

CE ON SEMICONDUCTOR
Monsieur BERLAND

Lyon, le 14 septembre 2011

Nos réf : 20111019/L/IMY

Monsieur,

L'article L. 1233-10 du code du travail prévoit que lorsque moins de 10 licenciements sont envisagés, l'employeur doit adresser aux représentants du personnel, avec la convocation à la réunion qui doit avoir lieu, « *tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif* ».

Il s'agit de documents écrits exposant :

- La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- Le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé ;
- Les catégories professionnelles concernées ;
- Les critères proposés pour l'établissement de l'ordre des licenciements ;
- **Le nombre de travailleurs, permanents ou non, employés dans l'établissement ;**
- **Le calendrier prévisionnel des licenciements ;**
- **Les mesures de nature économique envisagées.**

En l'espèce, les informations figurant ci-dessus, en caractères gras, sont manquantes. Il conviendra donc de les demander.

Pour les autres informations, voici les commentaires que l'on peut d'ores et déjà formuler :

- **La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;**

Sur ce point, je vous laisse le soin de formuler toutes les questions que vous estimerez utiles à une meilleure compréhension du projet économique de votre entreprise. Vous disposez de la connaissance du contexte économique vous permettant de faire ressortir les incohérences éventuelles du projet.

L'ensemble des questions que vous poserez sur ce point vous permettra notamment de tenter une négociation sur l'accompagnement financier des salariés qui seront finalement licenciés.

- **Le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé ;**

En l'espèce, 8 suppressions de poste sont envisagées.

- **Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'établissement de l'ordre des licenciements ;**

Ces deux points ayant vocation à s'appliquer en même temps, il est plus intéressant de les traiter ensemble.

La catégorie professionnelle définit l'ensemble au sein duquel les critères d'ordre seront appliqués.

Vous pourriez revenir sur la définition des catégories retenue par la direction si vous l'estimez nécessaire.

Quoi qu'il en soit, je pense qu'il serait intéressant d'avoir une idée de la réorganisation projetée avant réduction des effectifs et après les licenciements. En clair, vous pourriez demander à votre direction la composition exacte des catégories, à savoir le nombre de salariés actuellement compris dans chaque catégorie. Cela permettrait au CE d'avoir une vision a posteriori de la réorganisation et surtout une idée du champ d'application des critères. En effet, si vous savez par exemple que la catégorie « Technicien Test » n'est composée que d'un seul salarié, il n'y aura pas application des critères. A l'inverse, si elle est composée de plusieurs salariés, les critères s'appliqueront.

Une fois que vous aurez une vision plus précise du champ d'application des critères, cela vous permettra de mieux les discuter au regard des caractéristiques du personnel concerné.

Sur les critères d'ordre, les critères légaux sont appliqués à défaut de critères conventionnels différents. En l'espèce, les dispositions conventionnelles applicables ne prévoient pas de critères spécifiques.

Après analyse, je pense qu'il faudra revenir sur **le critère des qualités professionnelles** afin d'affiner son appréciation. **Attention au risque de subjectivité.**

- Quelles notations objectives seront retenues ?
- Des évaluations du personnel sont-elles régulièrement pratiquée dans l'entreprise et ce, indépendamment du projet de réorganisation en cours ?

Si tel n'est pas le cas, alors il conviendra de lui accorder moins d'importance et de réduire la notation correspondante.

Concernant la procédure de reclassement :

- le CE n'a aucun rôle prévu par la direction. Il pourrait être opportun de demander la constitution d'une commission de suivi du plan de licenciements afin que le CE puisse « contrôler » les propositions de reclassement.
- Outre la proposition de postes correspondant aux compétences des collaborateurs, devront être également proposés les postes dont les compétences pourront être acquises moyennant une formation, cela dans le but d'éviter si possible un ou plusieurs licenciements. A titre d'exemple, la totalité des postes disponibles se situant à l'étranger, des formations d'adaptation courtes en langue pourraient être prises en charge.

Concernant **la procédure de reclassement**, le délai de 15 jours pourrait être revu à la hausse, notamment afin de tenir compte du bouleversement personnel et familial que pourrait entraîner un reclassement interne à l'étranger.

Vous pourriez également étudier les conditions financières de prise en charge des frais de mobilité.

- Le calendrier prévisionnel des licenciements ;

Inexistant dans le projet, il conviendra de le demander.

Dans le cadre de la consultation du CE, vous devez disposer d'une visibilité sur le déroulement du processus.

Les salariés concernés doivent savoir à partir de quelle date ils seront susceptibles de quitter l'entreprise ou bien de démarrer leur congé de reclassement.

A ce titre, le calendrier devra tenir compte de la consultation du CHSCT, qui se trouvera nécessairement décalée compte tenu des irrégularités dans l'organisation de la réunion de ce vendredi 16 septembre.

Sur le congé de reclassement :

Il s'agit là du strict respect d'une obligation légale.

Il est cependant intéressant de noter qu'il durera **9 mois**, soit le maximum légal prévu.

Afin d'assurer une parfaite transparence de l'information, vous pourriez demander que la note complète portant sur les conditions de mise en œuvre du congé soit d'ores et déjà présentée au CE. En effet, il est seulement prévu qu'elle sera rédigée dans un second temps, « *au vu des premiers résultats* » (voir page 15 du projet).

Enfin, vous pourriez demander un rappel général sur les indemnités de licenciement qui seront versées (tenant compte notamment des spécificités conventionnelles rappelées ci-après), la dispense de préavis, la priorité de réembauchage, le maintien de la prévoyance et de la mutuelle, la portabilité des droits au DIF.

Il ne s'agit en effet que d'obligations légales, mais il me semble intéressant que le CE et a fortiori les salariés concernés, se sentent rassurés quant au respect de ces obligations légales minimales. En outre, je vous joins les obligations conventionnelles prévues par la métallurgie nationale. Il conviendra de veiller à ce qu'elles soient, le cas échéant, correctement appliquées.

Une remarque sur l'indemnité de licenciement des non-cadres prévue par la convention collective régionale du Midi-Pyrénées : elle a récemment été renégociée au niveau de la branche régionale. De fait, de nouvelles dispositions sont désormais applicables (elles figurent en bleu ci-dessous). Néanmoins, l'accord n'étant pas encore étendu, ces dispositions ne sont applicables qu'à l'égard des signataires de l'accord. En l'espèce, si votre employeur adhère à l'UIMM Midi-Pyrénées, les nouvelles règles sont applicables.

Restant à votre disposition pour toute information complémentaire, je vous prie d'agréer, Monsieur, mes meilleures salutations.

Isabelle MYARD

Rappel des dispositions conventionnelles applicables

Accord portant sur les problèmes généraux de l'emploi prévu par la métallurgie nationale :

Garanties

Article 28 (ancien article 22)

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 professionnelles 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 (ancien article 23)

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 (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) et au minimum pendant :

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

- trois mois pour les salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- quatre mois pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- cinq mois pour les salariés ayant plus de dix 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 (ancien article 24)

Indemnité temporaire dégressive

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 p. 100 et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 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 p. 100 ;
- pour les troisième et quatrième mois suivants : 60 p. 100 ;
- pour les cinquième et sixième mois suivants : 40 p. 100 ;
- pour les septième et huitième mois suivants : 20 p. 100.

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base trente-neuf heures (l'indemnité dégressive supporte, s'il y a lieu, les majorations pour heures supplémentaires au même titre que les salaires), primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

Article 31 (ancien article 25)

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.

Article 32 (ancien article 26)

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.

(*) Les dispositions des articles 21 à 23 sont reprises par les articles 31-4 à 31-6 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 et celles de l'article 24 par l'article 31-8 dudit accord.

Article 33 (ancien article 27)

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 (ancien article 28)

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 alors de l'entreprise qui l'emploie, et jusqu'à la fin de son préavis, une rémunération égale à celle qu'il percevrait antérieurement.

Article 35 (ancien article 29)

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.

Article 36 (ancien article 30)

Priorité de réembauchage

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 informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Les salaires ainsi concernés bénéficieront des dispositions de l'article 29.

Article 37 (ancien article 31)

Reconversion et indemnité de licenciement

Les entreprises confrontées à des problèmes d'excédents d'effectifs mettront tout en oeuvre pour éviter le licenciement des salariés âgés d'au moins cinquante ans, notamment en s'efforçant de proposer une mutation interne après exploitation, s'il y a lieu, des moyens de formation appropriés.

Toutefois, en cas de licenciement collectif pour motif économique, le mensuel licencié âgé d'au moins cinquante ans et de moins de soixante-cinq ans, aura droit à la majoration suivante de l'indemnité de licenciement qui lui sera due en vertu de la convention collective territoriale des industries métallurgiques.

Le montant de cette indemnité résultant du barème de calcul (c'est-à-dire en fractions de mois) prévu par la convention collective territoriale, sera majoré de 20 p. 100, sauf dispositions de cette convention collective aboutissant à un total plus favorable.

Ne peut prétendre à l'application des dispositions du présent article :

- le mensuel acceptant un reclassement à l'aide de son employeur ;
- le mensuel âgé de cinquante-cinq ans et trois mois révolus qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention du 19 novembre 1985 sur le régime d'assurance-chômage, puis prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement ;
- le mensuel qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (F.N.E., C.G.P.S., accord d'entreprise, etc.) ;
- le mensuel qui a au moins trente-sept ans et demi d'assurance au sens de l'ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite, ou qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

Les dispositions du présent article seront applicables à l'indemnité conventionnelle de licenciement due à un mensuel âgé d'au moins cinquante ans, ayant accepté une convention de conversion lors d'un licenciement collectif pour motif économique et qui ne peut pas bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention du 6 janvier 1987 relative à l'assurance-chômage des anciens bénéficiaires de l'assurance conversion, ni prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement.

Lorsqu'une convention collective territoriale des industries métallurgiques prévoira déjà des majorations de l'indemnité de licenciement à partir de cinquante ans, les dispositions du présent article entreront en vigueur dans le champ d'application de cette convention collective

lorsque celle-ci aura été paritairement modifiée pour y intégrer les dispositions du présent article.

Article 38 (ancien article 32)

Logement

En cas de résiliation de contrat, les salariés qui étaient logés par l'entreprise 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 à titre d'accessoire du contrat de travail jusqu'à l'expiration d'un délai de six mois prolongé en cas de besoin jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

Au-delà de ce délai, et pendant six mois, l'entreprise acceptera, sauf dans le cas où elle serait dans la nécessité de loger des membres de son personnel, de laisser ce logement à la disposition de l'intéressé contre paiement d'un loyer normal.

En ce qui concerne les salariés ayant contracté des emprunts pour l'accession à la propriété, l'entreprise s'efforcera de remédier aux conséquences qui pourraient résulter de la nécessité de leur reclassement.

Elle cherchera, en liaison avec la chambre syndicale territoriale, à assurer le reclassement dans des conditions leur permettant de continuer à résider dans leur logement et s'efforcera de trouver une solution adaptée, dans chaque cas, aux conditions particulières des emprunts, pour éviter que les intéressés aient à effectuer le remboursement anticipé au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

Article 39 (ancien article 33)

Congé payés

Lorsqu'un salarié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut, sur sa demande, obtenir de son employeur un congé non payé, s'il n'a pas un an de présence au 1^{er} juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la réalisation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

Article 40 (ancien article 34)

Déclaration des offres d'emploi

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence nationale pour l'emploi leur offres d'emploi. Pour les postes de cadre, cette déclaration est faite également à l'Association pour l'emploi des cadres (A.P.E.C.) ou sa section régionale.

NON-CADRES : Indemnité de licenciement régionale

Article 23 (d'origine)

Indemnité de licenciement

(Modifié par accord du 10 décembre 1987, étendu par arrêté du 4 mars 1988, JO 16 mars 1988)

Il sera alloué aux mensuels congédiés avant l'âge de la retraite, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté et fixée comme suit :

- de deux à cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/5 de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour les mensuels ayant plus de quinze ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent 1/10 de mois par année entière d'ancienneté au-delà de quinze ans.

Quand le mensuel aura perçu une indemnité de congédiement lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de congédiement sera calculée sur le nombre de cinquièmes de mois et éventuellement de dixièmes correspondant à l'ancienneté de l'intéressé, diminué du nombre de cinquièmes et de dixièmes de mois sur lequel aura été calculée l'indemnité de congédiement perçue par l'intéressé lors de son précédent **licenciement**.

L'indemnité de congédiement sera calculée sur la base la plus favorable pour le mensuel congédié : le douzième de la rémunération des douze derniers mois ou le tiers des trois derniers mois précédant le congédiement.

Les appointements pris en considération devront inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant tels que : rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté et primes diverses à l'exclusion de celles qui ont un caractère bénévole ou exceptionnel.

En cas de **licenciement** collectif, l'employeur pourra procéder exceptionnellement au règlement de l'indemnité de congédiement par versements échelonnés sur une période maximale de trois mois.

Article 23 (nouveau)

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du **licenciement**, une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de **licenciement** distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois de salaire de référence)	Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois de salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4 mois	≥ 28 ans < 29 ans	8,4 mois

≥ 2 ans < 3 ans	0,6 mois	≥ 29 ans < 30 ans	8,7 mois
≥ 3 ans < 4 ans	0,8 mois	≥ 30 ans < 31 ans	9,0 mois
≥ 4 ans < 5 ans	1,0 mois	≥ 31 ans < 32 ans	9,4 mois
≥ 5 ans < 6 ans	1,2 mois	≥ 32 ans < 33 ans	9,7 mois
≥ 6 ans < 7 ans	1,4 mois	≥ 33 ans < 34 ans	10,0 mois
≥ 7 ans < 8 ans	1,6 mois	≥ 34 ans < 35 ans	10,4 mois
≥ 8 ans < 9 ans	1,8 mois	≥ 35 ans < 36 ans	10,7 mois
≥ 9 ans < 10 ans	2,0 mois	≥ 36 ans < 37 ans	11,0 mois
≥ 10 ans < 11 ans	2,2 mois	≥ 37 ans < 38 ans	11,4 mois
≥ 11 ans < 12 ans	2,7 mois	≥ 38 ans < 39 ans	11,7 mois
≥ 12 ans < 13 ans	3,0 mois	≥ 39 ans < 40 ans	12,0 mois
≥ 13 ans < 14 ans	3,4 mois	≥ 40 ans < 41 ans	12,4 mois
≥ 14 ans < 15 ans	3,7 mois	≥ 41 ans < 42 ans	12,7 mois
≥ 15 ans < 16 ans	4,0 mois	≥ 42 ans < 43 ans	13,0 mois
≥ 16 ans < 17 ans	4,4 mois	≥ 43 ans < 44 ans	13,4 mois
≥ 17 ans < 18 ans	4,7 mois	≥ 44 ans < 45 ans	13,7 mois
≥ 18 ans < 19 ans	5,0 mois	≥ 45 ans < 46 ans	14,0 mois
≥ 19 ans < 20 ans	5,4 mois	≥ 46 ans < 47 ans	14,4 mois
≥ 20 ans < 21 ans	5,7 mois	≥ 47 ans < 48 ans	14,7 mois

≥ 21 ans < 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans < 49 ans	15,0 mois
≥ 22 ans < 23 ans	6,4 mois	≥ 49 ans < 50 ans	15,4 mois
≥ 23 ans < 24 ans	6,7 mois	≥ 50 ans < 51 ans	15,7 mois
≥ 24 ans < 25 ans	7,0 mois	≥ 51 ans < 52 ans	16,0 mois
≥ 25 ans < 26 ans	7,4 mois	≥ 52 ans < 53 ans	16,4 mois
≥ 26 ans < 27 ans	7,7 mois	≥ 53 ans < 54 ans	16,7 mois
≥ 27 ans < 28 ans	8,0 mois	≥ 54 ans < 55 ans	17,0 mois

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de **licenciement**, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du **licenciement**.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de **licenciement** prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 8 de l'Avenant Mensuels, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à un an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de **licenciement**, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 8 de l'Avenant Mensuels, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de **licenciement** prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire

travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de **licenciement** prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de **licenciement** correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par un $1/5^{\text{ème}}$ de mois, et par $2/15^{\text{èmes}}$ de mois par année au-delà de dix ans), la valeur de $11/12^{\text{èmes}}$ de $1/5^{\text{ème}}$ de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de $11/12^{\text{èmes}}$ de $2/15^{\text{èmes}}$ de mois.

L'indemnité de **licenciement** prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du **licenciement**, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des douze mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus - telles que les indemnités de maladie - éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de **licenciement** soit identique quel que soit le motif - économique ou personnel - du **licenciement**. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de **licenciement** prévue par le tableau ci-dessus.

CADRES : Calcul de l'indemnité de licenciement :

Article 29

Indemnité de licenciement

Il est alloué à l'ingénieur ou cadre, licencié sans avoir commis une faute grave, une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité de licenciement est fixé comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de 1 à 7 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de 7 ans : 3/5 de mois par année d'ancienneté.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté et, le cas échéant, les conditions d'âge de l'ingénieur ou cadre sont appréciées à la date de fin du préavis exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 50 ans et de moins de 55 ans et ayant cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement sera majoré de 20 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 3 mois.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à 2 mois. S'il a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du barème prévu au deuxième alinéa sera majoré de 30 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 6 mois.

L'indemnité de licenciement résultant des alinéas précédents ne peut pas dépasser la valeur de 18 mois de traitement.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 60 ans, le montant de l'indemnité de licenciement résultant des dispositions ci-dessus, et limité à 18 mois conformément à l'alinéa précédent, sera minoré de :

- 5 %, si l'intéressé est âgé de 61 ans ;
- 10 %, si l'intéressé est âgé de 62 ans ;
- 20 %, si l'intéressé est âgé de 63 ans ;
- 40 %, si l'intéressé est âgé de 64 ans.

La minoration ne pourra aboutir à porter l'indemnité conventionnelle de licenciement à un montant inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail.

La minoration deviendra inapplicable s'il est démontré que, le jour de la cessation du contrat de travail, soit l'intéressé n'a pas la durée d'assurance requise au sens de l'article L. 351-1 du code de la Sécurité sociale pour bénéficier d'une retraite à taux plein, soit l'intéressé ne peut pas prétendre faire liquider sans abattement une des retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui.

Par dérogation à l'article 10, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de

l'indemnité de licenciement. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois précédant la notification du licenciement. Toutefois, si, à la date de fin du préavis, exécuté ou non, l'ancienneté de l'ingénieur ou cadre est inférieure à huit années, l'indemnité de licenciement pourra être calculée sur la moyenne des trois derniers mois si cette formule est plus avantageuse pour l'intéressé ; dans ce cas, toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des douze ou trois mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que l'ingénieur ou cadre aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus - telles que les indemnités de maladie - éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

L'indemnité de licenciement est payable, en principe, lors du départ de l'entreprise ; toutefois, lorsque son montant est supérieur à celui de l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail et excède 3 mois, la partie qui excède le montant de l'indemnité légale de licenciement peut être versée en plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à dater du départ de l'entreprise.

Les dispositions du présent article 29 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article 30

Reclassement

(Codification modifiée par accord du 12 septembre 1983, étendu par arrêté du 12 décembre 1983, JO 24 décembre 1983)

Dans le cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement prévue à l'article 29 sera réduite de moitié pour l'ingénieur ou cadre reclassé à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire ;
- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de six mois.

En cas de nouveau congédiement sans faute grave intervenant moins de deux ans après son reclassement, l'ingénieur ou cadre pourra réclamer au précédent employeur la moitié d'indemnité de congédiement non versée en application de l'alinéa précédent, dans la limite suivante : compte tenu de l'indemnité de congédiement due par le second employeur, l'intéressé ne pourra avoir droit, au total, à une somme supérieure à celle qui lui aurait été due si l'intéressé était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.