMIER

GENERALISATION DE COMMISSIONS PARITAIRES DE L'EMPLOI

Article 1er - 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 - 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.

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 - 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 participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existants 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,
- d'examiner en cas de licenciements collectifs les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation.

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

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 le rôle joué par les Commissions paritaires de l'Emploi.

0
0 0

TITRE DEUXIEME

INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE SUR LES PROJETS DE LICENCIEMENTS COLLECTIFS POUR RAISONS ECONOMIQUES

Article 10 - Lorsque le Comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

./...

Article 11 - En vue d'assurer l'information du Comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle consultatif, la direction doit lui donner, dans un document écrit, les indications utiles concernant l'importance des licenciements envisagés, les catégories professionnelles concernées ainsi que les raisons l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au Comité.

Article 12 - 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 oeuvre de ses prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds national de l'Emploi.

Lorsque l'entreprise consulte le Comité d'entreprise ou d'établissement sur un projet de licenciement collectif résultant d'une décision de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit l'informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisagé de prendre pour limiter les mesures de licenciements.

Article 13 - Lorsque, pour des raisons économiques conjoncturelles, une entreprise envisage un licenciement collectif, elle doit - à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence - respecter un délai entre la date où le Comité d'entreprise ou d'établissement concerné par ledit licenciement est réuni à ce sujet et la décision définitive du chef d'entreprise ou d'établissement.

./...

Ce délai est de :

- 8 jours lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à 10 et inférieur à 50,
- 15 jours lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à 50 et inférieur à 100,
- un mois lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à 100.

Article 14 - Dans le cas où un licenciement collectif est envisagé, dans un délai maximum de six mois, consécutivement à une fusion de plusieurs entreprises, à une concentration des moyens de production entre plusieurs établissements dépendant d'une ou de plusieurs entreprises ou à une restructuration de l'entreprise, le délai d'information prévu ci-dessus est fixé à :

- un mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 10 et inférieur à 200,
- deux mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 200 et inférieur à 300,
- trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 300.

Le délai de trois mois prévu ci-dessus pourra être prolongé par accord entre la direction et le Comité d'entreprise ou d'établissement, lorsque la situation locale de l'emploi et les moyens disponibles de formation professionnelle nécessiteront la recherche et la mise en oeuvre de mesures particulières.

o

o o

./...

TITRE TROISIEME

GARANTIES PREVUES EN CAS DE MUTATIONS ET
LICENCIEMENTS COLLECTIFS D'ORDRE ECONOMIQUE

Article 15 - Lorsqu'une entreprise est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit :

- s'efforcer de réduire autant qu'il est possible le nombre des licenciements,
- utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes, soit à l'intérieur de l'établissement concerné, soit d'un établissement à un autre établissement de l'entreprise,
- mettre à l'étude les suggestions présentées par le Comité d'entreprise ou d'établissement en vue de réduire le nombre des licenciements.

Dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise les Commissions paritaires de l'Emploi compétentes seront saisies.

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 d'ordre économique et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assure 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).

Article 18 - Le salarié déclassé par l'effet d'une mutation interne résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration bénéficie des dispositions de l'article 17. En outre, si son déclassement entraîne une réduction de son salaire d'au moins dix pour cent et s'il compte au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 17 et pendant les quatre 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 la loi du 18 décembre 1963, 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.

(1) La durée du préavis prise en considération est celle prévue par la convention collective ou par la loi, lorsque celle-ci prévoit un préavis de plus longue durée. Dans le cas où le salarié compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service de l'employeur au sens de l'article 4 de l'Ordonnance du 13 Juillet 1967, le salaire antérieur sera maintenu pendant deux mois sauf si le préavis applicable est supérieur à deux mois.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des quatre 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 le premier mois suivant : 80 %
- pour le deuxième mois suivant : 60 %
- pour le troisième mois suivant : 40 %
- pour le quatrième mois suivant : 20 %

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne horaire, base 40 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.

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 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 - Les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. 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 1er 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.

0
0 0

TITRE QUATRIEME

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 (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 V.R.P.

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 remettent pas en cause les accords déjà intervenus et ne font pas obstacle à la conclusion d'accords dans le cadre des conventions collectives.

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

Pour le C.N.P.F.

Pour la C.G.P.M.E.

Pour la C.F.D.T. (c.f.t.c.)

Pour la C.F.T.C.

Pour la C.G.C.

Pour la C.G.T.

Pour la C.G.T.F.O.

A N N E X E S

Le 9 Janvier 1969

Note à l'attention de Monsieur le Ministre d'Etat
chargé des Affaires Sociales

I - Au cours d'une réunion tenue le 6 Janvier, les organisations patronales et syndicales ayant sollicité, par leur lettre du 24 décembre 1968, l'audience de M. le Ministre d'Etat chargé des Affaires Sociales ont précisé ainsi qu'il suit les points sur lesquels elles souhaitaient obtenir des éclaircissements en ce qui concerne l'action des pouvoirs publics dans les domaines qui sont en relation directe avec leurs négociations actuelles sur la Sécurité de l'Emploi.

Il s'agit pour l'essentiel de l'action du Fonds National de l'Emploi et des conditions d'application de la loi du 31 décembre 1968, étant entendu que pour cette dernière les organisations signataires de la lettre du 24 décembre 1968 n'aborderont pas les questions relatives aux stages d'entretien ou d'actualisation des connaissances qui pourront être examinées ultérieurement.

En outre, les organisations signataires, qui ont envisagé la création de commissions paritaires de l'emploi, sont soucieuses de déterminer dans quelles conditions pourraient s'établir les liaisons nécessaires entre ces commissions et les organismes, comités ou commissions relevant des pouvoirs publics.

./...

II - Le souci commun des organisations signataires est de réduire le plus possible le nombre des licenciements auxquels peut conduire la conjoncture économique ou la restructuration d'une profession ou d'une entreprise. Elles accordent donc une importance particulière aux mutations internes que peuvent faciliter les stages destinés, suivant les termes de l'article 2 de la loi du 31 décembre 1968, à "prévenir les conséquences de l'évolution des techniques ou de la modernisation et de l'implantation de structures nouvelles".

A l'égard des mesures pouvant permettre des mutations internes, les organisations signataires désireraient avoir des éclaircissements sur les points suivants :

1°/ Les stages prévus doivent être effectués soit dans des établissements ou centres de formation publics, soit dans des établissements ou centres de formation privés qui bénéficient d'une convention passée avec l'Etat ou font l'objet d'un agrément.

Il importerait aux organisations signataires de connaître la substance des dispositions du décret relatif aux conditions d'agrément. Dans un domaine où la rapidité est un facteur essentiel de l'efficacité, elles désireraient également connaître les délais dans lesquels un agrément pourrait être obtenu.

2°/ L'article 8 de la loi du 31 décembre 1968 prévoit que les travailleurs suivant des stages de prévention sont rémunérés par l'employeur et que l'Etat peut prendre en charge une partie de cette rémunération, lorsque les stages sont organisés en application de conventions conclues au titre de la loi d'orientation et de programme sur la formation professionnelle (loi du 3 décembre 1966) ou, en cas d'urgence, au titre du Fonds National de l'Emploi (loi du 18 décembre 1963).

./...

Les organisations signataires désireraient connaître l'importance de la part de rémunération prise en charge par l'Etat, que doit fixer un prochain décret.

3°/ L'urgence des actions préventives destinées à préparer des mutations sera souvent manifeste. Le renvoi en cas d'urgence aux conventions conclues avec le Fonds National de l'Emploi autorise à se demander si cette procédure ne pourra s'appliquer que "dans les régions ou à l'égard des professions menacées d'un grave déséquilibre de l'emploi" suivant les termes de l'article 3 de la loi du 18 décembre 1963.

4°/ Indépendamment des conditions d'application de la loi, les organisations signataires sont soucieuses de connaître l'étendue des possibilités que peut offrir la loi du 31 décembre 1968.

5°/ Les stages de prévention prévus à l'article 2, § 2 visent la prévention des conséquences de l'évolution des techniques ou de la modernisation ou de l'implantation de structures nouvelles. Sont-ils néanmoins susceptibles d'être utilisés dans les cas où la conjoncture économique conduit à des mutations de personnel en vue de réduire le nombre des licenciements ?

III - Les stages de conversion prévus en faveur des salariés dont le contrat est rompu ou qui sont menacés par une mesure de licenciement collectif posent le même problème que les stages de prévention en ce qui concerne l'étendue des moyens qui seront mis à la disposition des intéressés et les procédures de conventionnement et d'agrément. Les organisations signataires désireraient en outre connaître l'ordre de grandeur du barème devant fixer la rémunération des stagiaires.

./...

IV - La loi du 18 décembre 1963, dans ses dispositions non abrogées, prévoit le versement d'allocations temporaires dégressives en faveur des travailleurs qui "ne pourraient être temporairement occupés que dans des emplois entraînant un déclassement".

Les organisations signataires se demandent tout d'abord si ces allocations peuvent être accordées dans le cas de mutation d'un salarié d'un établissement à un autre établissement de la même entreprise et, dans l'affirmative, s'il en est de même pour les primes de transfert et les indemnités de frais de transport, de déménagement et de réinstallation prévues par le 2ème alinéa de l'article 2 de la loi du 18 décembre 1963.

En second lieu elles désireraient savoir si une extension du bénéfice de ces allocations peut être envisagée quelles que soient la région ou la profession concernées, au moins dans le cas où les licenciements résultent de modifications de structures d'une profession ou d'une entreprise.

La même question est posée en ce qui concerne les allocations spéciales pouvant être accordées aux travailleurs âgés de plus de 60 ans.

V - Un texte (joint à la présente note) a été mis au point en ce qui concerne l'institution et le rôle des commissions paritaires de l'emploi. Les organisations patronales et syndicales attachent la plus grande importance aux liaisons qui devront s'établir entre, d'une part, ces commissions et, d'autre part, les Comités régionaux de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi, les sections de l'Agence Nationale de l'Emploi, l'A.F.P.A., etc...

./...

En ce qui concerne particulièrement les Comités régionaux de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi, les organisations signataires soulignent l'intérêt qu'elles portent à leur fonctionnement effectif et régulier.

Elles désireraient déterminer avec le Ministre d'Etat chargé des Affaires Sociales dans quelles conditions les liaisons pourraient s'établir.

Le 22 Janvier 1969

Réponse de Monsieur le Ministre d'Etat
chargé des Affaires Sociales

QUESTIONS n° 1 - Procédure d'agrément.

Dans l'esprit des textes sur la formation professionnelle, l'aide de l'Etat en ce qui concerne la rémunération des stagiaires peut être accordée aux intéressés :

- inscrits dans un centre public de formation (Education Nationale, A.F.P.A.)
- ou bien suivant les cours d'un centre ayant conclu une convention avec l'Etat.

Tel est le champ général d'application.

Toutefois, afin de ne pas limiter les possibilités offertes par la loi du 31 décembre 1968, il a été prévu une procédure d'agrément qui permettra d'étendre le bénéfice des dispositions de cette loi à d'autres stages de formation.

Cet agrément sera donné dans les conditions de rapidité qui caractérisent les interventions habituelles du Fonds National de l'Emploi.

./...

D'autre part, l'agrément des centres de formation impliquera aux différents niveaux la consultation des comités d'entreprises, du Comité régional de la Formation professionnelle, de la Promotion sociale et de l'Emploi et, pour les actions de caractère conjoncturel, du Comité supérieur de l'Emploi.

En ce qui concerne les garanties relatives à la valeur de la formation dispensée dans les centres relevant du Ministère des Affaires Sociales l'A.F.P.A. est appelée à intervenir, soit par ses propres moyens, soit par ses contrôleurs, soit par la formation de moniteurs.

QUESTION N° 2 - Quelle est la part de l'Etat pour la rémunération des stagiaires suivant des stages de prévention.

La participation de l'Etat peut atteindre au maximum 55 % des charges de salaires (salaires et charges sociales).

Elle variera en fonction de l'intérêt économique et social de l'opération et en fonction de l'effort financier de l'entreprise. Cet intérêt est apprécié par la Commission Permanente du Comité Supérieur de l'Emploi.

QUESTION N° 3 - Les actions de prévention destinées à préparer des mutations peuvent-elles être menées dans le cadre du F.N.E. sans référence aux zones ou professions atteintes de déséquilibre de l'emploi ?

Les actions d'urgence du F.N.E. dans le domaine de l'adaptation, de la conjoncture ou de la prévention peuvent être menées sans référence aux critères de déséquilibre de l'emploi.

./...

C'est ainsi que des sections de formation peuvent être créées au sein d'une entreprise pour faciliter des opérations de reclassement, soit à l'intérieur de l'entreprise, soit à l'extérieur. Ces sections sont, bien entendu, créées en fonction de la nature des débouchés existants et soumis à l'avis du comité d'entreprise, du Comité régional de la Formation professionnelle et de la Commission permanente du Comité Supérieur de l'Emploi.

Il convient d'ajouter que les stages de prévention peuvent être utilisés également pour faciliter des mutations et limiter ainsi le nombre des licenciements collectifs en cas de conjoncture économique défavorable.

QUESTIONS N° 4 - Quelle est l'étendue des possibilités que peut ouvrir la loi du 31 Décembre 1968 ?

Cette question a fait l'objet d'un exposé de M. DELORS, au cours duquel il a rappelé les principes généraux et les perspectives de la loi du 31 Décembre 1968.

En ce qui concerne plus particulièrement la date d'application de cette loi, il est précisé que plusieurs textes doivent être élaborés. D'autre part, l'institution d'un régime d'allocations personnalisées à la place du régime forfaitaire actuel exige, avec une liquidation plus complexe, la mise en place de moyens administratifs appropriés, afin d'éviter tout retard dans les paiements.

En tout état de cause, si un délai de quelques mois apparaît nécessaire, les mesures nouvelles seront mises en application dans le courant de l'exercice 1969, et toutes dispositions financières ont été prises à cet effet.

./...

Les organisations professionnelles et syndicales continueront à être associées aux mesures d'application de la loi, par l'intermédiaire de la Délégation Permanente du Conseil National de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi.

QUESTIONS N° 5 - Barème des rémunérations versées au cours des stages de conversion aux stagiaires salariés.

Cas des travailleurs licenciés depuis moins de 6 mois ou bénéficiant des dispositions d'une convention F.N.E.

- 90 % du salaire (base : 40 heures) pour les stagiaires de moins de 21 ans ;
- 100 % pour les stagiaires de plus de 21 ans.
- En outre, l'indemnité peut être portée à 110 % du salaire antérieur pour les stagiaires âgés de plus de 30 ans.

Autres cas :

- 80 % du salaire (base : 40 heures) pour les stagiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 90 % pour ceux âgés de plus de 21 ans.

Il convient d'observer que le pourcentage de 90 % du S.M.I.G., figurant dans la loi, est un minimum qui ne s'appliquera, en fait, qu'à certains stagiaires. Fréquemment, en effet, l'allocation sera complétée afin de tenir compte notamment de la situation de famille des stagiaires.

./...

- Dans le salaire de base, seront comprises les primes incorporées légalement dans le salaire, par référence à la jurisprudence, telles les primes présentant un caractère salarial et notamment les primes de rendement.

QUESTION N° 6 - Le régime des conventions d'allocations dégressives peut-il être étendu à des mutations entre établissements relevant d'une même société et sans référence à la notion de déséquilibre d'emploi?

Les mutations entre établissements d'une même société peuvent donner lieu à versement d'allocations temporaires dégressives s'il s'agit de salariés menacés de licenciement et si les intéressés remplissent les conditions pour bénéficier des allocations de transfert de domicile.

QUESTION N° 7 - Les indemnités de transfert de domicile et l'indemnité de réinstallation peuvent-elles être accordées en cas de mutation entre établissements d'une même société ?

Si l'intéressé est compris dans une mesure de licenciement collectif autorisée et dans le cas où il eût été licencié s'il n'avait pas accepté une mutation impliquant un transfert dans un établissement de la même Société, les indemnités précitées peuvent lui être accordées dans les mêmes conditions qu'à un travailleur qui change d'entreprise.

QUESTION N° 8 - Application des conventions d'allocations spéciales et d'allocations temporaires dégressives aux opérations de fusion, concentration, modifications de structures, sans référence à la notion de déséquilibre d'emploi.

S'agissant d'allocations spéciales et d'allocations temporaires dégressives, leur octroi dépend des critères sélectifs qui caractérisent ces interventions du Fonds National de l'Emploi.

C'est ainsi qu'elles ne sont accordées qu'à l'occasion d'opérations de restructuration d'entreprises ou de branches professionnelles (fusion, concentration, groupement d'intérêt économique, etc...).

En outre, de telles conventions ne sont passées qu'avec des entreprises situées dans des régions, ou appartenant à des professions en déséquilibre d'emploi. Il est précisé que cette dernière notion sera appréciée avec souplesse, en tenant compte notamment des efforts de l'entreprise ou de la branche, pour faciliter les conversions ou le reclassement. Il en est déjà ainsi pour des professions, tel que le Textile, qui se sont organisées en vue de leur restructuration.

QUESTIONS N° 9 - Liaison avec les organismes consultatifs de l'emploi et de la formation professionnelle.

La création d'une commission "Emploi" au sein des Comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, devrait permettre une liaison avec les Commissions paritaires de l'emploi au niveau des régions.

./...

Enfin, il est rappelé que, sur le plan national, les instances qualifiées sont, pour les problèmes conjoncturels le Comité supérieur de l'emploi et pour les problèmes plus particulièrement structurels la Commission de la main-d'oeuvre du Commissariat Général du Plan.

D'autre part, les Commissions départementales de main-d'oeuvre, restructurées et ramimées, pourront constituer à leur niveau, les correspondants des Commissions "Emploi".

La coopération qui doit s'instaurer, entre cette Commission "Emploi" et les Commissions paritaires est la condition d'une bonne information des diverses instances intéressées, qu'il s'agisse des représentants des pouvoirs publics ou des organisations syndicales et professionnelles. Elle doit apporter aux administrations régionales, notamment aux directeurs régionaux du Travail et de la Main-d'Oeuvre et aux Chefs des centres régionaux de l'Agence Nationale pour l'emploi, des indications utiles pour le développement de leur action (emploi et formation professionnelle).