

ACCORD SUR L'EMPLOI

Entre les parties soussignées, il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les parties signataires sont d'accord sur le fait qu'une politique active et dynamique de l'emploi s'impose dans une économie en mouvement. Afin d'établir les bases de cette politique, les entreprises doivent s'efforcer, dans tous les cas, de faire des prévisions visant à anticiper les problèmes posés par les conséquences sur le volume et la structure des effectifs, des variations de la conjoncture et de l'introduction de nouvelles technologies.

Par ailleurs, une telle politique suppose une information et une consultation des représentants du personnel telles qu'elles permettent des échanges de vue réguliers sur les problèmes de l'emploi dans chaque entreprise ou établissement afin de rechercher une solution satisfaisante aux difficultés rencontrées.

En vue de répondre au souci commun des organisations signataires de rechercher toutes les possibilités, tant de contribuer à la sécurité de l'emploi, que d'éviter ou, à défaut, de pallier les conséquences éventuellement dommageables pour les salariés de l'évolution technique ou économique, des attributions sont confiées et des moyens accordés à la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi des Industries Chimiques.

Les entreprises doivent s'efforcer de prévoir des moyens de formation en vue de préparer le plus longtemps à l'avance les solutions permettant de réduire les éventuels licenciements, notamment par une pratique active des reclassements.

les parties signataires décident, afin de faciliter les reclassements des salariés qui, par suite de la suppression de leur emploi, ne pourraient être conservés par l'entreprise où ils travaillent, de prendre des mesures particulières en faveur de ceux d'entre eux qui auraient accepté un contrat de conversion.

JPL
RF E.C. M
cu 3 y M
ca M T

CHAPITRE PREMIER

POLITIQUE DE PREVENTION DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI

Art. 1

En vue de contribuer à une politique active de l'emploi, les entreprises développent leurs prévisions à moyen et à long terme dans ce domaine. A cet effet, les entreprises :

- prennent en particulier en considération les orientations dégagées au niveau de la Profession dans le cadre d'études prévisionnelles sur l'évolution des emplois et des formations ; la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi des Industries Chimiques est associée au suivi de ces études ;
- tiennent notamment compte des éléments statistiques prévisionnels communiqués par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi des Industries Chimiques, ainsi que, le cas échéant, par les Commissions Régionales Professionnelles ou Interprofessionnelles ;
- intègrent dans leur réflexion les données qui leur sont propres quant à l'évolution de leurs techniques, de leurs métiers et de leurs activités ;
- veillent à adapter en permanence le niveau de compétence et de savoir faire de leur personnel à l'évolution de leurs métiers.

Dans le cas d'implantations nouvelles, les entreprises tiennent le plus grand compte des demandes d'emplois formulées ou prévisibles, ainsi que des potentiels de formation existant dans telle ou telle région.

La prise en compte de l'ensemble des éléments ci-dessus est de nature à susciter une évolution favorable de l'emploi dans la Profession.

Dans le même esprit, le Comité d'entreprise ou d'établissement, est informé et consulté chaque année :

- sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée ;
- sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles de l'emploi et des qualifications ;
- sur les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en oeuvre, compte tenu de ces prévisions.

JPC
R.
RF
E.C.
Cu 37 JM
M
cm
B
X

Ces actions doivent notamment bénéficier aux salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

Cette consultation s'effectue au cours de la réunion prévue à l'article L. 432-4, alinéa 2, du Code du Travail.

Préalablement à cette réunion, l'employeur adresse aux membres du Comité d'entreprise un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise, notamment celles prévues au présent article et à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 432-4 du Code du Travail.

Ce rapport et le compte rendu de la réunion sont transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente, ainsi qu'aux délégués syndicaux du niveau concerné.

Lorsqu'un comité de groupe est constitué en application de l'article L. 439-1 du Code du Travail, il reçoit des informations sur l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées, compte tenu de ces prévisions dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent.

Art. 2

Des actions de formation nécessaires à l'adaptation des salariés à l'évolution de l'emploi peuvent être réalisées dans les conditions stipulées à l'article L. 322-7 du Code du Travail dont les dispositions ouvrent droit pour les employeurs à des aides de l'Etat, selon le cas :

- Entreprises disposant de délégués syndicaux :
En application du premier alinéa de l'article précité, ces entreprises doivent conclure un accord répondant aux conditions d'agrément fixées aux articles R. 322-10 et R. 322-10-4 du Code du Travail.
- Entreprises ne disposant pas de délégués syndicaux :
En application du quatrième alinéa de l'article précité, ces entreprises doivent établir un projet de formation dans le cadre du plan de formation, s'il existe. Ce projet doit, pour répondre aux conditions fixées aux articles R. 322-10-2 et R. 322-10-4 du Code du Travail, contenir les indications suivantes :
 - . Nombre et catégories de salariés concernés, critères d'éligibilité aux actions de formation (en tout état de cause les salariés concernés doivent avoir une ancienneté minimale de deux ans dans l'entreprise), modalités d'évaluation et d'orientation des salariés concernés par ces actions ;
 - . Nature et durée des actions de formation envisagées. Leur durée minimale ne peut être inférieure à 500 heures ;
 - . Conditions de validation des acquis de ces formations ;
 - . Modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, sur l'organisation, le suivi des actions de formation et leurs conséquences sur l'emploi.

Le Comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, est obligatoirement informé et consulté avant toute adoption définitive du projet de formation par l'employeur et avant la mise en oeuvre de la procédure d'agrément prévue à l'article R. 322-10-3 du Code du Travail.

Il est tenu informé de l'issue de la procédure d'agrément et consulté sur l'organisation et le déroulement des actions de formation et sur leurs conséquences sur l'emploi.

Dans les entreprises ne disposant ni de comité d'entreprise ni de délégués du personnel, les salariés concernés reçoivent communication du projet de formation établi par l'employeur.

CHAPITRE 2

INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES PROJETS DE LICENCIEMENT POUR RAISONS ECONOMIQUES

GARANTIE EN CAS DE LICENCIEMENT POUR RAISONS ECONOMIQUES

Art. 3

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

Le comité d'entreprise ou d'établissement doit également être informé des mesures d'organisation, de modernisation, de transformation de l'équipement ou des méthodes de production, d'implantation nouvelle ou d'abandon de certaines fabrications susceptibles d'avoir des répercussions sur le volume ou la structure des effectifs.

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

JPC R.
RF
E.C
J.D
C4
M
X

Il en est de même en ce qui concerne les conséquences prévisibles dans le domaine de l'emploi des mutations technologiques. Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque ces mutations seront importantes et rapides, un plan d'adaptation sera élaboré et transmis, pour information et consultation au comité d'entreprise ou d'établissement en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. Il s'inspirera notamment des dispositions de l'article 9 ci-après ainsi que de celles de l'article 38 de l'Accord National Interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels modifié et permettra les adaptations nécessaires dans les meilleurs délais. Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le comité d'entreprise ou d'établissement sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre de ce plan.

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

Art. 4

Pour l'application du présent Accord :

- lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel sont informés et consultés en lieu et place dudit comité.
- Les réunions de consultation prévues aux articles 5 et 8 -II, du présent Accord concernent à la fois le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement intéressés, dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou visent plusieurs établissements simultanément.

Dans ce cas, le ou les comités d'établissement tiennent les réunions de consultation prévues aux articles 5 et 8 -II, du présent Accord, respectivement après la première et la deuxième réunion du comité central d'entreprise tenues en application des mêmes articles.

Art. 5

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

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

RF
 ORZ
 M.
 C
 W
 199
 J
 M
 can
 S
 ←

- lui donner les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité ;
- lui faire connaître les mesures de nature économique qu'elle envisage de prendre ;
- lui préciser le nombre des salariés, permanents ou non, employés, l'importance des licenciements envisagés, les catégories professionnelles ainsi que les emplois concernés et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- lui communiquer le projet de plan social dans les cas prévus à l'article 9 ci-après ou, dans les autres cas, les mesures qu'il envisage de mettre en oeuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité ;
- lui indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements et, le cas échéant, des mises en oeuvre des mesures du plan social citées à l'article 9 ci-après.

Art. 6

lorsque le nombre de licenciements pour raisons économiques envisagés est inférieur à dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement de chaque salarié doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant, soit adressée par lettre recommandée, soit remise en mains propres contre décharge ;
- un entretien dans les conditions prévues par l'article L. 122-14 du Code du Travail ; cet entretien ne peut intervenir que cinq jours après la réunion prévue à l'article 5 ci-dessus ; au cours de cet entretien, il doit être proposé une convention de conversion ;
- un délai de 22 jours entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et l'envoi de la lettre recommandée avec avis de réception, dans laquelle sont mentionnés :
 - . la ou les raisons du licenciement,
 - . la priorité de réembauchage prévue à l'article 19 du présent Accord et ses conditions de mise en oeuvre,
 - . le délai dont dispose, en application de l'article 26 ci-après, le salarié pour accepter ou refuser la convention de conversion.

La lettre doit préciser, en outre, qu'en cas de refus du salarié d'adhérer à la convention de conversion, la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis de licenciement.

JPC
RF
C4
N.
E-C.
3.9 m
CW B M T

En outre, la Direction doit limiter autant qu'il est possible le nombre de licenciements, notamment par une politique de mutations internes, soit à l'intérieur de l'établissement concerné, soit d'un établissement à l'autre de l'entreprise ; elle doit également rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise. Pour ce faire, elle appliquera des mesures telles que celles figurant dans le plan social prévu à l'article 9 ci-après.

Lorsque les conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des licenciements pour raisons économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le total des licenciements et des ruptures liés aux conventions de conversion atteint le chiffre de 10 personnes sur trois mois consécutifs, tout nouveau licenciement envisagé pour raisons économiques dans les trois mois suivants, devra être effectué selon les dispositions des articles 8 et 9 ci-après.

Art. 7

Conformément à la Directive 75/129 du Conseil des Communautés Européennes, pour tout projet de licenciement collectif ayant des raisons économiques et portant sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la Direction adressera à l'autorité administrative compétente une notification écrite comportant les indications mentionnées à l'article 5 ci-dessus, et, de surcroît, dans les conditions prévues par le Décret du 27 février 1987 (Art. R. 321-4 du Code du Travail), la liste des salariés dont il est envisagé de rompre le contrat de travail.

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

Art. 8

I - Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins 10 salariés dans une même période de trente jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente prévue au deuxième alinéa de l'article 7 ci-dessus et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai, compte tenu du nombre des licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement, est de :

- 30 jours lorsque ce nombre est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
- 45 jours lorsque ce nombre est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- 60 jours lorsque ce nombre est égal à 250.

II - Le délai préfix maximal fixé au paragraphe I ci-dessus est destiné notamment à permettre la tenue d'une seconde réunion du comité d'entreprise ou d'établissement. A cet effet, celui-ci reçoit les éléments complémentaires de nature, en particulier, à répondre aux observations et suggestions présentées lors de la réunion prévue à l'article 5 ci-dessus.

./.

Handwritten notes in blue ink:
 JAC
 P.
 R.F.
 C.M.
 M.
 X

Cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement moins de 14, 21 ou 28 jours et plus de 21, 28 ou 35 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 5 ci-dessus, suivant que le projet de licenciement concerne moins de 100 salariés, 100 à 249 salariés ou 250 salariés et plus.

III - Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement décide de recourir à l'assistance d'un expert-comptable en application du premier alinéa de l'article L. 434-6 du Code du Travail, la décision, conformément aux dispositions de l'article L. 321-7-1 du Code du Travail, ne peut être prise que lors de la réunion prévue à l'article 5 ci-dessus.

Dans ce cas, le comité d'entreprise ou d'établissement tient une deuxième réunion au plus tôt le vingtième et au plus tard le vingt deuxième jour après la réunion prévue à l'article 5 ci-dessus.

Il tient une troisième réunion qui ne peut être fixée respectivement moins de 14, 21 ou 28 jours et plus de 21, 28 ou 35 jours après la date fixée pour la deuxième réunion prévue à l'alinéa précédent, suivant que le projet de licenciement concerne moins de 100 salariés, 100 à 249 salariés ou 250 salariés et plus.

Les délais préfix fixés au paragraphe I ci-dessus courent à compter du quatorzième jour suivant la notification à l'autorité administrative compétente prévue au deuxième alinéa de l'article 7 ci-dessus.

Lorsque les mesures de licenciement excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissements ou visent plusieurs établissements simultanément, la désignation de l'expert-comptable ne peut être effectuée que par le comité central d'entreprise, lors de la réunion prévue à l'article 5 ci-dessus.

Dans ce cas, seules les dispositions des trois premiers alinéas du présent paragraphe sont applicables. Le ou les comités d'établissement intéressés tiennent deux réunions en application des articles 5 et 8 - II du présent Accord, respectivement après la deuxième et troisième réunion du comité central d'entreprise.

IV - Dans les entreprises ou établissements qui ne sont pas dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement ni de délégués du personnel, les salariés compris dans un projet de licenciement portant sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours bénéficient d'un entretien préalable dans les conditions prévues par l'article L. 122-14 du Code du Travail. Il doit s'écouler un délai de 22 jours entre la date fixée pour cet entretien et la date de notification du licenciement. En tout état de cause, la notification du licenciement ne peut avoir lieu avant la fin du délai préfix prévu à l'article 8-I ci-dessus.

Art. 9

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

JPL
 Cu R.
 RF
 E.C.
 JD
 JY
 JY
 JY

Une attention particulière sera portée aux salariés qui présentent des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte au moins sur 10 salariés dans une même période de trente jours, la Direction soumet au comité d'entreprise ou d'établissement un projet de plan social qui doit lui être adressé avec la convocation à la réunion prévue à l'article 5. Il est communiqué pour information à l'autorité administrative compétente et à la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi. Il prévoit des mesures permettant notamment :

- aménagement du temps de travail et/ou réduction de la durée du travail, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements (1) ;
- temps partiel volontaire ;
- recours à des mesures de mutations ;
- recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;
- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;
- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;
- mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés, et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;
- actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles ;
- formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;
- aide au retour au pays d'origine ;
- mise en place de structures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à faciliter leurs démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'AFPA, l'ANPE, l'APEC et les ASSEDIC ... ;
- conventions avec le Fonds National de l'Emploi : allocations spéciales, allocations complémentaires pour passage à mi-temps, aides à la mobilité géographique, cellules de reclassement ... ;
- RF* *PI.* - conventions de conversion en application des dispositions de l'article 10 ci-après.
- RF* *cur* *U* - congés de conversion.

(1) Ces mesures ne peuvent être mises en oeuvre que dans le cadre des dispositions légales et réglementaires. ./.

La Direction met à l'étude, dans les délais prévus à l'article 8 ci-dessus, les suggestions relatives au projet de plan social présentées par le comité d'entreprise ou d'établissement et donne une réponse motivée.

Au-delà de la dernière des réunions du comité d'entreprise ou d'établissement visée, selon les cas, aux paragraphes II ou III de l'article 8 ci-dessus, ces délais n'ont pas un caractère suspensif.

Toutefois, la notification des licenciements aux salariés intéressés ne peut intervenir qu'après l'expiration des délais prévus audit article.

A la demande écrite de l'intéressé, la Direction met en oeuvre, dès le lendemain de la réunion prévue à l'article 5 ci-dessus, les mesures suivantes du plan social : mutations internes ou externes, aides aux départs volontaires anticipés et à la réalisation de projets individuels, aides au retour au pays d'origine.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, ce plan est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail.

Art. 10

Quels que soient l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et le nombre de salariés sur lequel porte le projet de licenciement pour raisons économiques, la Direction doit :

- proposer une convention de conversion dans les conditions prévues à l'article 26 ci-après ;
- procéder, dans les cas non visés au 3ème alinéa de l'article 9 ci-dessus, à une exploration attentive des possibilités offertes par les conventions d'allocations spéciales du Fonds National de l'Emploi dans les conditions prévues par le Memorandum du 20 octobre 1986.

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement collectif, le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté à ce sujet.

Art. 11

Sans préjudice des dispositions relatives aux indemnités de congédiement prévues au Chapitre 5 du présent Accord, en cas de licenciement pour raisons économiques :

- pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre un et deux ans, il est alloué une indemnité de congédiement égale à un mois ;
- pour les salariés dont l'ancienneté est au moins égale à deux ans, l'indemnité de congédiement prévue au titre des différents Avenants ne peut être inférieure à deux mois ;
- pour les salariés âgés de 50 à 55 ans, et ayant une ancienneté au moins égale à cinq ans, la majoration de un mois de l'indemnité de congédiement prévue au titre des différents Avenants est portée à deux mois ; dans ce cas, l'indemnité de congédiement qui en résulte ne peut être supérieure au plafond prévu par les différents Avenants.

JPC
RF
C
RI.
ch
E.C
3/8
SM
NS
+

Art. 12

Lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle prenant de préférence la forme de conventions prévues par l'article L. 322-2 du Code du Travail.

Art. 13

Sans préjudice du respect des dispositions prévues par la Convention Collective en matière de modifications aux contrats de travail et de mutations, lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes dans le cadre de l'article 12 et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au salarié déclassé le maintien de sa rémunération antérieure et des avantages y afférents (1) pendant une durée égale à celle du préavis qui lui sera applicable en cas de licenciement et au minimum pendant :

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

Dans le cas où un salarié, muté avec déclassement dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, viendrait à être licencié moins d'un an après cette mutation, son indemnité de congédiement sera calculée sur les mêmes bases que s'il avait été maintenu à son poste.

Si, pendant ce même délai d'un an, l'intéressé revenait sur son acceptation de la mutation, la rupture qui pourrait en résulter n'en serait pas moins considérée comme étant le fait de l'employeur.

./.

(1) La rémunération est calculée sur la base de l'horaire normal affiché applicable dans l'établissement.

JPL
 pi.
 RF
 la
 ca
 13/05/09
 J.M.M.
 ✓

Art. 14

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de rémunération 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 13 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 13 pendant lequel la rémunération antérieure est intégralement maintenue, selon les pourcentages ci-dessus de la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération :

- pour les deux premiers mois suivants 80 %
- pour les troisième et quatrième mois suivants 60 %
- pour les cinquième et sixième mois suivants 40 %
- pour les septième et huitième mois suivants 20 %

Pour l'application des dispositions qui précèdent, la rémunération antérieure à prendre en considération est celle des trois derniers mois précédant le déclassement sur la base de l'horaire normal affiché.

Art. 15

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. L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres postes ou catégories disponibles.

Art. 16

Les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement 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 Régionales apporteront à cette recherche leur concours actif ; l'Union des Industries Chimiques fera de même s'il apparaît que l'ampleur du problème dépasse le cadre régional. La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi apportera son concours dans les conditions prévues à l'article 24 ci-après.

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

JPC Cm
R4
Cm
E.C.
J.M.
M
37
33

Art. 17

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement pour raisons économiques 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 seront prises à la convenance des intéressés et pourront être bloquées par eux sous réserve d'en informer préalablement la Direction dans un délai suffisant.

Art. 18

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.

Art. 19

Sans préjudice de l'article 21, paragraphe 5, des clauses communes de la Convention Collective dans ce qu'il a de plus favorable, les salariés compris dans un licenciement pour raisons économiques bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de leur contrat de travail, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir de cette date. A cette fin, la Direction précise dans la lettre de notification de licenciement aux salariés concernés l'existence de cette priorité et de ses conditions de mise en oeuvre.

En outre, la Direction informe après leur départ les salariés qui ont manifesté le désir d'user de la priorité prévue à l'alinéa ci-dessus de tout emploi devenu disponible et compatible avec leur qualification.

Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur.

La Direction est tenue d'informer les représentants du personnel et les Délégués syndicaux des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes.

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

Art. 20

En cas de résiliation du contrat intervenant dans le cadre d'un licenciement pour raisons économiques, les salariés qui étaient logés par l'entreprise à titre d'accessoire de leur contrat de travail, et qui ne se verraient pas offrir un logement par leur nouvel employeur, pourront garder, dans les mêmes conditions, la disposition du logement qu'ils occupaient jusqu'à expiration d'un délai d'un an.

En ce qui concerne les salariés ayant contracté auprès de leur employeur des emprunts pour l'accession à la propriété, l'entreprise s'efforcera de trouver une solution adaptée dans chaque cas aux conditions particulières des emprunts, pour que les intéressés n'aient pas à en effectuer le remboursement anticipé au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

CHAPITRE 3

COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE L'EMPLOI

Art. 21

La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi est composée de représentants patronaux et, pour chaque Organisation syndicale représentative au plan national, de quatre représentants, salariés d'entreprises relevant de la Profession.

Chacune de ces Organisations peut adjoindre à sa délégation l'un de ses permanents et peut modifier la composition de cette délégation.

Art. 22

La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi se réunit cinq fois dans l'année. A chacune de ces occasions, il est accordé à chaque représentant désigné par une Organisation syndicale signataire du présent Accord une demi-journée avant et une demi-journée après la réunion.

Chaque Organisation syndicale signataire du présent Accord bénéficie, en outre, d'un forfait annuel de 25 hommes/jour à prendre en trois fois au maximum.

Ces journées sont indemnisées selon les dispositions de l'article 13, paragraphe 2, des clauses communes de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

Art. 23

L'Union des Industries Chimiques assure la charge matérielle du Secrétariat de la Commission.

Art. 24

Les attributions suivantes sont confiées à la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi :

a) Attributions d'ordre général en matière d'emploi :

- permettre l'information réciproque dans les domaines suivants : situation économique, évolutions technologiques, emploi dans les Industries Chimiques ;

JP
RF
CM

CM

AI

E.C.
JP
B

JP
B

+

- procéder ou faire procéder, à l'intérieur de la Profession, suivant un programme que la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi fixe annuellement, à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche, dans un secteur professionnel ou dans un métier déterminé : évolution quantitative et qualitative, qualification, organisation du travail et structure des effectifs.

Dans ce cadre, la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi procède à une étude :

- . de la situation générale de l'emploi dans les secteurs couverts par la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques à partir des statistiques concernant les effectifs de la Profession et leur répartition par grandes catégories, d'une part, par région de programme et d'autre part, par grandes branches, ces statistiques étant ventilées par taille d'entreprise ou d'établissement ;
- . des perspectives annuelles de l'évolution de l'emploi en fonction de la conjoncture économique et du progrès technique.

Elle peut en outre recevoir toutes missions d'étude concernant le problème de l'emploi de la part de la Commission paritaire plénière à laquelle elle ne saurait se substituer ;

- contribuer au reclassement des salariés ayant perdu leur emploi, concurrentement avec les entreprises.

b) Attributions en cas de licenciement collectif pour raisons économiques:

- la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi sera tenue informée des licenciements collectifs pour raisons économiques intervenus dans la Profession ;
- dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques portera sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi recevra communication du plan social établi par la Direction ;
- d'un commun accord entre la Direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ou si le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, les difficultés éventuellement survenues au sujet de ce projet concernant la nature des informations transmises, la réalisation du plan social et la préparation des contrats de conversion, au sein du comité d'entreprise ou d'établissement, pourront être examinées au niveau utile le plus proche possible du lieu de licenciement par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentées à la Commission régionale interprofessionnelle de l'Emploi, en présence des représentants de la Direction et du personnel de l'entreprise ou de l'établissement concerné, ainsi que, le cas échéant, des représentants des administrations et organismes, en particulier ceux relevant de la Profession, ayant à jouer un rôle en la matière ;

Handwritten notes in blue ink:

OPK
 RC
 hu
 29 JAN
 M
 CM
 B
 ✓

- à défaut de solution au niveau régional, et pour contribuer à la recherche d'une solution, la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi pourra être saisie par la Commission régionale interprofessionnelle de l'Emploi sur recours dûment motivé et présenté par une organisation syndicale représentée au sein de cette Commission. A cette fin, la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi pourra prendre toutes dispositions afin de faciliter une réunion des parties au niveau convenable et pourra solliciter la collaboration des représentants des administrations et organismes exerçant une mission dans le domaine de l'emploi, de la formation ou du placement ;
- la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi sera tenue informée chaque année du nombre de contrats de conversion acceptés par les salariés de la Profession ;
- cet examen s'inscrit dans les délais prévus à l'article 8 ci-dessus.

c) Attributions en matière de formation permanente :

La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi a pour tâche :

- d'examiner les besoins généraux de formation et de formuler des avis. Pour ce faire, elle est tenue informée des évolutions technologiques importantes dans les différents secteurs d'activité de la profession et leur environnement et des types de formation appropriés ainsi que des travaux menés par les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'Emploi. Elle est en outre informée chaque année, lors d'une réunion spécifique, du suivi de l'Accord de branche sur la formation professionnelle continue du 21 février 1985 en particulier en ce qui concerne la formation des jeunes ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels publics et privés existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les Pouvoirs Publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- d'examiner les possibilités d'adaptation à d'autres emplois par des mesures de formation professionnelle du personnel appartenant à des catégories en régression ou en évolution technique ;
- de définir, en fonction notamment des emplois susceptibles d'être offerts dans la Profession, les formations qu'elle estime prioritaires et auxquelles devraient répondre, dans toute la mesure du possible, les formations proposées par l'ANPE et par l'APEC ;
- d'établir et tenir à jour, conformément aux dispositions de l'Accord du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elle comme présentant un intérêt reconnu pour la Profession et retenue à partir de critères définis par elle, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique. Pour chacun des cours, stages ou sessions ainsi répertoriés, la Commission doit préciser les catégories de travailleurs auxquelles ils sont destinés ;

JPC
RF
Cm
RI.
Cm

E. C
J y
5
M
f

- d'établir, en outre, la liste des centres ou établissements d'enseignement dans lesquels les salariés visés par l'Avenant du 30 avril 1971 à l'Accord du 9 juillet 1970 pourront demander à exercer des fonctions d'enseignement en bénéficiant des dispositions prévues aux articles 7 et 12 dudit Avenant ;
- d'établir la liste des qualifications pour lesquelles une formation en alternance peut être dispensée dans le cadre d'un contrat de qualification en application de l'article L. 980-2 du Code du Travail ;

A cet effet des membres de la C.N.P.E. à raison de 1 Titulaire et 1 Suppléant par Syndicat se réunissent pour étudier les dossiers présentés.

- d'assurer, après accord de ses membres, le suivi d'études prévisionnelles sur l'évolution des emplois et des formations conduites par des organismes extérieurs, lorsque ces organismes ont prévu une telle possibilité.

CHAPITRE 4

CONVENTIONS DE CONVERSION

Art. 25

En application des dispositions de l'article 10 ci-dessus, il est institué des conventions de conversion dont l'objet est de contribuer au reclassement des salariés qui, à la suite de la suppression de leur emploi, ne pourraient être maintenus dans l'entreprise et, pour ce faire, de leur faciliter une formation aussi appropriée que possible.

Dans le cas de licenciement collectif pour raisons économiques où, conformément à l'article 9 ci-dessus, un plan social est obligatoire, des propositions de convention de conversion font partie des mesures du plan social.

Art. 26

Les salariés peuvent bénéficier d'une convention de conversion sans condition d'ancienneté.

Chacun des salariés en cause, dûment informé individuellement et par écrit, peut accepter ou refuser de telles conventions ; le document écrit précise le délai de réponse dont dispose le salarié, ainsi que la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de sa part, son contrat de travail est rompu. Ce document doit également donner des informations relatives au statut juridique et aux ressources financières pendant la durée de la convention et à son issue, ainsi que les modalités de couverture sociale et les conditions de la mise en oeuvre de la formation éventuelle.

Lorsque le licenciement pour raisons économiques doit être précédé d'un entretien préalable, le document écrit est remis au salarié concerné au cours dudit entretien. Le salarié dispose alors d'un délai de 28 jours à compter de cet entretien pour faire connaître sa réponse. Dans le cas où

ce licenciement concerne moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, l'employeur adresse, au plus tôt le vingt-deuxième jour suivant l'entretien, à chaque salarié concerné, la lettre recommandée avec demande d'avis de réception prévue à l'article L. 122-14-1 du Code du Travail. Celle-ci doit :

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

Lorsque le licenciement pour raisons économiques est soumis à la procédure de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement spécifique aux licenciements collectifs dont le nombre est égal ou supérieur à 10 dans une même période de 30 jours, le document dont il est fait mention au deuxième alinéa ci-dessus est remis à chaque salarié concerné à l'issue de la dernière réunion dudit comité au-delà de laquelle les délais préfix visés à l'article 8-II ci-dessus n'ont plus de caractère suspensif pour la mise en oeuvre du plan social. Le salarié dispose alors d'un délai de 28 jours pour faire connaître sa réponse. Dans le cas où ce délai de réponse des salariés s'achève au-delà de la date d'expiration du délai préfix, l'employeur adresse, au plus tôt à cette dernière date, aux salariés concernés, la lettre recommandée avec avis de réception.

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

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

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

Art. 27

La rupture du contrat de travail d'un salarié ayant accepté une convention de conversion prend effet :

- à la fin du délai prévu à l'article 8 ci-dessus lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins dix salariés dans une même période de 30 jours. Lorsque le délai de réponse de 28 jours prévu à l'article 26 ci-dessus s'achève au-delà de la date d'expiration du délai préfix, la rupture du contrat de travail intervient à la fin de ce délai de réponse. Sur demande écrite du salarié, la rupture peut intervenir avant la fin du délai préfix ;
- à l'expiration du délai de réponse de 28 jours dont il dispose dans les autres cas.

JPC
RF
car
R.E.C.
JD JM
BY

Toutefois, l'employeur et le salarié peuvent convenir, dans tous les cas, du report de la date de rupture du contrat de travail. Ce report ne peut excéder deux mois à compter de l'expiration du délai de réponse dont dispose le salarié.

Ce salarié bénéficie, dès le jour suivant, du statut attaché à la convention de conversion.

La rupture ouvre droit au versement de l'indemnité de congédiement prévue par la Convention Collective et de celle prévue par les dispositions du présent Accord, calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait acquise s'il avait effectué son préavis.

Art. 28

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

Ce statut leur permet :

- d'être considérés comme stagiaires de la formation professionnelle ;
- de percevoir à ce titre de l'ASSEDIC dont ils relèvent une allocation spécifique égale à 83 % de leur salaire brut antérieur pendant les deux premiers mois et à 70 % de leur salaire brut antérieur pendant les quatre mois suivants, sans que cette allocation puisse être inférieure à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de l'allocation de base du régime d'assurance chômage pendant la même période.

En outre, ils perçoivent de l'employeur, au moment de la rupture de leur contrat de travail, une indemnité différentielle égale à quatre fois 13 % de leur salaire mensuel brut antérieur.

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

Art. 29

Le salaire antérieur, servant au calcul de l'allocation spécifique, est le salaire moyen, primes incluses, reconstitué sur la base de l'horaire normal affiché au cours des douze derniers mois précédant la rupture du contrat.

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

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

Handwritten notes in blue ink:

- RF
- JP
- 121
- 3
- 14
- 15

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

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

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

Art. 30

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

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

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

Lorsqu'au vu du résultat du bilan évaluation-orientation, l'ANPE (ou l'APEC) l'estime nécessaire, la limite de 300 heures de formation peut être dépassée par un contingent de bénéficiaires qui ne peut excéder 20 % du nombre des salariés en convention de conversion suivant une formation. La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi définit, en fonction notamment des emplois susceptibles d'être offerts dans la Profession, les formations qu'elle estime prioritaires et auxquelles doivent répondre, dans toute la mesure du possible, les formations proposées par l'ANPE et l'APEC.

L'entreprise peut, si elle le désire, et si elle dispose des moyens pédagogiques nécessaires, organiser également des formations, sous réserve de l'acceptation du salarié.

RF JPC Cu
R.
ca 39
E.C. JM
B M J

Pendant la durée de la convention de conversion, les entreprises sont associées au suivi de la formation des salariés concernés, étant entendu que les Commissions régionales paritaires interprofessionnelles de l'Emploi peuvent se voir déléguer cette mission par les entreprises.

Art. 31

Le suivi du salarié en cours de convention de conversion est assuré par la cellule de conversion prévue par l'Accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'Emploi.

Les Commissions Paritaires de l'Emploi susceptibles d'intervenir en application dudit article doivent s'entendre, en ce qui concerne la Profession, des Commissions régionales interprofessionnelles de l'Emploi.

Art. 32

Les entreprises assujetties à la contribution à la formation continue participent forfaitairement au financement de la formation et du bilan "évaluation-orientation", à hauteur de 4.500 F. par bénéficiaire d'une action de formation.

Cette somme est imputable - à 100 % pour les entreprises non assujetties à l'obligation légale de la mise en place d'un comité d'entreprise et à 50 % dans les autres cas - sur la contribution de 0,8 % pour la formation professionnelle continue ; l'entreprise peut imputer cette somme, dans les mêmes proportions, sur les "droits de tirage" qui seraient à sa disposition et solliciter le concours des fonds mutualisés auxquels elle aurait accès ; elle peut également échelonner l'imputation sur l'exercice en cours et les deux exercices suivants.

Les sommes correspondant à l'ensemble des charges sociales qui auraient été afférentes aux deux mois de préavis diminués du nombre de jours visés à l'article 29 sont versées par l'entreprise selon des modalités qui lui sont indiquées par l'administration et affectées au financement des allocations spécifiques de conversion.

Art. 33

Outre l'action menée par l'ANPE et, pour les cadres, par l'APEC, la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi contribue au reclassement des intéressés conformément à la mission qui est la sienne dans ce domaine.

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

Art. 34

L'entreprise qui embauche un salarié en convention de conversion bénéficie des dispositions de l'article 16 de l'Accord interprofessionnel sur l'Emploi du 20 octobre 1986 modifié.

Handwritten notes in blue ink:

- JPV
- RF
- 5.9.87
- M
- B
- T

Art. 35

Il ne sera plus admis de nouveaux bénéficiaires de conventions de conversion au-delà du 31 décembre 1992, sauf nouvelle reconduction du Chapitre II de l'Accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 modifié, reconduit pour trois ans à compter du 1er janvier 1990 par l'Accord du 21 décembre 1989, telle que prévue par l'article 17 dudit Accord, et reconduction consécutive des dispositions du présent Accord à des conditions qui seraient à déterminer par les parties signataires.

CHAPITRE 5

INDEMNITES DE CONGEDIEMENT

Art. 36

A - L'article 28 de l'Avenant n° I est ainsi rédigé :

"Art. 28 - 1 - Il sera alloué aux salariés congédiés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

"- à partir de 2 ans d'ancienneté, 3/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

"- sous réserve de justifier de cinq ans d'ancienneté, l'indemnité est majorée de un mois pour les salariés âgés de plus de 50 ans et de deux mois pour les salariés âgés de plus de 55 ans.

"L'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne peut, en aucun cas, être supérieure à 14 mois.

"Lorsqu'une entreprise assure un régime supplémentaire de retraite au-delà des régimes obligatoirement applicables à l'ensemble des entreprises relevant de la présente convention, elle pourra tenir compte des avantages assurés par ce régime supplémentaire, à l'exclusion de la part qui résulterait des versements de l'intéressé, dans le calcul de l'indemnité prévue au présent paragraphe, en cas de congédiement entre 60 ans et l'âge normal de la retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise, suivant des modalités qui devront faire l'objet d'un accord à l'intérieur de celle-ci.

"En l'absence d'accord, l'entreprise pourra imputer sur le montant de l'indemnité prévue au présent paragraphe en cas de congédiement entre 60 ans et l'âge normal de la retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise, un pourcentage de la valeur capitalisée du complément de pension résultant des versements patronaux au régime supplémentaire, en se plaçant dans l'hypothèse où les pensions seraient effectivement liquidées à l'âge de départ de l'intéressé. L'entreprise pourra imputer sur le montant de l'indemnité de congédiement :

JPC
 RF
 E.C.
 J.
 M
 Y
 B

- " - 20 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 4 et 5 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- " - 35 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 3 et 4 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- " - 50 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 2 et 3 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- " - 80 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra moins d'un an avant l'âge normal de la retraite.

"En aucun cas, l'indemnité restant due à l'intéressé après cette imputation ne pourra être inférieure à l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 21 ter des clauses communes, compte tenu de son ancienneté, s'il avait quitté l'entreprise sur sa demande.

"Il est précisé que pour la conversion en capital des avantages de retraite assurés par l'entreprise, il sera fait application du barème des rentes viagères immédiates sur une tête à capital aliéné, tarif 5 % R.C.N. 55 de la Caisse Nationale de Prévoyance (1).

"2 - L'indemnité de congédiement pourra être versée en une ou plusieurs fois, dans un délai maximum de trois mois à dater du départ de l'entreprise.

"3 - Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement s'entendent de la rémunération gagnée par le salarié dans le mois précédant son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

"Ces appointements ne sauraient être inférieurs à la moyenne des appointements des douze mois précédant le licenciement.

"En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération sera calculée sur la moyenne des douze derniers mois.

"4 - Les années d'ancienneté prises en considération pour le calcul de l'indemnité de congédiement sont, le cas échéant, réduites des années qui ont été antérieurement retenues pour le paiement d'une indemnité de congédiement.

./.

(1) D'après ce barème, le capital correspondant à 1 F de rente est le suivant :

11,312 à 60 ans	10,481 à 63 ans
11,038 à 61 ans	10,199 à 64 ans
10,761 à 62 ans	9,908 à 65 ans

RF
 JAV
 R.R.
 M
 B

"5 - En cas de congédiement survenant au cours des douze mois suivant le déclassement d'un salarié, l'indemnité de congédiement sera réglée sur la base des appointements correspondant aux fonctions exercées avant le déclassement, à condition toutefois que les fonctions précédentes aient été occupées au moins pendant douze mois et que le déclassement n'ait pas été motivé par une faute professionnelle".

B - L'article 21 de l'Avenant n° II "Agents de maîtrise et Techniciens" est ainsi rédigé :

"Art. 21 - 1 - En cas de congédiement, sauf pour faute grave de leur part, il sera alloué aux agents de maîtrise et techniciens dont les emplois sont repris à l'Annexe "Classifications" du présent Avenant une indemnité distincte du préavis tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- " - à partir de 2 ans d'ancienneté, 3/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- " - à partir de 10 ans d'ancienneté, 1/10 de mois en plus par année passée dans l'entreprise ;
- " - à partir de 20 ans d'ancienneté, 1/10 de mois en plus par année passée dans l'entreprise.

"Sous réserve de justifier de 5 ans d'ancienneté, l'indemnité est majorée d'un mois pour les agents de maîtrise âgés de plus de 50 ans et de deux mois pour les agents de maîtrise âgés de plus de 55 ans.

"En aucun cas, le montant de l'indemnité de congédiement ne pourra dépasser 18 mois.

"Lorsqu'une entreprise assure un régime supplémentaire de retraite au-delà des régimes obligatoirement applicables à l'ensemble des entreprises relevant de la présente convention, elle pourra tenir compte des avantages assurés par ce régime supplémentaire, à l'exclusion de la part qui résulterait des versements de l'intéressé, dans le calcul de l'indemnité prévue au présent paragraphe en cas de congédiement entre 60 ans et l'âge normal de la retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise, suivant des modalités qui devront faire l'objet d'un accord à l'intérieur de celle-ci.

"En l'absence d'accord, l'entreprise pourra imputer sur le montant de l'indemnité prévue au présent paragraphe en cas de congédiement entre 60 ans et l'âge normal de la retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise, un pourcentage de la valeur capitalisée du complément de pension résultant des versements patronaux au régime supplémentaire, en se plaçant dans l'hypothèse où les pensions seraient effectivement liquidées à l'âge de départ de l'intéressé. L'entreprise pourra imputer sur le montant de l'indemnité de congédiement :

- " - 20 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 4 et 5 ans avant l'âge normal de la retraite ;

JPL
 RF
 EC
 JN
 MS
 J-D
 S

- " - 35 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 3 et 4 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- " - 50 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 2 et 3 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- " - 65 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 1 et 2 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- " - 80 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra moins d'un an avant l'âge normal de la retraite.

"En aucun cas, l'indemnité restant due à l'intéressé après cette imputation ne pourra être inférieure à l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 21 ter des clauses communes, compte tenu de son ancienneté, s'il avait quitté l'entreprise sur sa demande.

"Il est précisé que pour la conversion en capital des avantages de retraite assurés par l'entreprise, il sera fait application du barème des rentes viagères immédiates sur une tête à capital aliéné, tarif 5 % R.C.N. 55 de la Caisse Nationale de Prévoyance (1).

"2 - L'indemnité de congédiement pourra être versée en une ou plusieurs fois, dans un délai maximum de trois mois à dater du départ de l'entreprise.

"3 - Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement s'entendent de la rémunération gagnée par l'agent de maîtrise ou le technicien dans le mois précédant son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

"Ces appointements ne sauraient être inférieurs à la moyenne des appointements des douze mois précédant le licenciement.

"En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération sera calculée sur la moyenne des douze derniers mois.

"4 - Les années d'ancienneté prises en considération pour le calcul de l'indemnité de congédiement sont, le cas échéant, réduites des années qui ont été antérieurement retenues pour le paiement d'une indemnité de congédiement.

"5 - En cas de congédiement survenant au cours des douze mois suivant le déclassement d'un agent de maîtrise ou technicien, l'indemnité de congédiement sera réglée sur la base des appointements correspondant aux fonc-

(1) D'après ce barème, le capital correspondant à 1 F de rente est le suivant :

11,312 à 60 ans	10,481 à 63 ans
11,038 à 61 ans	10,199 à 64 ans
10,761 à 62 ans	9,908 à 65 ans

Handwritten notes:
 R.
 JPK
 lu
 RF
 can
 JPK
 JPK

./.

tions exercées avant le déclassement, à condition toutefois que les fonctions précédentes aient été occupées au moins pendant douze mois et que le déclassement n'ait pas été motivé par une faute professionnelle".

C - L'article 14 de l'Avenant n° III "Ingénieurs et Cadres" est ainsi rédigé :

"Art. 14 - 1 - A Partir de 2 ans d'ancienneté il est alloué aux cadres congédiés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

" - pour la tranche de 0 à 10 ans, 4/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

" - pour la tranche de 10 à 15 ans, 6/10 de mois par année au-delà de 10 ans ;

" - pour la tranche au-delà de 15 ans, 8/10 de mois par année au-delà de 15 ans ;

"L'indemnité de congédiement est majorée après 5 ans d'ancienneté de :

" - 1 mois pour les cadres âgés de plus de 45 ans ;

" - 2 mois pour les cadres âgés de plus de 55 ans.

"L'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne peut être supérieure à 20 mois.

"Lorsqu'une entreprise assure un régime supplémentaire de retraite au-delà des régimes obligatoirement applicables à l'ensemble des entreprises relevant de la présente Convention, elle pourra tenir compte des avantages assurés par ce régime supplémentaire, à l'exclusion de la part qui résulterait des versements de l'intéressé, dans le calcul de l'indemnité prévue au présent paragraphe en cas de congédiement entre 60 ans et l'âge normal de retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise, suivant les modalités qui devront faire l'objet d'un accord à l'intérieur de celle-ci.

"En l'absence d'accord, l'entreprise pourra imputer sur le montant de l'indemnité prévue au présent paragraphe en cas de congédiement entre 60 ans et l'âge normal de la retraite prévue par le régime en vigueur dans l'entreprise un pourcentage de la valeur capitalisée du complément de pension résultant des versements patronaux au régime supplémentaire, en se plaçant dans l'hypothèse où les pensions seraient effectivement liquidées à l'âge de départ de l'intéressé. L'entreprise pourra imputer sur le montant de l'indemnité de congédiement :

" - 20 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 4 et 5 ans avant l'âge normal de la retraite ;

JPC RJ.

E.C. 27

h 37

27 T

RF

ca

g

- " - 35 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 3 et 4 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- " - 50 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 2 et 3 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- " - 65 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 1 et 2 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- " - 80 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra moins d'un an avant l'âge normal de la retraite.

"En aucun cas, l'indemnité restant due à l'intéressé après cette imputation ne pourra être inférieure à l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 21 ter des clauses communes, compte tenu de son ancienneté, s'il avait quitté l'entreprise sur sa demande.

"Il est précisé que pour la conversion en capital des avantages de retraite assurés par l'entreprise, il sera fait application du barème des rentes viagères immédiates sur une tête à capital aliéné, tarif 5 % R.C.N. 55 de la Caisse Nationale de Prévoyance (1).

"2 - Cette indemnité peut être versée en une ou plusieurs fois dans un délai maximum de trois mois à dater du départ de l'entreprise.

"3 - La base de calcul de l'indemnité de congédiement est la rémunération totale mensuelle gagnée par le cadre pendant le mois précédant le préavis de congédiement ; elle ne saurait être inférieure à la moyenne des rémunérations mensuelles des douze mois précédant le préavis de congédiement.

"Pour le calcul de cette rémunération, entrent en ligne de compte outre les appointements de base, les majorations relatives à la durée du travail les avantages en nature, les primes de toute nature y compris les primes à la productivité, les participations au chiffre d'affaires ou aux résultats, les indemnités n'ayant pas le caractère d'un remboursement de frais, les gratifications diverses ayant le caractère contractuel ou de fait d'un complément de rémunération annuelle, à l'exclusion des gratifications exceptionnelles, notamment celles résultant de l'application de l'article 17.

"4 - Il est versé au cadre congédié bénéficiant de primes ou participations au chiffre d'affaires ou aux résultats une somme correspondant à ces primes ou participations, calculée prorata temporis pour l'exercice en cours au moment du congédiement.

(1) D'après ce barème, le capital correspondant à 1 F de rente est le suivant :

11,312 à 60 ans	10,481 à 63 ans
11,038 à 61 ans	10,199 à 64 ans
10,761 à 62 ans	9,908 à 65 ans

Handwritten notes:
 R.
 JPK
 RF
 M
 3

"5 - Si, lors d'un premier licenciement, le cadre a touché une indemnité, celle à laquelle il a droit lors d'un nouveau congédiement sera calculée en mois sur son ancienneté totale, et il en sera déduit la partie de cette indemnité correspondant en mois aux années antérieures au premier licenciement".

CHAPITRE 6

DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 37

Sous réserve de dispositions légales et réglementaires plus favorables relatives au travail temporaire, les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques appliqueront les dispositions suivantes :

- I - Il ne peut être fait appel à de la main-d'oeuvre temporaire que pour les tâches de durée limitée correspondant :
 - soit au remplacement de salariés absents, notamment en cas d'absence pour maladie, accident, maternité, congés payés ;
 - soit à la nécessité de pourvoir temporairement un emploi individuellement vacant, notamment dans les cas prévus par les articles 5, paragraphe 4, d'une part, et 14, paragraphe 4, d'autre part, des clauses communes, de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques ;
 - soit à des charges de production momentanées : pointes d'activité, créations, lancements, promotions et, d'une façon générale, tout effort de l'entreprise exceptionnel en ampleur, mais limité en durée ;
 - soit à la nécessité pour les entreprises de satisfaire aux obligations du présent Accord.

- 2 - La Direction de l'entreprise utilisatrice est responsable de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire, au travail des femmes et des enfants, à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, et à la médecine du travail, à l'exception des visites médicales, d'embauche et annuelles.

- 3 - Les salariés travaillant temporairement dans les entreprises utilisatrices peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application des dispositions législatives et réglementaires visées à l'alinéa précédent, par les délégués du personnel de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L.422-1 du Code du Travail fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises.

- 4 - Les travailleurs embauchés directement à titre temporaire bénéficieront de toutes les dispositions en vigueur dans l'entreprise.

JPC
 EC
 29/13
 EC
 29/13

Art. 38

Le présent Accord est applicable aux entreprises et établissements dont l'activité principale relève du champ d'application figurant à l'Annexe I des clauses communes de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

Art. 39

I - Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée.

II - Toutefois, les dispositions du présent Accord relatives aux conventions de conversion ou à leur mise en oeuvre sont conclues pour une période expirant le 31 décembre 1992. Elles sont tacitement reconductibles par périodes de trois ans, sauf :

- opposition de l'une des organisations signataires, notifiée aux autres signataires au plus tard trois mois avant le terme de la période par lettre recommandée avec avis de réception ;
- s'il apparaît au cours de la période que les dispositions du Chapitre II de l'Accord National Interprofessionnel du 20 octobre 1986, reconduit par l'Accord du 21 décembre 1989, relatives aux conventions de conversion, ne seront pas reconduites ou le seront dans des conditions différentes, notamment en ce qui concerne leur durée d'application.

Dans chacun des cas, les parties signataires sont convenues de se rencontrer au cours du dernier trimestre de la période considérée pour examiner la situation ainsi créée et envisager les adaptations nécessaires.

Art. 40

Le présent Accord peut être dénoncé, conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail, selon les modalités prévues par l'article 2 des clauses communes de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques, avec toutefois un préavis de trois mois.

Art. 41

Sauf accord particulier d'entreprise intervenant lors de l'entrée en vigueur du présent Accord, ou ultérieurement, les dispositions de celui-ci ne se cumuleront pas avec celles ayant le même objet pouvant résulter des Lois, Règlements ou Conventions.

RF JPC Cu R.
 Cu M
 59
 M
 T
 B

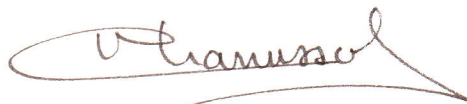
Art. 42

Le présent Accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de PARIS.

FAIT A PARIS, le 15 Janvier 1991

FEDE-UNIE-CHIMIE C.F.D.T.

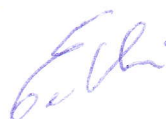
CHAVUSSOT Jean Pierre



FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES C.F.T.C.

FEDERATION NATIONALE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES C.F.E.-C.G.C.

CAUDRELIER EMELE



FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES C.G.T.

FEDECHIMIE C.G.T/F.O.



UNION DES INDUSTRIES CHIMIQUES (U.I.C.)



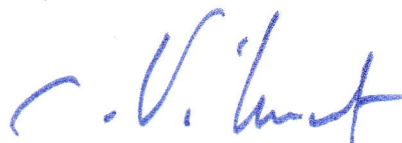
FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES ELECTROMETALLURGIQUES,
ELECTROCHIMIQUES (F.N.I.E.E.C.)



CHAMBRE SYNDICALE DU PAPIER (C.S.P.) (10ème Comité)



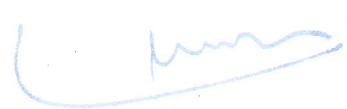
FEDERATION FRANCAISE DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DE PARFUMERIE,
DE BEAUTE ET DE TOILETTE (F.F.I.P.P.B.T.)



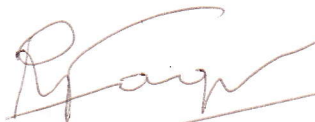
FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES DES PEINTURES, ENCREs,
COULEURS ET PRODUITS CONNEXES (F.I.P.E.C.)



SYNDICAT DES ENTREPRENEURS DE TRAVAUX PHOTOGRAPHIQUES (S.E.T.P.)



SYNDICAT FRANCAIS DES ENDUCTEURS, CALENDREURS ET FABRICANTS
DE REVETEMENTS DE SOLS ET MURS



FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CORPS GRAS (F.N.C.G.)

