



SECURITE DE L'EMPLOI

SOMMAIRE

Accord sur la sécurité de l'emploi du 1^{er} juin 1987

- Information des représentants du personnel sur la situation de l'emploi..... p 3
- Information et consultation sur les projets de licenciements pour raisons économiques..... p 4
- Garanties prévues en cas de mutations..... p 5
- Dispositions diverses..... p 6

**ACCORD SUR LA SECURITE DE L'EMPLOI
DANS L'INDUSTRIE DE LA SALAISON, DE LA CHARCUTERIE EN GROS
ET DES CONSERVES DE VIANDES
Du 1^{er} JUIN 1987 (1)**

Entre :

- La Fédération Française des Industries Charcutières (Salaisons, Plats cuisinés, Produits traiteurs, Conserve de Viandes) (1)

d'une part, et

- La Fédération Générale Agroalimentaire C.F.D.T.,
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Alimentation F.O.,
- La Confédération Française de l'Encadrement C.G.C.,
- La Fédération des Industries Alimentaires et Connexes C.S.L.,
- La Fédération C.F.T.C. des Syndicats de l'Alimentaire,

d'autre part,

Le présent Accord fait suite et complète l'Accord National Interprofessionnel sur la Sécurité de l'Emploi du 20 octobre 1986.

Cette réunion ne se cumule pas, sauf accord contraire des parties, avec celles prévues aux articles 3 et 4, ci-après, relatifs aux procédures de licenciement.

Article 1

Les dispositions de l'Accord sur la Sécurité de l'Emploi dans l'Industrie de la Salaison, de la Charcuterie en Gros et des Conserve de Viandes du 1^{er} juillet 1969 sont remplacées par les dispositions conventions suivantes :

Il en est de même en ce qui concerne les conséquences prévisibles des mutations technologiques ou de l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise. Lorsque celles-ci sont importantes et rapides, un plan d'adaptation aux nouveaux processus de fabrication ou de travail (actions de formation, conditions de travail, qualification du personnel) est élaboré et transmis au préalable pour information et consultation au comité d'entreprise ou d'établissement et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ou, à défaut, aux délégués du personnel) ; sa mise en œuvre fera l'objet d'une information régulière auprès du comité d'entreprise.

CHAPITRE I

INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL SUR LA SITUATION DE L'EMPLOI

Des échanges de vues sur la situation économique de l'entreprise et l'évolution de l'emploi doivent avoir lieu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou comité d'établissement.

Avant de procéder à un licenciement économique de plusieurs salariés, l'entreprise doit rechercher toutes les solutions possibles afin d'éviter à ceux-ci la perte de leur emploi, notamment les mesures telles que :

En outre, chaque fois 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 réunir préalablement le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en œuvre de ces prévisions ou, à défaut, consulter les délégués du personnel.

- aménagement et/ou réduction des horaires de travail, lorsque cela apparaît possible ou de nature à éviter des licenciements ;
- temps partiel volontaire ;
- recours à des mesures de mutation ;
- recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;
- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;

(2) Etendu par arrêté du 8 octobre 1987

- 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 ;

- recours aux conventions du F.N.E. ;

- 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'A.F.P.A., l'A.N.P.E., l'A.P.E.C., les A.S.S.E.D.I.C.

Si une entreprise est dans l'obligation de déposer son bilan, elle doit informer et consulter aussitôt son comité d'entreprise.

CHAPITRE II

INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES PROJETS DE LICENCIEMENTS POUR RAISONS ECONOMIQUES

Article 3 - Documents à fournir au comité en cas de licenciement collectif économique

Afin d'assurer une information complète du comité d'entreprise ou comité d'établissement, pour tout projet de licenciement collectif pour raisons économiques, la direction doit, dans un document écrit joint à la convocation :

- indiquer les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité ;

- rappeler les mesures antérieures éventuellement prises en vue de faire face aux difficultés économiques ;

- préciser le nombre de salariés habituellement employés (y compris les contrats à durée déterminée, les contrats saisonniers et le personnel intérimaire) ;

- indiquer l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles concernées ;

- communiquer le calendrier prévisionnel des licenciements et les mesures d'accompagnement envisagées.

Cette obligation d'information et de consultation s'applique dans toutes les entreprises, en cas d'absence de comité d'entreprise ou comité d'établissement, les délégués du personnel sont informés et consultés au lieu et place dudit comité.

Article 4 - Procédure de licenciement pour cause économique

I. - Licenciement de moins de 10 salariés :

Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, le licenciement de chacun des salariés doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure qui comporte l'ordre ci-après établi :

- une information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel suivant les indications mentionnées à l'article 3 lorsque le projet de licenciement concerne au minimum 2 salariés ;

- une convocation de chaque intéressé à un entretien individuel préalable ; cette convocation lui est soit adressée par lettre recommandée, soit remise en main propre contre décharge, au plus tôt le lendemain de la date prévue pour l'information du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel ;

- un entretien qui ne pourra avoir lieu avant le lendemain de la présentation de la convocation dans les conditions prévues par l'article L. 122-14 du code du travail ;

- un délai de réflexion d'au moins 7 jours entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement ; ce délai est d'au moins 15 jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement tel que défini au troisième alinéa de l'article L. 513-1 du code du travail ;

- l'indication du motif économique du licenciement dans la lettre de licenciement ;

- l'information de la Direction départementale du travail et de l'emploi sur le ou les licenciements opérés dans les 8 jours suivant l'envoi des lettres de licenciement.

Toutefois, lorsque les conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des licenciements pour raisons économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le total des licenciements atteint le chiffre de 30 personnes sur 6 mois consécutifs, tout nouveau licenciement envisagé pour raisons économiques dans les 6 mois suivants

devra être effectué selon les dispositions de l'article 4-II ci-après.

II. - Licenciement d'au moins 10 salariés :

1° Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est de 50 salariés ou plus, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, la direction doit, en plus des indications mentionnées à l'article 3, soumettre au comité d'entreprise ou comité d'établissement (ou, à défaut, aux délégués du personnel) un plan social qui doit lui être adressé en même temps que la convocation à la réunion. Ce plan doit prévoir diverses mesures, soit parmi celles qui sont citées à l'article 12, chapitre Ier, de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986, soit d'autres mesures préconisées par l'entreprise.

La direction étudie ensuite dans les délais fixés au paragraphe 3° de l'article 4-II les suggestions relatives au plan social que présenterait le comité d'entreprise ou comité d'établissement (ou délégués du personnel) et lui donne une réponse motivée.

2° La direction doit adresser à la Direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au comité d'entreprise ou comité d'établissement lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, quel que soit l'effectif de l'entreprise, une notification écrite qui comporte l'ensemble des indications mentionnées à l'article 3, ainsi que les éléments du plan social (pour le cas où il s'agit d'une entreprise ou d'un établissement de 50 salariés et plus). Elle lui adresse également les procès-verbaux des réunions avec les représentants du personnel et la liste des salariés dont est envisagé le licenciement pour raisons économiques.

Cet envoi de documents est effectué au plus tôt le lendemain de la date fixée pour la première réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise ou comité d'établissement (ou, à défaut, les délégués du personnel) concerné par ledit projet de licenciement est consulté à ce sujet.

3° Un délai préfix de réflexion 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 la Direction départementale du travail et de l'emploi prévue ci-dessus et la date d'envoi des lettres de notification des licenciements aux salariés concernés.

Il 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 75 ;

- 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 75 et inférieur à 200 ;

- 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 200.

Ce délai est destiné à permettre la tenue d'une ultime réunion du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel étant précisé que cette ultime réunion ne peut être fixée respectivement plus de 7 jours, 14 jours ou 21 jours après la date fixée pour la première réunion. Il permet en outre à la Direction départementale du travail et de l'emploi de vérifier la régularité des procédures engagées.

Les entreprises, ou établissements, qui ne sont dotées ni d'un comité d'entreprise ou d'établissement, ni de délégués du personnel, sont toutefois tenues de respecter le délai préfix de réflexion ci-dessus indiqué. Pendant cette période, le chef d'entreprise ou d'établissement doit informer le personnel sur la situation économique de l'entreprise et lui indiquer les mesures sociales d'accompagnement qu'il a envisagées, notamment à l'occasion de réunions de groupe de travail.

Pour les entreprises ou établissements où serait intervenu un accord avec les représentants du personnel portant sur les conditions des licenciements, notamment sur certaines dispositions relatives aux délais ou au plan social, la Direction départementale du travail et de l'emploi a la possibilité de réduire les délais sus-indiqués.

4° D'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou comité d'établissement ou les délégués du personnel, et si le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur plus de 30 salariés dans une même période de 30 jours, il pourra être sollicité l'appui d'une commission paritaire de l'emploi. Cette consultation s'inscrira obligatoirement dans les délais prévus au paragraphe 3° ci-dessus.

CHAPITRE III

GARANTIES PREVUES EN CAS DE MUTATIONS

Article 5 - Mutations de postes à l'intérieur du même établissement

Lorsque la situation économique de l'entreprise conduit celle-ci à réduire ses effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires. Dans ce même cas, si 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 formation ou d'adaptation prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Lorsqu'une entreprise procède à des mutations internes en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques et qu'il n'a pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assure au travailleur

déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement et au minimum pendant :

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction du salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il perçoit, après expiration du délai prévu ci-dessus et pendant les 6 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 à ces indemnités temporaires dégressives.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun de ces 6 mois, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants : 80 %.
- pour les 3e et 4e mois suivants : 60 %.
- pour les 5e et 6e mois suivants : 40 %.

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base 39 heures, primes incluses, des salaires des 3 derniers mois précédant le déclassement.

Article 6 - Mutations de postes dans un autre établissement

Lorsque l'employeur offre à un membre de son personnel, afin de lui éviter son licenciement pour raisons économiques, un emploi dans un autre établissement de l'entreprise que celui auquel il était jusque-là affecté, ou lui propose un poste différent, l'intéressé doit faire part de son acceptation ou de son refus dans un délai de trois semaines à compter de l'offre, étant entendu que cette période de réflexion est payée sur la base de son contrat en vigueur à la date de la proposition.

Le paiement des frais occasionnés éventuellement par une telle mutation est réglé suivant les modalités propres à chaque entreprise.

En cas d'acceptation, le contrat de travail se poursuit dans le cadre des dispositions de la convention collective et des accords collectifs en vigueur dans l'établissement dans lequel l'intéressé va continuer son

activité. L'ancienneté dans ce nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

En cas de refus, l'intéressé est considéré comme licencié, il fait l'objet d'une procédure de licenciement et bénéficie des dispositions prévues à cet égard.

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement, après formation si nécessaire, au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 7 - Priorité de réemploi

Les salariés licenciés pour raisons économiques, ou ayant accepté une convention de conversion, bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informe les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification.

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

Article 8 - Mesures d'accompagnement

En cas de suppression d'emploi quel qu'en soit le nombre, les entreprises doivent, dans toute la mesure du possible, recourir à des conventions de conversion du F.N.E. telles que définies au chapitre II de l'accord national interprofessionnel. Leur objet est de contribuer au reclassement des salariés ayant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise et qui, à la suite de la disparition de leur poste, ne pourraient être conservés par l'entreprise et, pour ce faire, de leur faciliter une formation aussi appropriée que possible.

Lorsque le nombre de licenciements pour motif économique est inférieur à 10 personnes dans une même période de 30 jours, une note d'information sur les caractéristiques des conventions de conversion doit être remise à chaque salarié concerné au cours de l'entretien préalable prévu à l'article 4-I du présent accord.

Lorsque le nombre des licenciements pour motif économique est supérieur à 9 sur une même période de 30 jours, la note d'information indiquée plus haut est remise à chaque salarié concerné à l'issue de l'ultime réunion du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité ou de délégués du personnel, les salariés compris dans un licenciement

collectif supérieur à 9 sur une même période de 30 jours sont informés par document remis individuellement à chaque salarié contre décharge.

Dans tous les cas, à compter de la remise de la note d'information par leur employeur, les intéressés disposent d'un délai de réponse de 7 ou 15 jours selon qu'ils sont visés par une mesure de licenciement comprenant moins de 10 personnes ou plus de 9 personnes sur une période de 30 jours.

Le document d'information doit porter la mention de la date à laquelle il a été remis au salarié. Cette date fait courir les délais visés ci-dessus. L'absence de réponse dans les délais énoncés ci-dessus équivaut à un refus d'adhésion du salarié.

Toute autre mesure favorisant le reclassement des salariés doit être également examinée par les entreprises.