

ANNEXE 6

PROBLEMES GENERAUX DE L'EMPLOI

ACCORD NATIONAL DU 12 JUIN 1987 SUR LES PROBLEMES GENERAUX DE L'EMPLOI, MODIFIE PAR LES AVENANTS DU 25 JANVIER 1990, DU 23 JANVIER 1991 ET DU 2 JUILLET 1992*

PREAMBULE

Le présent accord national est établi dans le cadre des textes conventionnels et législatifs existants dans le domaine de l'emploi et de la formation. Les parties signataires tiennent à marquer l'importance fondamentale qu'elles accordent, dans le cadre du droit au travail proclamé par la Constitution, à la politique de développement et de sécurité de l'emploi qu'impose une économie en mouvement.

Face à une situation de l'emploi à laquelle employeurs et salariés sont et seront confrontés du fait des évolutions et des mutations industrielles, les parties contractantes décident de mettre en oeuvre une politique active de l'emploi ayant pour objectif une adaptation quantitative et qualitative de la main-d'oeuvre.

Un tel objectif implique une stratégie de l'emploi à moyen et à long terme comportant notamment dans une vue prospective de l'évolution technique une politique d'adaptation du personnel des entreprises aux profils des emplois et des métiers futurs.

L'apparition des technologies nouvelles n'est pas un phénomène récent. Mais, aujourd'hui, le rythme de leur développement s'accélère ; les innovations sont de plus en plus importantes ; leurs évolutions ne sont pas comparables ; l'ensemble a souvent de sérieuses conséquences au plan industriel, économique et social.

Il en va ainsi, aujourd'hui, des processus automatisés, simples ou complexes, comme de la pénétration dans tous les domaines de l'informatique, de la bureautique et de la productique, voire demain de l'intelligence artificielle.

Les parties signataires affirment, dans ce contexte, leur souci de la place prééminente de la personne dans le travail.

Les parties signataires tiennent à situer la présente convention dans le cadre de la politique contractuelle qu'elles entendent poursuivre aux différents échelons notamment dans les domaines des revenus et du niveau de vie, de la formation et de la promotion professionnelles, des conditions et de la réduction de la durée du travail, de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes et à l'égard des problèmes de fin de carrière, en particulier dans le cas de privation d'emploi et d'inapti-

* *Les dispositions résultant de l'avenant du 2 juillet 1992 sont en italiques.*

tude au travail ; elle se traduira par une politique dynamique de l'emploi sur le plan qualitatif et quantitatif dans le cadre du développement économique.

Le niveau de l'emploi tient pour une part à des phénomènes de conjoncture, mais aussi aux conditions dans lesquelles s'opèrent les mutations de l'économie. L'évolution conjoncturelle, les modifications de structure, le rythme des changements technologiques, le développement des investissements, l'insertion de l'économie française dans une économie plus large sont autant de facteurs qui influenceront la politique de l'emploi.

Dans une économie en mouvement, une telle politique doit en priorité préserver les droits des salariés, tout en considérant qu'une meilleure utilisation des équipements est souhaitable.

Les parties signataires s'engagent à accomplir le maximum d'efforts pour que la résultante de ces différents facteurs tende à un développement global de l'emploi et à la solution des problèmes posés par les incidences éventuellement défavorables lorsque seront prévus des excédents notables de main-d'oeuvre et indépendamment d'une politique dynamique cherchant à provoquer la création de nouveaux emplois dans les industries des métaux ou éventuellement dans d'autres branches.

La politique définie ci-dessus requiert des moyens d'action à la fois au plan national, au plan territorial et au niveau de l'entreprise ; elle se traduira par la mise en place d'un dispositif d'ensemble de protection et de promotion dont les objectifs essentiels sont précisés ainsi qu'il suit.

a) Les parties signataires s'engagent à assurer aux niveaux national et territorial le fonctionnement des commissions paritaires de l'emploi qui auront pour mission, compte tenu des perspectives d'évolution technologique, structurelle ou conjoncturelle, l'étude prévisionnelle des mouvements de l'emploi dans la métallurgie ou l'une de ses branches professionnelles et dans la région, et la recherche des moyens permettant de parer aux conséquences des fluctuations de l'emploi.

A l'intérieur de ces institutions seront recueillies, analysées et utilisées les informations nécessaires pour :

- étudier l'évolution présente et future de l'emploi et les questions qu'elle pose compte tenu de la situation actuelle et des modifications prévisibles des différents secteurs industriels et régionaux ;
- établir une prévision des opérations ayant des conséquences notables sur l'emploi, en apprécier les effets dans l'ordre quantitatif et qualitatif et regrouper ces données par secteur économique ; étudier les solutions proposées par les parties intéressées ;
- soumettre aux parties concernées, patronales, syndicales ainsi qu'aux Pouvoirs Publics, les conclusions de cet examen et les orientations qui en découlent ;
- concourir à la définition des qualifications nouvelles à promouvoir, particulièrement au moment de l'entrée des jeunes dans la vie active.

Ces institutions examineront les conditions de placement et de reclassement de la main-d'oeuvre disponible et contribueront, lorsque cela sera nécessaire à ce reclassement.

L'U.I.M.M. et ses chambres syndicales territoriales apporteront respectivement leur concours actif aux commissions nationales et territoriales de l'emploi et prendront tous contacts avec les autres branches professionnelles.

b) Dans le cadre du dispositif défini ci-dessus, les entreprises doivent jouer leur rôle dans cette politique de sécurité de l'emploi en partant de la prévision des mouvements de leur main-d'oeuvre et en informant et consultant régulièrement les comités d'entreprise et d'établissement et

les délégués syndicaux, pour tout ce qui concerne l'évolution affectant le volume et la structure de l'emploi.

Cette action doit tendre à permettre aux salariés un meilleur développement professionnel, aussi bien dans les conditions actuelles de leur emploi que dans la perspective de l'évolution du profil des emplois et métiers.

Elle implique, au vu de l'évolution prévisible d'ordre quantitatif et qualitatif de la main-d'oeuvre, la préparation de programmes de formation, de perfectionnement et de reconversion pour les différentes catégories de salariés. Etant donné les problèmes posés par l'adaptation de l'emploi à l'évolution de l'entreprise, celle-ci doit faciliter l'accès des salariés à la formation, notamment en tenant compte d'éventuelles mesures d'aménagement du temps de travail.

Les entreprises qui prévoient des excédents de main-d'oeuvre doivent chercher une programmation des mouvements de main-d'oeuvre, notamment en procédant aux mutations et reclassements avec le recours, lorsque cela est nécessaire, à des organismes de formation publics ou privés, et en particulier à l'A.F.P.A. Ces adaptations seront facilitées par la mise en oeuvre de programmes de formation et de perfectionnement professionnels, ouverts aux jeunes et aux adultes et favorisant la promotion et la mobilité professionnelles, et par le recours à la cessation anticipée d'activité de salariés âgés dans le cadre des conventions d'allocation spéciale avec le F.N.E.

Les entreprises qui procèdent à des opérations de fusion, concentration, restructuration, doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles sur l'emploi, étudier et préparer, en examinant les possibilités qui seraient offertes par d'autres entreprises ayant les mêmes activités ou des activités similaires, en particulier dans celles appartenant au même groupe industriel, les solutions permettant de parer aux éventuels licenciements. A cet égard des efforts de formation facilitant les mutations nécessaires seront réalisés.

L'U.I.M.M. et ses chambres syndicales territoriales rechercheront, face aux problèmes concrets que poserait l'évolution structurelle, les possibilités d'une action concertée des entreprises pour en atténuer les conséquences.

Compte tenu des perspectives d'évolution de l'économie et des emplois, les organisations signataires estiment qu'il convient de préparer les salariés à ces évolutions.

Les organisations signataires affirment leur volonté d'orienter l'action des entreprises de la métallurgie en faveur des salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi et en particulier de ceux âgés de quarante-cinq ans et plus, notamment par l'organisation de formations de longue durée.

Compte tenu des caractéristiques généralement présentées par ces salariés, les organisations signataires conviennent de prévoir des modalités particulières de formation définies ci-après, étant entendu que les dispositions de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie leur sont applicables.

Elles estiment, par ailleurs, que les actions de formation qui seront mises en oeuvre par les entreprises visées doivent prendre place dans une politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications. En effet, la formation comme instrument de convergence entre les besoins économiques et les aspirations individuelles implique une connaissance précise des évolutions des emplois et des compétences détenues par les salariés. La mise à jour régulière des données résultant de cette double analyse constitue à l'évidence un élément déterminant pour l'efficacité des opérations de formation réalisées, celles-ci s'inscrivant dès lors dans un cadre pluriannuel et étant de façon permanente réajustées par rapport au schéma de gestion prévisionnelle des qualifications dégagé.

L'ampleur des évolutions, notamment technologiques, auxquelles sont confrontées les entreprises de la métallurgie et leur personnel; liée à la nécessité d'améliorer leur efficacité, conduisent les organisations signataires à préconiser une mise en place élargie dans les entreprises visées, d'outils permettant une meilleure appréhension des évolutions des emplois et des qualifications dont sont titulaires les salariés.

Afin de contribuer plus efficacement à la régulation des emplois, les organisations signataires conviennent d'inviter les entreprises à organiser des formations conduisant à l'obtention d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'un certificat de qualification délivré sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie dans le cadre des alinéas 12 à 15 de l'article 1er du présent accord.

En outre, les actions de formation organisées au bénéfice des salariés ci-après visés se situeront dans le cadre du titre I - B "Les éléments d'une politique active de l'emploi" et du titre deuxième "Introduction de nouvelles technologies".

Les dispositions du présent accord s'inspirent des considérations générales énoncées dans ce préambule. En particulier, les entreprises devront, dans leur politique de l'emploi, tenir compte des lignes générales fixées par ce dernier.

TITRE PREMIER : POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI

Titre I-A - Les institutions

Article 1 - Commission nationale de l'emploi

Les parties signataires du présent accord ont décidé d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi.

Cette commission comprend :

- deux représentants (1) pour chacune des organisations syndicales signataires,
- un nombre de représentants patronaux égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

La commission nationale se réunira au moins deux fois par an.

L'organisation patronale assumera la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

Au cours de la première réunion suivant la signature du présent accord elle déterminera ses règles de fonctionnement et les portera à la connaissance des commissions paritaires territoriales qui s'en inspireront.

La commission nationale effectuera un bilan de fonctionnement des commissions territoriales de l'emploi dans un délai de six mois suivant la signature du présent accord.

S'appliquent à la commission nationale de l'emploi de la métallurgie les dispositions des premier et deuxième alinéas de l'article 5 ainsi que celles de l'article 8 de l'accord national interpro-
(1) *Ainsi qu'un ou deux experts en tant que de besoin.*

fessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 20 octobre 1986. La commission nationale examinera l'impact de l'aménagement et de la réduction du temps de travail sur le volume de l'emploi, son maintien et son développement.

En outre la commission nationale fera une analyse prospective de l'évolution qualitative des emplois et notamment de l'incidence sur ces derniers de l'introduction et du développement des nouvelles technologies, en étudiant les profils d'emploi requis par ces évolutions ; elle fera ces études en liaison avec les différents organismes susceptibles de lui apporter des renseignements utiles tels que Commissariat au Plan, Comité supérieur de l'emploi, Agence nationale pour l'emploi, AFPA, UNEDIC, APEC, DATAR, CEREQ, INSEE....

Elle examinera la situation de l'emploi et son évolution escomptée dans les principaux secteurs des industries des métaux avec la participation de leurs représentants qualifiés aux réunions de travail qui seront organisées en tant que de besoin ; au cours de ces réunions seront étudiés la situation économique du secteur considéré, son évolution prévisible, l'évolution escomptée des effectifs et les moyens de formation professionnelle existants ; la commission nationale se saisira des problèmes ayant une incidence d'une ampleur nationale ou de caractère interrégional et fera en tant que de besoin toutes démarches utiles.

Elle s'attachera à définir, en utilisant les conclusions des études visées à l'alinéa 5 ci-dessus, les orientations à donner aux actions de formation dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de l'emploi. Elle formulera à cet effet toutes observations et toutes propositions utiles, en se référant notamment aux domaines de formation considérés comme prioritaires par l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie. Conformément à l'accord du 22 janvier 1985 susvisé, elle sera régulièrement informée des moyens mis en oeuvre au plan national pour développer les formations correspondantes.

Elle concourra à la mise en oeuvre des contrats de formation en alternance institués par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983, en appliquant notamment les dispositions prévues par le protocole du 22 décembre 1986, et tout particulièrement celles de ces dispositions qui concernent le contrat de qualification, qu'il convient de développer en priorité.

Dans ce but, elle établira, en application de l'article L. 980-2, 3ème alinéa, du Code du Travail, la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification, après que les besoins en auront été identifiés à l'échelon national et territorial. Pour ce faire, elle validera, pour chacune des activités qui auront été répertoriées, la définition des capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de cette activité ainsi que la description des épreuves de qualification permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises. La réussite à ces épreuves donnera lieu à l'attribution d'un certificat de qualification de la profession délivré sous le contrôle de la commission nationale de l'emploi.

Les actions de formation organisées par les entreprises dans le cadre des dispositions de l'article L. 933-5 du Code du Travail ainsi que celles suivies en application des articles L. 931-1 et suivants du Code du Travail conduisent, entre autres, à l'obtention d'un certificat de qualification délivré sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

La commission nationale de l'emploi pourra déléguer les attributions décrites à l'alinéa ci-dessus aux commissions paritaires territoriales de l'emploi pour les qualifications identifiées à l'échelon territorial.

Une dérogation particulière sera demandée aux Pouvoirs Publics pour que les entreprises ayant inscrit leurs salariés aux certificats de qualification ainsi mis au point puissent financer le coût des épreuves correspondantes, soit sur les fonds défiscalisés au titre des formations en alternance lorsque ces derniers sont titulaires d'un contrat de qualification, soit sur les fonds de la for-

mation professionnelle continue *lorsque les actions de formation sont organisées dans le cadre des articles L. 931-1 et L. 933-5 du Code du Travail.*

La commission nationale de l'emploi élaborera un document dans lequel seront précisées les modalités de mise en oeuvre des dispositions prévues aux quatre précédents alinéas.

En matière de congé individuel de formation, la commission paritaire nationale de l'emploi exercera les attributions prévues par l'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié sur la formation et le perfectionnement professionnels, ainsi que par l'article 13 de l'accord-cadre du 10 mars 1983 sur l'application, dans la métallurgie, des dispositions relatives au congé individuel de formation.

Article 2 - Commissions territoriales de l'emploi

En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi et de rendre plus efficace le rôle de la commission nationale, il sera institué dans le cadre d'une ou de plusieurs conventions collectives territoriales des industries métallurgiques, une commission paritaire de l'emploi. En cas de difficultés portant sur la création, l'organisation ou le fonctionnement des commissions territoriales, la commission nationale sera saisie.

Ces commissions comprendront :

- deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires (1) ;
- un nombre de représentants patronaux égal au total des membres des organisations syndicales.

Les commissions territoriales se réuniront au moins deux fois par an.

L'organisation patronale assurera la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

Dans les six mois suivant la diffusion des règles de fonctionnement de la commission nationale, les commissions territoriales détermineront d'un commun accord leurs règles de fonctionnement afin de remplir les missions qui leur sont confiées. Ces règles de fonctionnement pourront être réactualisées après un certain nombre de réunions.

S'appliquent aux commissions territoriales de l'emploi de la métallurgie les dispositions des 7 premiers alinéas de l'article 5 ainsi que celles des articles 14 et 15 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 20 octobre 1986, ainsi que celles du quatrième alinéa de l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986. Les commissions territoriales examineront l'impact de l'aménagement et de la réduction du temps de travail sur le volume de l'emploi, son maintien et son développement.

En outre les commissions paritaires territoriales feront une analyse prospective de l'évolution qualitative des emplois, y compris dans les entreprises petites et moyennes et notamment de l'incidence sur ces derniers de l'introduction et du développement des nouvelles technologies, en étudiant les profils d'emploi requis par ces évolutions ; elles feront ces études en liaison avec les différents organismes à même de leur apporter des renseignements utiles, tels que services régionaux de l'ANPE, Comités régionaux ou départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, ASSEDIC, AFPA, APEC, CEREQ, Observatoires économiques régionaux de l'INSEE..... Elles rechercheront la coopération de ces organismes aux tâches qu'elles (1) *Ainsi qu'un expert en tant que de besoin.*

assument et leur offriront leur collaboration. Elles se tiendront également en liaison avec les commissions interprofessionnelles régionales créées dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié.

Elles s'attacheront à définir, en utilisant les conclusions des études visées à l'alinéa 7 du présent article, les orientations à donner aux actions de formation à promouvoir dans leur ressort, dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de l'emploi et porteront une attention particulière aux salariés ayant le niveau de qualification le moins élevé dans le souci d'améliorer le niveau général des qualifications. Elles formuleront à cet effet toutes observations et toutes propositions utiles, en se référant notamment aux domaines de formation considérés comme prioritaires par l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de formation dans la métallurgie. Conformément à l'accord du 22 janvier 1985 susvisé, elles seront régulièrement informées des moyens mis en oeuvre aux plans régional et territorial, notamment par la profession, pour développer les formations correspondantes.

Elles concourent à l'insertion professionnelle des jeunes, et plus particulièrement à la mise en oeuvre des contrats de formation en alternance institués par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983, en appliquant notamment les dispositions prévues par l'article 4.1.2. de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de formation dans la métallurgie, ainsi que par le protocole du 22 décembre 1986, et tout particulièrement celles de ces dispositions qui concernent le contrat de qualification, qu'il convient de développer en priorité. Dans ce but elles pourront, par délégation de la commission nationale et pour répondre aux besoins de qualification identifiés à leur échelon, contribuer à l'établissement de la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification dans les conditions visées à l'article 1, alinéa 12 du présent accord *ainsi que dans le cadre des actions de formation organisées en application des articles L. 931-1 et L. 933-5 du Code du Travail.*

Dans les cas où des problèmes de conversion se poseraient dans la métallurgie, des représentants des commissions paritaires territoriales seront associés aux cellules de conversion instituées par l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 et le protocole du 22 décembre 1986. Dans le souci d'assurer dans les meilleures conditions possibles le reclassement des salariés de la métallurgie, les commissions paritaires territoriales communiqueront aux cellules de conversion tous renseignements dont elles disposent en matière de prévisions d'emploi et de qualification. Elles définiront, par ailleurs, en fonction de ces prévisions, les priorités auxquelles devront répondre, dans toute la mesure du possible, les formations proposées par l'ANPE et par l'APEC aux bénéficiaires des conventions de conversion.

Les commissions paritaires territoriales attacheront un soin particulier aux problèmes que pourrait soulever le reclassement des salariés licenciés âgés de plus de 50 ans.

Elles contribueront à l'orientation des salariés souhaitant exercer un congé individuel de formation en définissant les formations qu'elles considéreront comme prioritaires, conformément aux attributions qui leur sont confiées par l'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, ainsi que par les articles 9 à 12 de l'accord-cadre du 10 mars 1983 sur l'application, dans la métallurgie, des dispositions relatives au congé individuel de formation.

Titre I -B - Les éléments d'une politique active de l'emploi

Article 3 - Développement

La politique active de l'emploi, telle qu'elle est définie par le préambule, doit se développer en partant d'une prévision à moyen et à long terme que les entreprises doivent s'efforcer de faire, sans ignorer leur environnement industriel. Une telle politique doit tendre à permettre à chaque salarié un meilleur développement professionnel aussi bien dans les conditions actuelles de son emploi que dans la perspective de l'évolution du profil des emplois et métiers.

Plus particulièrement lorsqu'elles entreprennent des opérations de fusion, de concentration, de restructuration, les entreprises doivent intégrer dans leurs études préliminaires les indices prévisibles en ce qui concerne l'emploi et préparer les solutions permettant de parer aux éventuels licenciements. A cet égard les dispositions de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié et du Livre IX du Code du Travail doivent permettre l'accès des salariés aux moyens de formation facilitant les mutations internes. Les profils futurs des emplois et métiers devront être étudiés en temps opportun et une priorité d'accès à la formation sera accordée à ceux qui auront à les occuper, qu'il s'agisse d'une demande de formation exprimée dans le cadre du congé individuel de formation ou dans le cadre du plan de formation. Si la demande de formation est exprimée dans le cadre du congé individuel de formation, la priorité d'accès jouera même si les salariés ne satisfont pas à toutes les conditions prévues par les articles 21 à 23 de l'accord du 9 juillet 1970 susvisé. Lorsque la demande visera un cycle, un stage ou une session de formation organisés à l'initiative de l'entreprise, celle-ci acceptera l'inscription à concurrence des places disponibles et prendra à sa charge l'intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

Article 4 - Information et consultation

La politique active de l'emploi repose sur une information et une consultation efficaces des représentants du personnel.

A cet effet les parties signataires se réfèrent expressément aux articles L. 432-1 à L. 432-3-1 ainsi qu'à l'article L. 432-4, alinéa 12 du Code du Travail.

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 ayant pour objet de conduire à une solution satisfaisante des problèmes posés.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ainsi que les délégués syndicaux sont saisis en temps utile des projets de compression d'effectifs. Ils émettent un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

Article 5 - Nature des informations et de la consultation

Les informations et la consultation prévues à l'article précédent porteront notamment sur :

- les conséquences probables pour l'emploi, dans l'ordre quantitatif et qualitatif, des prévisions d'investissements dans la société ;
- les moyens envisagés pour résoudre les problèmes d'adaptation qui en résulteraient pour le personnel ;

- les conventions passées avec le Fonds national de l'emploi ;
- les moyens mis en oeuvre pour l'application des dispositions conventionnelles et législatives en matière de formation continue ;
- le montant et l'utilisation de fonds alloués à l'entreprise pour la reconversion, la formation, l'emploi ;
- les éléments concernant l'utilisation de contrats de travail temporaire ou de contrats à durée déterminée et le recours à la main-d'oeuvre immigrée.

Ces informations seront données pour l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement et, dans la mesure du possible, pour les différents départements de l'établissement.

Les entreprises donneront également les informations dont elles disposeraient sur la situation du marché de l'emploi dans le secteur et la région qui les concernent et sur les possibilités de formation existant dans la région et la profession.

Article 6 - Réduction d'activité en cas de fusion, concentration ou restructuration

Dans le cas d'une réduction d'activité résultant d'une fusion, concentration ou restructuration, l'entreprise étudiera, avec le comité d'entreprise et les délégués syndicaux, les moyens d'assurer une adaptation des emplois à l'évolution prévue.

Titre I-C - Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi

Article 7

Les dispositions des articles 8 à 12 sont applicables aux entreprises remplissant les conditions prévues par l'article L. 322-7 et les articles R. 322-10 à R. 322-10-3 du Code du Travail en vue de l'obtention d'aides de l'Etat à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi.

I - Dispositions communes à toutes les entreprises visées

Article 8

Des actions de formation de longue durée pourront être mises en place dans les entreprises avec pour objectif d'adapter les salariés aux évolutions de l'emploi en vue de les maintenir dans l'entreprise. Se situant dans le cadre d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications, ces actions de formation seront proposées aux salariés justifiant d'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise, qui présentent des caractéristiques sociales telles qu'ils risquent de subir plus particulièrement les conséquences de l'évolution économique ou technologique ou de ne pas pouvoir y faire face, ou dont l'emploi sera transformé totalement ou partiellement.

Les salariés âgés de 45 ans et plus feront l'objet d'une préoccupation particulière.

Ces actions de formation auront une durée minimale de 500 heures.

A la condition que ce reclassement soit expressément accepté par le salarié - après que lui auront été communiqués le classement correspondant dans la classification applicable et le niveau de rémunération afférent - et que ce reclassement intervienne sous contrat à durée indéterminée ou dans les conditions prévues pour l'emploi des salariés du secteur public ou des collectivités territoriales, le bénéfice des actions de formations visées par le présent article est étendu aux salariés dont l'entreprise envisage le reclassement externe.

Article 9

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 322-7 du Code du Travail, les entreprises veilleront à assurer, en tenant compte à la fois des exigences propres à leur développement, des priorités d'action dont elles se sont dotées, ainsi que de la répartition des catégories professionnelles et des implantations géographiques de l'entreprise, d'égalité de conditions d'accès à la formation aux salariés concernés, quels que soient leur sexe, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité. Toutefois, une attention particulière sera portée aux salariés âgés de 45 ans et plus.

Les formations organisées en conséquence pourront intégrer les demandes individuelles dans les plans de formation des entreprises.

La nature des actions de formation tiendra compte des domaines prioritaires énoncés par l'article premier de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans la métallurgie. Afin de résorber les déficits d'emploi constatés dans la profession, les organisations signataires estiment nécessaire que le champ des formations proposées aux salariés comprenne, dans toute la mesure du possible, l'automatisation, la maintenance, la productive et la gestion de production, la bureautique-télématique et les études-conception.

Le contenu des actions de formation sera adapté à la situation des salariés concernés et, notamment, à celle des salariés âgés de 45 ans et plus.

La définition des actions de formation pourra également prévoir la mise en place de procédures particulières destinées à favoriser l'adaptation des salariés bénéficiaires desdites actions. A cet égard, les organisations signataires considèrent que toutes opérations conduites en vue de soutenir la motivation des salariés à se former à de nouveaux métiers, grâce notamment à la mise en place d'outils méthodologiques ou d'accompagnement, constituent des perspectives à renforcer et à développer.

Elles rappellent que les mécanismes de reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation fixées à l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 susvisé tendent, dans un objectif de mobilité interne et externe, à une valorisation des compétences détenues par les salariés.

Sur la base des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 susvisé, les entreprises procéderont à une évaluation de la formation suivie par les salariés concernés et à la délivrance d'une attestation de participation précisant l'intitulé du stage et ses objectifs en termes d'aptitudes.

Les actions de formation organisées par les entreprises dans le cadre des dispositions de l'article L. 322-7 du Code du Travail peuvent conduire à l'obtention d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'un certificat de qualification délivré sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, en application des alinéas 12 à 16 de l'article 1er du présent accord.

Tenant compte de l'expérience et des connaissances professionnelles, une évaluation des capacités des salariés concernés par la formation considérée pourra également être effectuée par les entreprises préalablement à la réalisation de cette formation.

La mise en place d'un dispositif d'évaluation des capacités à l'entrée en formation est de nature à améliorer les conditions d'accès des salariés concernés aux actions de formation projetées ; la mise en place d'un dispositif d'évaluation des compétences acquises à l'issue de la formation devrait permettre aux salariés de faire valoir les formations dont ils ont bénéficié au titre des dispositions du présent accord.

En cas d'échec du salarié au terme de la formation, l'entreprise recherchera les moyens de proposer au salarié concerné un complément de formation, la durée de celui-ci pouvant s'imputer sur la durée de maintien du contrat de travail garantie au salarié en vertu de l'article 10 ou 12 du présent accord.

II - Dispositions spécifiques aux accords d'entreprises

Article 10

L'objectif de prévention du licenciement économique sera consacré dans l'accord d'entreprise ou d'établissement par la détermination d'une durée de maintien du contrat de travail des salariés visés, à l'issue de leur période de formation. Cette garantie contre un licenciement économique aura, quelle que soit l'évaluation des compétences acquises au cours de cette période de formation, une durée de :

- 6 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 3 mois.
- 5 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 4 mois.
- 4 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 5 mois.
- 3 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période dépassant 5 mois.

La durée de la garantie découlant de l'alinéa précédent sera majorée de 3 mois pour les salariés âgés de 45 ans et plus.

La garantie prévue au présent article ne sera pas applicable lorsque la rupture découlera d'un cas de force majeure, d'une raison économique ayant des conséquences imprévisibles pour l'employeur lors de l'entrée en formation, ou encore du refus, par le ou les salariés considérés, d'une mutation dans l'entreprise.

Il en sera de même en cas de reclassement concerté dans une autre entreprise, une collectivité territoriale ou le secteur public, conformément à l'article L. 322-7, alinéa 2, du Code du Travail. Bien qu'elle ne constitue pas un licenciement, la rupture du contrat de travail du salarié qui a accepté un tel reclassement ouvrira droit au versement d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue par les dispositions légales ou conventionnelles applicables à l'intéressé en fonction de son ancienneté.

III - Dispositions spécifiques aux entreprises visées dépourvues de représentants syndicaux

Article 11

Dans les entreprises où il n'existe pas de délégués syndicaux, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont consultés sur le projet de formation au sens de l'article 3 du décret du 2 novembre 1989 au cours des réunions respectivement prévues par les articles L. 434-3 et L. 424-4 du Code du Travail. Le projet de formation est adressé aux représentants du personnel avec la convocation à ces réunions.

Dans les entreprises où il n'existe pas d'instance représentative du personnel, le projet de formation au sens de l'article 3 du décret du 2 novembre 1989 est porté, avant agrément dudit projet par l'Administration, à la connaissance des salariés par voie d'affichage et communiqué à la commission paritaire territoriale de l'emploi compétente qui pourra formuler toutes recommandations utiles.

Article 12

L'objectif de prévention du licenciement économique sera consacré dans le projet de formation au sens de l'article 3 du décret du 2 novembre 1989 par la détermination d'une durée de maintien du contrat de travail des salariés visés, à l'issue de leur période de formation. Cette garantie contre un licenciement économique aura, quelle que soit l'évaluation des compétences acquises au cours de cette période de formation, une durée de :

- 6 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 3 mois.
- 5 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 4 mois.
- 4 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 5 mois.
- 3 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période dépassant 5 mois.

La durée de la garantie découlant de l'alinéa précédent sera majorée de 3 mois pour les salariés âgés de 45 ans et plus.

La garantie prévue au présent article ne sera pas applicable lorsque la rupture découlera d'un cas de force majeure, d'une raison économique ayant des conséquences imprévisibles pour l'employeur lors de l'entrée en formation, ou encore du refus, par le ou les salariés considérés, d'une mutation dans l'entreprise.

Il en sera de même en cas de reclassement concerté dans une autre entreprise, une collectivité territoriale ou le secteur public, conformément à l'article L. 322-7, alinéa 2, du Code du Travail. Bien qu'elle ne constitue pas un licenciement, la rupture du contrat de travail du salarié qui a accepté un tel reclassement ouvrira droit au versement d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue par les dispositions légales ou conventionnelles applicables à l'intéressé en fonction de son ancienneté.

TITRE DEUXIEME : INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES

Article 13 - Domaine d'application

Est soumis aux dispositions du présent titre tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences significatives et rapides sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification ou la rémunération du personnel.

Les dispositions du présent titre s'appliquent dès qu'un projet important d'introduction de nouvelles technologies entraîne pour le personnel les conséquences précitées dans l'un des domaines énumérés à la fin de l'alinéa précédent.

Article 14 - Information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement

Le comité d'entreprise ou d'établissement est informé et consulté le plus tôt possible, avant toute décision irréversible de mise en oeuvre, sur tout projet important comportant l'introduction dans l'entreprise ou l'établissement de nouvelles technologies, telles qu'elles sont définies à l'article 13 du présent titre. Il pourra, en tant que de besoin, être fait application des dispositions de l'article L. 434-6, alinéas 4 à 6 du Code du Travail.

Un mois avant la réunion de consultation du comité, les membres élus ainsi que les représentants syndicaux reçoivent les éléments d'information nécessaires sur le projet et sur les conséquences qu'il est susceptible d'avoir pour le personnel. A cet effet, une note écrite leur est remise exposant :

- les objectifs économiques et techniques, auxquels répond le projet ;
- les nouvelles technologies dont l'introduction est envisagée et les investissements qu'elles nécessitent ;
- les modifications qu'elles apportent au processus de fabrication ou de travail ;
- les effets prévisibles des nouvelles technologies sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification et la rémunération du personnel, l'hygiène et la sécurité.

Dans les trente jours précédant sa réunion de consultation, le comité d'entreprise ou d'établissement peut tenir, à l'initiative de son président ou à la demande de la majorité de ses membres, une réunion préparatoire au cours de laquelle il est procédé à un premier examen du projet d'introduction de nouvelles technologies.

Article 15 - Information et consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est informé et consulté, le plus tôt possible, avant toute décision irréversible de mise en oeuvre, sur les conséquences au regard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel, de tout projet important tel que défini à l'article 13 du présent titre. Il est notamment informé et consulté en ce qui concerne les répercussions éventuelles du projet sur les mesures prévues au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

A cette fin, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni préalablement à la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement au cours de laquelle ce dernier est consulté sur les effets prévisibles des nouvelles technologies à l'égard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut proposer toute mesure ayant pour objet d'améliorer les conditions de travail du personnel dans le cadre de la mise en oeuvre du projet.

L'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est transmis au comité d'entreprise ou d'établissement avant la réunion visée au deuxième alinéa du présent article.

Article 16 - Obligation de discrétion et de secret

Toutes informations données verbalement ou par écrit à l'occasion du déroulement des procédures d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail visées aux articles 14, 15 et 17, sont de plein droit considérées comme confidentielles. Les membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les représentants syndicaux, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que toutes les personnes ayant assisté à leurs réunions et délibérations, sont tenus à l'égard de ces informations aux obligations prévues par les articles L. 432-7 et L. 236-3 (alinéas 2 et 3) du Code du Travail. Il sont notamment tenus au secret professionnel concernant les informations relatives aux procédés de fabrication.

Article 17 - Plan d'adaptation des salariés aux nouvelles technologies

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque l'introduction de nouvelles technologies entraîne des conséquences significatives et rapides sur le volume et la nature des emplois, un plan d'adaptation sera élaboré en vue de faciliter l'adaptation du personnel aux nouveaux processus de fabrication ou de travail et le reclassement des salariés dont la mutation sera rendue nécessaire.

Ce plan sera soumis à l'avis du comité d'entreprise au cours des procédures d'information et de consultation prévues à l'article 14 du présent titre.

Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi qu'aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires, afin de permettre à ces institutions d'exercer leur mission légale.

Ce plan devra comprendre l'énumération des mesures envisagées pour permettre les adaptations nécessaires, en temps utile.

Le comité d'entreprise sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre de ce plan.

Article 18 - Formation et nouvelles technologies

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article 1er de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, la formation liée à l'introduction des nouvelles technologies fait partie des domaines de formation prioritaires dans les entreprises de la métallurgie. La formation est, en effet, un investissement indispensable à la réussite des projets de modernisation des entreprises.

Les entreprises intégreront cette priorité dans leur politique de formation de façon à ce que les salariés concernés par les évolutions technologiques se voient proposer, en temps utile, les formations leur permettant d'acquérir les compétences requises par ces évolutions, en tenant compte de leurs acquis : les représentants du personnel concernés pourront bénéficier de ces formations en tant que de besoin.

Cette politique de formation visera également au développement des capacités d'adaptation nécessaires pour faire face aux évolutions prévisibles des technologies.

Lorsque l'introduction de nouvelles technologies sera de nature à entraîner la modification ou la disparition des postes de travail occupés jusque là par les salariés, les entreprises mettront tout en oeuvre pour que, par une formation appropriée, les intéressés puissent conserver leur poste ou se voir affectés à un autre emploi dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 20 du présent titre.

Les entreprises s'efforceront de prévoir les formations correspondantes dès que leurs projets de modernisation seront suffisamment précis pour rendre possible la définition des besoins de formation qui en résulteront. Les formations envisagées seront intégrées, le cas échéant, dans le plan d'adaptation prévu par l'article 17 du présent titre.

Les formations du personnel d'encadrement mises en oeuvre à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies comporteront un volet traitant de l'incidence de ces changements sur l'organisation du travail et sur l'évolution des compétences professionnelles, techniques et générales requises ainsi que sur les formations nécessaires.

L'U.I.M.M. par le canal de ses chambres syndicales territoriales, contribuera à l'information des entreprises, notamment petites et moyennes, sur les possibilités d'aide technique et financière auxquelles les entreprises pourraient faire appel tant pour l'identification de leurs besoins de formation que pour la réalisation des formations elles-mêmes. En outre les chambres syndicales territoriales communiqueront aux commissions paritaires territoriales de l'emploi toutes informations utiles dans ce domaine pour l'accomplissement des missions qui leur sont imparties en matière de développement de la formation.

Au cas où le reclassement interne des salariés dont le poste de travail serait supprimé du fait de l'introduction de nouvelles technologies, ne s'avérerait pas possible conformément à l'article 20 du présent titre, des solutions devront être recherchées pour que puisse être donnée aux intéressés une formation orientée vers des spécialités pour lesquelles existent des débouchés, notamment dans le cadre des contrats de conversion susceptibles d'être mis en oeuvre en application de l'article 13 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi.

Article 19 - Réorganisation du travail avec de nouvelles technologies

L'introduction de nouvelles technologies visées par l'article 13 du présent titre, devra être pour l'employeur l'occasion de rechercher de nouvelles organisations du travail mieux adaptées aux conditions futures de fonctionnement de l'atelier ou du service, voire de l'établissement.

Le souci d'obtenir une meilleure utilisation des machines et des produits de qualité croissante, devra aller de pair avec l'intégration de la sécurité dans les processus de fabrication, avec le respect des dispositions sur la durée du travail, et avec la préoccupation de ne pas supprimer, pour les opérateurs sur ces machines, toute possibilité d'intervenir, même peu fréquemment et de manière limitée.

L'employeur devra rechercher qu'il est possible d'éviter l'isolement des salariés par le recours à des formules de travail en groupe sur plusieurs machines, en raison de l'importance de la

surveillance de la production et de sa qualité, de l'anticipation nécessaire des pannes, de la maintenance des machines et de leur sensibilité aux aléas, comme des possibilités, offertes par le travail en groupe, de formation pratique réciproque et de travail plus polyvalent pour les membres du groupe.

En tout état de cause, les nouvelles tâches découlant de l'introduction des nouvelles technologies considérées, ne devront pas conduire à un rythme de travail humain excessif, mais au contraire accroître l'utilisation des qualités de raisonnement et d'esprit de décision du personnel affecté à ces tâches.

Dans cette optique, la hiérarchie devra être associée étroitement aux projets de changement d'organisations du travail, ce qui peut impliquer une accentuation de la délégation de pouvoirs.

En outre, la participation des salariés concernés par les projets de changement d'organisations du travail est essentielle. Tous moyens disponibles seront utilisés à cet effet, sans que cela puisse faire obstacle à la mission et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

Article 20 - Mutations

Au cas où l'introduction de nouvelles technologies, même non visées par l'article 13 du présent titre entraînerait directement la disparition du poste de travail occupé jusque là par un salarié, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher dans l'établissement, puis dans l'entreprise, s'il existe un poste disponible - comportant un classement et un salaire équivalents à ceux du poste supprimé - où l'intéressé serait susceptible d'être employé après exploitation des possibilités de formation appropriées.

Si, malgré la mise en oeuvre des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un salarié entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieur, l'intéressé bénéficiera des garanties suivantes en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

L'intéressé aura droit au maintien de sa rémunération antérieure pendant les six mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, il aura droit, pendant les six mois suivants, à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre son ancien et son nouveau salaire.

En outre, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi ultérieurement disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, éventuellement après une formation appropriée.

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

En outre, le salarié muté alors qu'il est âgé de 50 ans ou plus et a dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à la convention collective des industries métallurgiques applicable, conservera le coefficient dont il bénéficiait avant sa mutation en vertu de cette convention collective, ainsi que le bénéfice des dispositions de ladite convention collective.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions de l'article 25 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, ni aux dispositions des articles 32 et 36 du présent accord, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage, ni aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 30 janvier 1980 sur les garanties de fin de carrière des ouvriers.

Article 21 - Bilan

Les parties signataires feront le bilan de l'application du présent titre au plus tard deux ans après son entrée en vigueur. A cette occasion les parties signataires pourront faire appel d'un commun accord à tout organisme ayant en ce domaine une compétence reconnue.

TITRE TROISIEME : MUTATIONS - LICENCIEMENTS COLLECTIFS D'ORDRE ECONOMIQUE

I - Information et consultation du comité d'entreprise et des délégués syndicaux sur les projets de licenciements collectifs

Article 22 - Ordre du jour

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux sont consultés sur un projet de licenciement collectif, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

Article 23 - Information des représentants du personnel

En vue d'assurer l'information du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués syndicaux et de leur permettre de jouer effectivement leur rôle, la direction doit leur adresser les documents visés au deuxième alinéa de l'article L. 321-4 du Code du Travail.

Article 24 - Fusion, concentration, restructuration

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

Article 25 - Délai préfix

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 aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 321-7 du Code du Travail) 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 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié en dernier lieu par l'accord du 20 octobre 1986.

Afin de permettre aux membres élus du comité, aux représentants syndicaux et aux délégués syndicaux de disposer d'un temps suffisant de réflexion, la deuxième réunion du comité d'entreprise ou, dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts, la deuxième réunion du ou des comités d'établissement concernés ne peut se tenir, sauf en cas de force majeure, de redressement ou de liquidation judiciaires, moins de quatre jours après la date de la première réunion. Ce délai est porté à 6 jours dans le cas où le licenciement concerne 100 salariés ou plus. Toutefois les convocations à la première et à la deuxième réunion du comité peuvent être adressées simultanément.

Lorsqu'un accord collectif portant sur les conditions de licenciement, notamment sur les mesures prévues à l'article L. 321-4 du Code du Travail, a été conclu à l'occasion du projet de licenciement, ou lorsque l'entreprise applique les dispositions préexistantes d'une convention ou d'un accord collectif ayant ce même objet, l'autorité administrative a la faculté de réduire les délais de 30, 45 ou 60 jours ou tout autre délai prévu par conventions ou accords collectifs de travail sans que ce délai puisse être inférieur au délai prévu à l'article L. 321-7 du Code du Travail.

Article 26 - Information et consultation du comité central d'entreprise

Lorsqu'un même projet de licenciement d'ordre économique est envisagé dans plusieurs établissements, simultanément ou dans une même période de trente jours, le comité central d'entreprise est informé et consulté selon les dispositions des articles L. 432-1 et L. 435-3 du Code du Travail ; les comités d'établissement, chacun en ce qui le concerne, sont parallèlement informés et consultés au cours des deux réunions prévues par les dispositions légales ainsi que par celles du présent accord.

Article 27 - Information et consultation des délégués du personnel

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 lieu et place dudit comité.

II - Garanties

Article 28 - Actions à entreprendre par l'entreprise

Lorsqu'une entreprise sera conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherchera en liaison étroite avec le comité d'entreprise, les délégués syndicaux et les organismes habilités, toutes les solutions permettant d'assurer le reclassement du personnel. Elle favorisera les adaptations nécessaires, notamment dans le domaine des ressources, de la formation et du reclassement des travailleurs.

Elle garantira les conditions de continuité de la représentation du personnel et des organisations syndicales signataires et leur possibilité, en tout état de cause, de remplir le rôle qui leur est imparti par le présent accord.

Si toutefois elle 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, éventuellement par l'affichage des emplois à pourvoir, en priorité, à l'intérieur de l'établissement concerné et en cas d'impossibilité dans un autre établissement de l'entreprise, ou dans des entreprises qui lui sont reliées ;
- rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise en particulier dans le cadre des industries des métaux, en faisant appel à la commission territoriale de l'emploi ;
- prendre en considération et étudier les suggestions présentées par le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux en vue de réduire le nombre de licenciements ;
- informer la commission territoriale de l'emploi conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord.

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 leur permettant d'accéder à des postes vacants de qualification équivalente ou supérieure ou différente, et prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 29 - Mutations

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 salarié 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 :

- deux mois pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet,

(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.

- 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,

Pendant cette période les avantages liés au contrat de travail de l'intéressé lui resteront acquis.

Lorsque les mutations porteront sur le personnel mensuel, les entreprises s'efforceront d'en assurer le reclassement dans des fonctions relevant du même avenant à la convention collective territoriale ; en cas d'impossibilité, elles lui en maintiendront les avantages lorsque la mutation aura été effectuée dans l'établissement lui-même ou dans l'un quelconque des établissements de l'entreprise.

Article 30 - Indemnité temporaire dégressive

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 29 du présent accord et pendant les huit 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 huit mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 29 du présent accord 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 %
- pour les 3ème et 4ème mois suivants : 60 %
- pour les 5ème et 6ème mois suivants : 40 %
- pour les 7ème et 8ème mois suivants : 20 %

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base 39 heures (1), primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

Article 31 - Ancienneté

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.

(1) L'indemnité dégressive supporte, s'il y a lieu, les majorations pour heures supplémentaires au même titre que les salaires.

Article 32 - Priorité de reclassement

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. L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres emplois disponibles dans l'entreprise. En particulier l'entreprise lui donnera pendant un an une priorité d'accès au congé individuel de formation, même s'il ne satisfait pas à toutes les conditions individuelles prévues par les articles 21 à 23 de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié ; les salariés qui auront bénéficié de cette disposition ne seront pas pris en compte dans le calcul du taux d'absence simultanée prévu par l'article 24 de l'accord du 9 juillet 1970 susvisé. Lorsque pendant cette même durée d'un an, la demande de formation formulée par un salarié visera un cycle, un stage ou une session de formation organisés à l'initiative de l'entreprise, celle-ci acceptera l'inscription du salarié à la formation demandée, elle prendra à sa charge l'intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

Article 33 - Recherches d'emploi

Les entreprises doivent rechercher les possibilités d'emploi susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé, de préférence dans la localité ou les localités voisines, ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux.

Les chambres syndicales territoriales apporteront à cette recherche leur concours actif. L'U.I.M.M. fera de même s'il apparaît que l'ampleur du problème dépasse le cadre territorial.

Les entreprises feront connaître ces possibilités de reclassement, de formation et de reconversion au comité d'entreprise ou d'établissement ainsi qu'au personnel intéressé.

Article 34 - Préavis

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif 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.

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

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif peut, en vue de suivre un stage, un cours ou une session de formation de son choix, demander une autorisation d'absence dans la période qui suit l'information de son licenciement et au cours de son préavis ; il reçoit de l'entreprise qui l'emploie, et jusqu'à la fin de son préavis, une rémunération égale à celle qu'il percevait antérieurement.

Article 35 - Prise en charge par l'ASSEDIC

La prise en charge par les ASSEDIC des salariés licenciés et l'application à ces salariés des dispositions du régime d'assurance-chômage doivent être facilitées par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les ASSEDIC compétentes.