



## Accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009

### sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi

Au-delà des dispositifs adoptés par les partenaires sociaux en 2008 et début 2009 et des dispositions prises par les pouvoirs publics pour soutenir l'emploi, les signataires du présent accord ont décidé de prendre des mesures complémentaires pour limiter au maximum les conséquences sociales de la crise économique.

Ces mesures doivent :

- viser, notamment au maintien du lien contractuel entre les entreprises et leurs salariés ;
- permettre de mieux sécuriser le parcours professionnel des salariés confrontés aux conséquences de la crise économique, notamment, par une amélioration du dispositif des conventions de reclassement personnalisé ;
- tendre à atténuer les effets de la crise économique sur les catégories de personnes les plus exposées ;
- améliorer les qualifications et les compétences.

Les partenaires sociaux considèrent que le dialogue social et la négociation collective sont les moyens à privilégier dans cette période pour avoir un état des lieux de la situation économique et de son évolution probable et, à partir de là envisager toutes mesures permettant d'y faire face et d'en assurer la cohérence.

En conséquence, les signataires sont convenus des dispositions ci-après qui revêtent un caractère exceptionnel et temporaire et qui cesseront de s'appliquer le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

### Titre 1 – Chômage partiel

Parmi les mesures envisageables, le chômage partiel apparaît comme un des dispositifs pertinents pour la défense de l'emploi, en évitant les licenciements et en conservant et en développant au sein de l'entreprise les compétences qui leur seront nécessaires lors de la reprise économique.

L'ampleur de la crise économique requiert de rechercher les améliorations susceptibles d'être apportées au dispositif en vigueur, et qui pourraient notamment viser à :

- élargir l'accès au dispositif de chômage partiel et le simplifier, sans restreindre les capacités de contrôle de l'administration,
- amplifier, en temps de crise, l'utilisation des dispositifs permettant d'améliorer les qualifications et les compétences et donc l'employabilité des salariés.

A cet effet, les partenaires sociaux sont convenus des mesures suivantes :

**Article 1** - Afin d'élargir l'accès au chômage partiel de certaines catégories de salariés dont le mode d'organisation du travail ne leur permet pas d'en bénéficier, les partenaires sociaux conviennent de demander aux pouvoirs publics de procéder aux aménagements nécessaires afin que puissent accéder à l'allocation spécifique de

chômage partiel, les salariés exerçant la même activité, auxquels est appliquée individuellement, par roulement et de façon identique, une réduction d'horaire collective en deçà de la durée légale du travail, à condition, dans les établissements de plus de 250 salariés, que soit conclue une convention d'activité partielle de longue durée.

En tout état de cause, la mise en œuvre dans les établissements de ces aménagements fera l'objet d'une consultation préalable du comité d'établissement ou, à défaut des délégués du personnel, dans les établissements qui en sont dotés.

Dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, une information précisera au personnel les modalités d'application du chômage partiel.

**Article 2** - Pour faciliter l'accès au chômage partiel, il est demandé aux pouvoirs publics :

- de mettre en place, à l'intention des établissements de moins de 50 salariés, une version simplifiée du dossier administratif de demande de chômage partiel qui conserve à l'administration son pouvoir de contrôle ;
- de mettre en place un formulaire de renouvellement allégé lorsqu'il s'agit d'une demande visant à prolonger, dans les mêmes conditions, la période de chômage partiel au-delà de la période initiale prévue dans la première demande d'indemnisation ;
- de réduire le délai de réponse de l'administration pour notifier sa décision de refus ou d'acceptation de la demande d'allocations spécifiques de chômage partiel, de 20 à 10 jours, en mobilisant les moyens appropriés ;
- d'accélérer le remboursement mensuel à l'entreprise des allocations spécifiques de chômage partiel et des allocations complémentaires versées au titre d'une convention de chômage partiel ou au titre de la convention d'activité partielle de longue durée.

**Article 3** - Afin de prendre en compte la spécificité dans l'entreprise de la situation née d'une baisse d'activité susceptible d'entraîner du chômage partiel dans le cadre d'une convention d'activité partielle de longue durée, il est souhaitable qu'un accord collectif puisse fixer des dispositions pour utiliser les périodes de chômage partiel en vue d'accroître les compétences et qualifications des salariés (publics concernés, objectifs des formations ....) en lien avec la sécurisation des parcours professionnels.

Cet accord pourrait également prévoir les modalités d'utilisation des périodes de chômage partiel pour des salariés volontaires à des fonctions de tutorat, de formateur ...., dans leur entreprise ou dans son environnement, afin d'accroître les possibilités d'accueil de jeunes en apprentissage ou en contrat de professionnalisation et les possibilités de réalisation de formations qualifiantes pour les salariés qui en ont besoin.

Dans les entreprises ayant recours au chômage partiel, et prévoyant par accord collectif des dispositifs « emplois et qualifications » tels que décrits ci-dessus, ces dispositifs pourront, sans les remettre en cause, aménager les contreparties exigées pour conclure des conventions d'activité partielle de longue durée avec l'Etat.

**Article 4** -

*a/* Afin de neutraliser les effets du chômage partiel sur la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition y est fonction des salaires perçus, il conviendrait de permettre la prise en compte des salaires que les intéressés auraient perçus s'ils n'avaient pas été en chômage partiel, pour procéder à cette répartition.

*b/* Un groupe de travail paritaire examinera, avant la fin du mois de juillet 2009, la question de l'assiette des allocations de chômage partiel. Il examinera par ailleurs l'incidence du chômage partiel sur certains droits individuels.

**Article 5** - Les entreprises, tout spécialement celles appliquant une convention d'activité partielle de longue durée, veilleront à mettre en œuvre, notamment, au vu des besoins recensés à l'occasion des entretiens prévus à l'article *D. 5122-51* du code du travail, des actions de remise à niveau, de formation qualifiante, certifiante ou diplômante, ou de développement des compétences et qualifications transférables (c'est-à-dire les connaissances et socles de compétences utiles aux salariés, à l'avenir, quel que soit leur secteur ou leur activité professionnelle).

Ces actions sont celles :

- d'une part favorisant l'aptitude à travailler en équipe, la maîtrise des outils informatiques et bureautiques ainsi que la pratique de l'anglais ou de toute autre langue étrangère ainsi que toutes autres actions définies comme telles par le CPNFP qui se réunira à cet effet avant la fin du mois de juillet 2009<sup>1</sup> et les CPNE de branches, conformément à l'article 40 de l'ANI du 7 janvier 2009.
- d'autre part favorisant l'obtention d'un Certificat de qualification professionnelle interbranches.

**Article 6** - Les parties signataires demandent, dès à présent, aux Pouvoirs Publics que, pour l'ensemble des secteurs d'activités, le contingent d'heures de chômage partiel soit porté à 1000 heures.

## Titre 2 – Prêt de main d'œuvre

Le prêt de main d'œuvre à but non lucratif pratiqué dans les conditions autorisées par le code du travail peut permettre d'éviter le chômage partiel ou des licenciements pour motif économique. Il doit être sécurisé pour toutes les parties concernées, afin de permettre aux entreprises et à leurs salariés d'y recourir.

A cet effet, les parties signataires sont convenues des dispositions ci-après :

**Article 7** - Lors d'un prêt de main-d'œuvre, le salarié est placé, par son employeur - l'entreprise prêteuse -, sous l'autorité de l'entreprise utilisatrice.

Pendant cette période, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu et une convention de mise à disposition de personnel entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doit être établie.

Le caractère non lucratif du prêt de main d'œuvre implique que l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice que la stricte valeur des salaires versés au salarié pendant la mise à disposition, des charges sociales afférentes, ainsi que, s'il y a lieu, des frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.

**Article 8** - Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise prêteuse ainsi que le CHSCT, dans les entreprises qui en sont dotés, sont informés et consultés préalablement à la décision de procéder à des prêts de main d'œuvre.

De même, l'entreprise utilisatrice, lorsqu'elle en est dotée, informe et consulte son comité d'entreprise ou, à défaut, ses délégués du personnel, de même que son CHSCT sur son intention de recourir au prêt de main d'œuvre.

**Article 9** - Pendant le prêt de main d'œuvre, le salarié continuant d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse, il bénéficie de l'ensemble des dispositions conventionnelles, des usages et engagements unilatéraux de l'entreprise, ainsi que des garanties individuelles, dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

**Article 10** - Le prêt de main d'œuvre ne peut pas être assorti d'une période d'essai. Toutefois, l'entreprise prêteuse et le salarié concerné peuvent convenir d'une période probatoire.

**Article 11** - Lorsque le prêt de main d'œuvre conduit à la modification de l'un des éléments du contrat de travail, ou si sa durée est supérieure à 8 mois, il est soumis à l'accord exprès et préalable du salarié. Dans ce cas, le refus par le salarié du prêt de main d'œuvre, ne constitue pas une cause de sanction ou de licenciement.

**Article 12** -

a/ La convention de prêt de main d'œuvre entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice, visée à l'article 7 ci-dessus, doit préciser pour chaque salarié :

1. la durée prévisible du prêt de main-d'œuvre ;

---

<sup>1</sup> Les parties signataires procéderont de façon régulière au suivi et à l'évaluation du dispositif.

2. l'identité et la qualification du salarié mis à disposition ;
3. le travail confié au salarié par l'entreprise utilisatrice ;
4. la durée et les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise utilisatrice ;
5. le ou les lieux d'exécution du travail ;
6. les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, et, le cas échéant, l'indication qu'il figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2 du code du travail ;
7. la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser ;
8. l'accès dans l'entreprise utilisatrice aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice ;
9. les salaires, charges sociales et frais professionnels, concernant le salarié mis à disposition, et qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse.

b/ Les informations des points 1 à 8 inclus de la convention de prêt de main d'œuvre sont communiquées par écrit au salarié dans un document qui rappelle par ailleurs que, à l'issue du prêt de main d'œuvre, le salarié retrouvera son poste de travail dans l'entreprise prêteuse sans que son évolution de carrière et de rémunération soit affectée par la période de prêt.

c/ Le prêt de main d'œuvre ne peut affecter la protection dont bénéficie un salarié en application d'un mandat représentatif.

d/ Les frais supplémentaires pour le salarié, éventuellement entraînés par le prêt de main d'œuvre, restent à la charge de l'entreprise prêteuse.

### Titre 3 – Mobilités internes aux entreprises et aux groupes

Les mobilités géographiques et professionnelles au sein d'une même entreprise ou d'un même groupe constituent pour les salariés un élément fort de la sécurisation de leurs parcours professionnels et de la protection de leur emploi.

Dans cette perspective, il est ajouté, à la fin du 1<sup>er</sup> alinéa du b/ de l'article 8 de l'*accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008* sur la modernisation du marché du travail le tiret suivant :

- « aide au remboursement des transports de fin de semaine pour rejoindre la résidence principale ».

**Article 13** - Les entreprises et les groupes assujettis à l'obligation triennale de négociation de la GPEC mettront en place des mesures pour faciliter les mobilités internes, notamment des bourses de l'emploi.

Afin de sécuriser et de faciliter ces mobilités, ces mêmes entreprises ou groupes mettront en place une « période expérimentation mobilité » qui permettra aux salariés de découvrir leur nouvel emploi. Les conditions dans lesquelles les intéressés pourront bénéficier du dispositif, ainsi que les modalités et conditions de leur retour dans leur précédent emploi ou dans un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente dans leur établissement de l'entreprise ou dans leur entreprise du groupe, en cas d'échec de la mobilité, seront précisées par accord collectif et, à défaut, après consultation des instances représentatives du personnel. Les salariés sont informés des modalités de ce dispositif.

## Titre 4 – Convention de Reclassement Personnalisé - Contrat de transition professionnelle<sup>2</sup>

**Article 14** - Le paragraphe c/ de l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 23 décembre 2008 portant reconduction du dispositif des conventions de reclassement personnalisé est remplacé par le paragraphe ci-après :

« c/ Le montant de l'allocation spécifique servie au bénéficiaire de la CRP, prévu à l'article 8 précité, est fixé à 80 % du salaire de référence. »

**Article 15** - Cette modification du montant de l'allocation spécifique s'applique aux allocations servies aux salariés ayant opté pour une convention de reclassement personnalisé à la suite d'un licenciement économique ayant fait l'objet d'une procédure engagée à compter de la date de publication de l'arrêté d'agrément de l'*avenant à la convention du 19 février 2009* relative à la CRP, pris pour l'application des dispositions du présent titre.

**Article 16** - Les parties signataires demandent aux Pouvoirs Publics d'ouvrir, à titre expérimental, l'accès, dans les bassins d'emploi éligibles au CTP, aux anciens titulaires de CDD ou de contrats d'intérim bénéficiant des allocations du régime d'assurance chômage, au dispositif d'accompagnement du CTP.

## Titre 5 – Mesures en faveur des catégories de personnes les plus exposées aux conséquences de la crise

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur le développement et la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009 et du Plan Jeunes mis en place par les pouvoirs publics, un nombre important de mesures a été arrêté pour favoriser l'accès, le maintien ou le retour à l'emploi.

Les parties signataires considèrent :

- qu'il est indispensable de veiller, en priorité, à l'utilisation optimale des dispositifs existants et d'établir la meilleure adéquation possible entre ces dispositifs et les différentes catégories concernées ;
- qu'il convient d'envisager des mesures complémentaires et d'urgence qui ne se substituent pas aux politiques structurelles déjà mises en œuvre en direction des jeunes et des seniors.

**Article 17** - Compte tenu de l'ampleur de la crise et de la gravité de la situation, il convient de donner la possibilité au FUP de mobiliser des moyens financiers supérieurs à ceux prévus dans la convention FUP-Etat du 21 avril 2009. A cet effet, les parties signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics d'autoriser le FUP, en tant que de besoin, à anticiper sur la collecte 2010 les suppléments de dépenses qu'il conviendrait d'engager dès 2009 pour répondre aux demandes d'action de formation en faveur des publics prioritaires.

**Article 18** - Les partenaires sociaux, signataires du présent accord, mettront en place le portail internet d'information et d'orientation prévu à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour qu'il soit accessible aux entreprises, aux salariés, aux demandeurs d'emploi, aux jeunes et à leurs familles au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2009, en s'appuyant sur les initiatives existantes prises entre les partenaires sociaux, l'Etat et les régions.

Compte tenu de l'urgence à ouvrir ce portail, celui-ci rassemblera dans un premier temps l'ensemble des liens existants sur internet permettant d'accéder aux informations disponibles sur l'orientation, la formation et l'emploi.

---

<sup>2</sup> Le congé de reclassement figure parmi les points inscrits à l'agenda des rencontres paritaires prévues à la rentrée de septembre 2009.

**Article 19** - Compte tenu du nombre et de la complexité des dispositifs existants en faveur de l'emploi des jeunes, la priorité est d'informer les entreprises, les jeunes et leurs familles du contenu de ces mesures.

A cet effet, les organisations interprofessionnelles et les branches professionnelles au niveau territorial mobiliseront les moyens les mieux adaptés pour faire connaître les modalités concrètes de ces dispositifs à l'ensemble des entreprises et tout spécialement aux PME et TPE.

S'agissant de l'information des jeunes et de leurs familles, les partenaires sociaux examineront au sein des COPIRE et des CPNE, les conditions dans lesquelles cette information peut être développée dans les conditions les plus efficaces, en fonction des moyens mobilisables en liaison avec les OPCA professionnels et interprofessionnels.

Afin d'amplifier les actions de promotion et d'accompagnement des OPCA auprès des entreprises et des jeunes pour la conclusion de contrats de professionnalisation et plus largement de contrats en alternance, les parties signataires demandent à l'Etat d'autoriser le Fonds Unique de Péréquation à financer 300 développeurs de l'alternance dans les OPCA pour une période allant du 1<sup>er</sup> septembre 2009 au 31 décembre 2010. Les OPCA qui bénéficieront de ce financement devront préciser leurs objectifs en termes de visites d'entreprises et, le cas échéant, de nombre de contrats<sup>3</sup>.

Afin qu'aucun jeune ne puisse se voir refuser un contrat de professionnalisation pour des raisons de financement, les parties signataires invitent le Fonds Unique de Péréquation à prendre les dispositions nécessaires pour pouvoir prendre en charge, de façon exceptionnelle en 2009, les contrats de professionnalisation que les OPCA ne pourraient assumer financièrement, étant donné les règles d'accès actuelles à la péréquation, dans la limite du coût moyen par contrat.

**Article 20** Pour renforcer l'efficacité des dispositifs en faveur des jeunes en cette période de crise, la solidarité entre les entreprises devra être organisée au niveau le plus approprié. Elle pourra notamment s'inscrire dans le cadre d'une GPEC territoriale.

*a/* La mise en œuvre d'une telle solidarité entre entreprises, dans le cadre de laquelle certaines d'entre elles pourraient ouvrir leur potentiel de formation, devrait permettre aux jeunes d'accéder, dans la période, à des dispositifs de formation afin de préparer leur entrée ultérieure sur le marché du travail.

Dans cette perspective, afin que la totalité des places disponibles dans les centres de formation soient occupées, il conviendrait de pouvoir assouplir les rythmes de l'alternance, sous réserve d'un accord entre l'entreprise et le centre de formation qui s'assurera que la nouvelle organisation n'est pas préjudiciable à l'obtention de la certification ou de la qualification par le jeune en alternance.

*b/* De plus, il convient de rechercher la mise en œuvre de telles solidarités entre les grandes entreprises, les moyennes et les petites afin de favoriser le développement de ces dernières à l'exportation, notamment par la mise en commun de moyens logistiques pour les jeunes envoyés à l'étranger.

Dans le même esprit de permettre aux jeunes d'acquérir une expérience à l'international dans une PME, les parties signataires demandent aux pouvoirs publics d'étendre le bénéfice de la prime prévue pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation aux jeunes recrutés dans le cadre du Volontariat International en Entreprise (VIE) par des entreprises de moins de 250 salariés.

**Article 21** - Les parties signataires demandent à l'Etat d'autoriser les OPCA à poursuivre le financement des coûts pédagogiques des actions de formation mises en œuvre dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée conclu au bénéfice d'un jeune de moins de 26 ans, lorsqu'il est mis fin à celui-ci avant la fin de période de formation, pour raisons économiques, afin de permettre au jeune d'atteindre les objectifs de qualification visés par le contrat.

L'OPCA et Pôle emploi, en relation avec l'organisme de formation concerné, s'attacheront à favoriser la conclusion d'un contrat de travail avec une nouvelle entreprise ou, à défaut d'y parvenir, de prendre toute mesure appropriée qui apparaîtrait indispensable à l'obtention de la qualification ou de la certification ou du diplôme visés.

---

<sup>3</sup> Les parties signataires procéderont de façon régulière au suivi et à l'évaluation du dispositif.

L'OPCA et Pôle emploi, en liaison avec l'organisme de formation concerné, pourront en outre proposer de compléter la formation dispensée, notamment pour des actions de formation permettant l'acquisition de compétences et qualifications transversales.

**Article 22** - Au-delà des possibilités d'embauche et de la mise en œuvre des dispositifs d'insertion, afin d'accroître le nombre de jeunes en recherche d'emploi pouvant bénéficier d'une expérience professionnelle, des entreprises pourraient proposer et encadrer des activités en rapport avec leur activité économique. De tels projets peuvent être développés par des entreprises ou en partenariat « entreprises-collectivités ».

Afin de rendre économiquement possible de tels projets, il convient d'en assurer tout ou partie du financement dans le cadre du Fonds d'Investissement social (FISO) et des possibilités de financement du tutorat.

**Article 23** - Les parties signataires rappellent qu'elles souhaitent que les Pouvoirs Publics abondent, pour chaque salarié concerné, à hauteur du coût moyen d'une année de formation, le financement de la formation initiale différée, telle qu'évoquée à l'article 16 de l'ANI du 7 janvier 2009. Elles proposent que cet abondement soit réalisé dans le cadre de la convention-cadre et des conventions mentionnées à l'article 27 de l'ANI précité.

**Article 24**<sup>4</sup> - Les branches professionnelles seront encouragées à réaliser des guides de la fonction tutorale, telle que définie dans le chapitre 2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, ainsi que des modèles de livrets d'accueil en entreprise pour les jeunes ou nouveaux entrants sur le marché du travail, outils destinés à être largement diffusés par les Organismes paritaires collecteurs agréés.

Sous réserve de l'approbation des instances paritaires de branche, habilitées à définir les conditions de prise en charge, ou du conseil d'administration des OPCA, l'aide à la fonction tutorale, d'une durée maximale de 6 mois, est portée de 230 à 345 euros par mois, quand le tuteur est âgé de 45 ans et plus à la date de conclusion du contrat de professionnalisation.

**Article 25** - Compte tenu de l'impact de la crise sur l'emploi des seniors, les parties signataires rappellent qu'il est essentiel de mettre à profit les périodes de chômage partiel pour procéder aux entretiens professionnels de deuxième partie de carrière prévus par l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi.

A titre exceptionnel, jusqu'au 31 décembre 2010, tout salarié de 45 ans et plus qui demandera au cours de ces périodes à bénéficier de son DIF ne pourra pas voir sa demande refusée.

**Article 26** - Les entreprises veilleront à ce que le pourcentage de salariés de 50 ans et plus, bénéficiaires d'actions de formation au titre du plan, ne soit pas, sauf circonstances particulières, inférieur au pourcentage de salariés de cet âge employés dans l'entreprise. Elles fourniront ces pourcentages au comité d'entreprise à l'occasion de la consultation annuelle de celui-ci sur l'exécution du plan de formation.

**Article 27** - Afin de faciliter le maintien du lien contractuel des seniors avec leur entreprise ou la poursuite d'une activité à l'extérieur de celle-ci, ces dernières, en cas de baisse d'activité, rechercheront des dispositifs adaptés à leur spécificité et aux parcours professionnels des intéressés tels que :

- tutorat, activité de formation, en vue d'assurer des transferts de compétences et de qualification,
- des congés de mobilités comportant des possibilités de retour,
- des plans de reconversion professionnelle.

Les modalités de mise en œuvre de tels dispositifs feront l'objet d'accord collectif.

**Article 28** - Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics de revaloriser le montant de l'allocation de solidarité spécifique à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009.

En outre, elles demandent que les demandeurs d'emploi ayant épuisé leurs droits à allocation du régime d'assurance chômage soient considérés comme des publics prioritaires pour accéder au dispositif exceptionnel de formation professionnelle mis en œuvre par l'accord du 21 avril 2009 entre le FUP et l'Etat.

---

<sup>4</sup> Ces dispositions ne font pas obstacle à l'ouverture d'une réflexion élargie sur la fonction tutorale.

## Titre 6 – Dispositions finales

**Article 29** - Trois groupes de travail paritaires se réuniront dans les meilleurs délais et au plus tard en septembre 2009 :

- pour rechercher des solutions adaptées à la nature des difficultés rencontrées en particulier par les jeunes en matière de logement afin de leur faciliter l'accès à la vie professionnelle et, d'une façon générale, de favoriser les mobilités géographiques des salariés pour les rapprocher de l'emploi,
- pour examiner les modalités de fonctionnement des groupements d'employeurs et, en fonction de leur impact sur l'emploi, de rechercher les conditions de leur développement ;
- pour engager une réflexion sur les conditions de passage du régime d'assurance chômage au système de solidarité.

**Article 30** - Compte tenu du caractère exceptionnel et temporaire des mesures adoptées ci-dessus pour limiter au maximum les conséquences sociales de la crise économique, le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il cessera de plein droit de produire ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**Article 31** - Les parties signataires procéderont au suivi semestriel de l'application du présent accord et se réuniront courant novembre 2010 pour examiner les suites à donner à ses dispositions au vu de leur efficacité et de la situation économique et sociale.

**Article 32** - Il ne peut être dérogé par accord collectif de branche ou d'entreprise aux dispositifs du présent accord.

Fait, à Paris, le 8 juillet 2009

• Pour le MEDEF

• Pour la CFE-CGC

• Pour la CGPME

• Pour la CFTC

• Pour l'UPA

• pour la CGT

• Pour la CFDT

• Pour la CGT-FO