DARES

Septembre 2006 - N° 37.2

Première Synthèses Informations

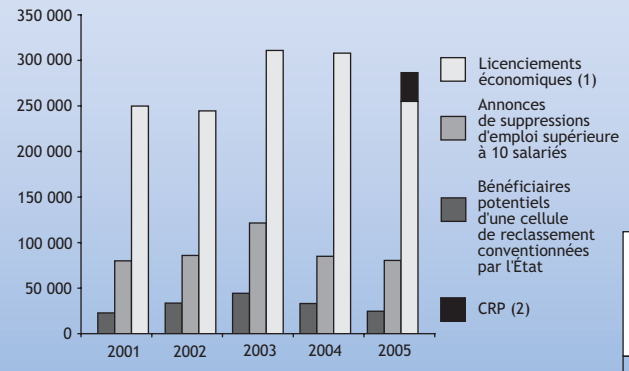
LES DISPOSITIFS PUBLICS D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS EN 2005

En 2005, 1 270 plans de sauvegarde de l'emploi ont été notifiés, après 1 250 en 2004. 22 500 personnes ont adhéré aux dispositifs publics d'accompagnement des restructurations (conventions de cellules de reclassement, conventions d'allocation temporaire dégressive, conventions de congé de conversion et conventions de formation et d'adaptation). Elles étaient 29 400 en 2004. Parmi les quatre dispositifs, les cellules de reclassement sont la mesure la plus utilisée : elles accueillent trois quarts des bénéficiaires. La moitié des bénéficiaires des cellules de reclassement retrouvent un emploi.

En 2005, 255 000 salariés se sont inscrits à l'ANPE après un licenciement économique, soit une baisse de 17 % par rapport à 2004 (graphique 1). 31 500 salariés ont adhéré à une convention de reclassement personnalisé (encadré 1). Comme en 2004, les licenciements pour motif économique représentent un tiers des inscriptions suite à un licenciement [1].

En cas de licenciement économique, l'employeur est soumis à une obligation d'adaptation ou de reclassement du personnel concerné (tableau 1). Lorsque le licenciement concerne au moins 10 salariés sur 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés, un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doit être mis en place. En 2005, 1 270 plans de sauvegarde de l'emploi ont été notifiés, après 1 250 en 2004. Un

Graphique 1
Les licenciements économiques de 2001 à 2005



Sources : Anpe, Dares, Dgefp.

(1) - Inscription à l'ANPE en catégorie 1 pour motif de licenciement économique y compris fin de conventions de conversion, de PAP anticipés et de CRP.

(2) - Inscription à l'ANPE en catégorie 4 pour motif de CRP.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

tiers de ces plans envisagent le licenciement de plus de cinquante salariés [2].

Pour mettre en œuvre le plan de sauvegarde de l'emploi, l'entreprise peut conclure avec l'État des conventions. Elles ont deux objectifs : d'une part, éviter les licenciements et favoriser le reclassement interne (conventions de formation et d'adaptation). D'autre part, aider au reclassement externe les salariés licenciés : congés de conversion, conventions de cellule de reclassement et conventions d'allocation temporaire dégressive. En 2005, 22 500 salariés menacés de licenciement ont adhéré à l'un de ces quatre dispositifs publics d'accompagnement, ils étaient 29 400 en 2004 (graphique 2, encadré 2).

Les cellules de reclassement accueillent les trois quarts des bénéficiaires des dispositifs publics d'accompagnement

Parmi les quatre dispositifs d'accompagnement des restructurations, les cellules de reclassement sont la mesure la plus utilisée. Les salariés bénéficiaires potentiels peuvent adhérer ou non au dispositif. En 2005, 17 000 salariés ont adhéré à une cellule de reclassement conventionnée, c'est-à-dire financée en partie par l'État (tableau 3). Ils représentent deux tiers des bénéficiaires potentiels inscrits dans la convention.

Alors que le nombre de plans de sauvegarde de l'emploi est constant, le nombre de cellules de reclassement conventionnées diminue de 11 % en 2005 (tableau 2).

Il existe, par ailleurs, beaucoup de cellules de reclassement non conventionnées, c'est-à-dire entièrement financées par l'entreprise, mais leur nombre n'est pas connu (entreprises de plus de 1 000 salariés ou entreprises qui ne souhaitent pas mobiliser les financements publics). Le nombre de congés de reclassement n'est également pas connu. Ce dispositif de reclasse-

Tableau 1
Obligation en termes de reclassement selon la taille de l'entreprise et le nombre de licenciements économiques envisagés

Taille de l'entreprise	Nombre de licenciements envisagés sur un mois	
	1 à 9	10 ou plus
Moins de 50 salariés	Proposition de la CRP	Proposition de la CRP
De 50 à 999 salariés	Proposition de la CRP	Proposition de la CRP Élaboration d'un PSE Possibilité de mettre en oeuvre des dispositifs publics d'accompagnement des restructurations
1 000 salariés ou plus *(1)*	Proposition d'un Congé de reclassement (9 mois maximum de formation et d'aides, financées par l'entreprise)	Proposition d'un Congé de reclassement (9 mois maximum de formation et d'aides, financées par l'entreprise). Élaboration d'un PSE entièrement financé par l'entreprise

Les obligations en termes de consultation et d'information des représentants du personnel, du CE et de la DDTEFP ne sont pas décrites ici.

(1) - Sauf si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire (RJ/LJ).

En cas de RJ/LJ, la DDTEFP peut décider de mettre en oeuvre des dispositifs publics d'accompagnement des restructurations, quelque soit la taille de l'entreprise.

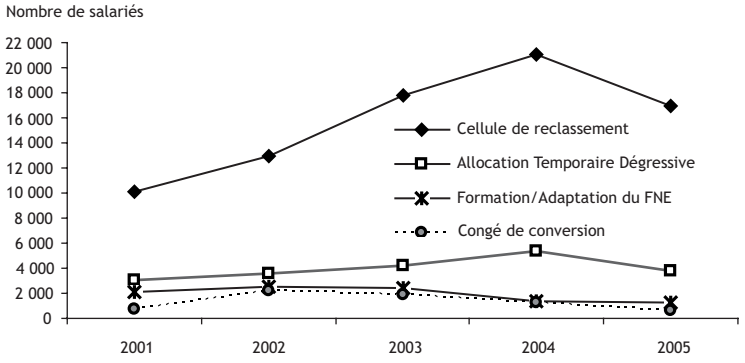
Encadré 1

LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉE, UN DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ

Depuis juin 2005, la convention de reclassement personnalisée (CRP) remplace l'accès anticipé au PAP. Elle permet une prise en charge des salariés licenciés pour motif économique non couverts par des PSE (tableau 1). Ce dispositif dure huit mois au maximum. Un plan d'action de reclassement personnalisé est élaboré et une allocation spécifique de reclassement versée. La CRP est financée par l'employeur, l'assurance chômage et l'État.

Pour les licenciés économiques, la circulaire du 30 décembre 2005 précise son articulation avec les dispositifs antérieurs. En 2005, 31 500 salariés sont entrés en CRP. Les personnes concernées sont inscrites en catégorie 4 à l'ANPE et ne sont donc pas comptabilisées parmi les inscriptions en catégorie 1 suite à un licenciement.

Graphique 2
Adhésions aux dispositifs



Sources : Dares, Ddtefp, remontées rapides.

Les années correspondent aux années de comptabilisation des adhésions (encadré 2).

Tableau 2
Conventions de cellules de reclassement et d'allocations temporaires dégressives

Année de signature de la convention	Nombre de conventions de cellules de reclassement	Nombre de conventions d'allocations temporaires dégressives
2001	475	769
2002	646	883
2003	917	1 239
2004	844	1 217
2005	747	1 103

Sources : Dares, Ddtefp, remontées rapides.

France métropolitaine.

ment doit être proposé et financé par les entreprises de plus de 1 000 salariés qui ne sont pas en situation de dépôt de bilan.

La moitié des salariés suivis par les cellules de reclassement retrouvent un emploi

La moitié des anciens salariés ont retrouvé un emploi à l'issue de la cellule de reclassement (graphique 3). Plus la qualification est élevée, plus les chances de retrouver un emploi est forte, et plus la probabilité de trouver un emploi en CDI est élevée (graphique 4). Les plus de cinquante ans retrouvent moins souvent que les autres un emploi (graphique 5). Parmi les secteurs concentrant de gros effectifs, il est plus difficile de retrouver un emploi lorsque l'on appartient au secteur du textile et de l'habillement (tableau 6). Le retour à l'emploi est plus aisé dans le secteur de la construction. Les femmes sont moins nombreuses à accéder de nouveau à l'emploi (graphique 6). Ce phénomène s'explique entre autre par des différences sectorielles.

Alors que le dénombrement des cellules de reclassement résulte des remontées rapides et porte sur l'année 2005, les résultats relatifs aux reclassements portent sur l'année 2004. Ils sont

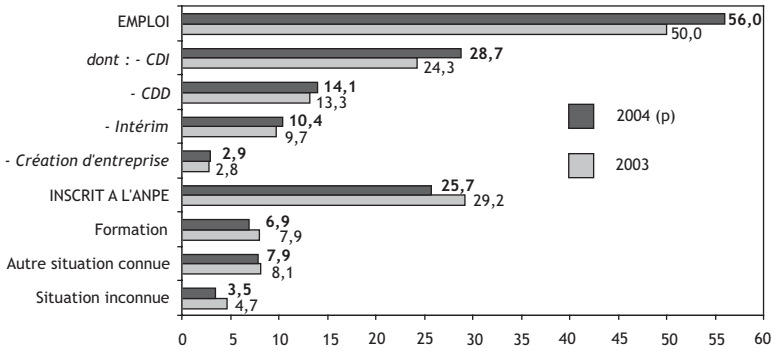
Tableau 3
Nouvelles adhésions aux cellules de reclassement et aux allocations temporaires dégressives

Année de comptabilisation de l'adhésion	Nouvelles adhésions aux cellules de reclassement	Nouvelles adhésions aux allocations temporaires dégressives
2001	10 076	3 095
2002	12 966	3 630
2003	17 790	4 169
2004	21 056	5 403
2005	16 927	3 765

Sources : Dares, Ddtefp, remontées rapides.

France métropolitaine.

Graphique 3
Situation des adhérents aux cellules de reclassement à la sortie du dispositif, en fonction de l'année de signature de la convention (en %)



Sources : Dares, Cerfa.

(p) : provisoire, cf. encadré méthodologique.

Tableau 4
Taux de reclassement des adhérents à une cellule de reclassement

Année de signature de la conventionn	Taux de reclassement (%) *(1)*	Nombres d'adhérents étudiés
2002	49,2	14 022
2003	50,0	23 603
2004 (p)	56,0	11 505

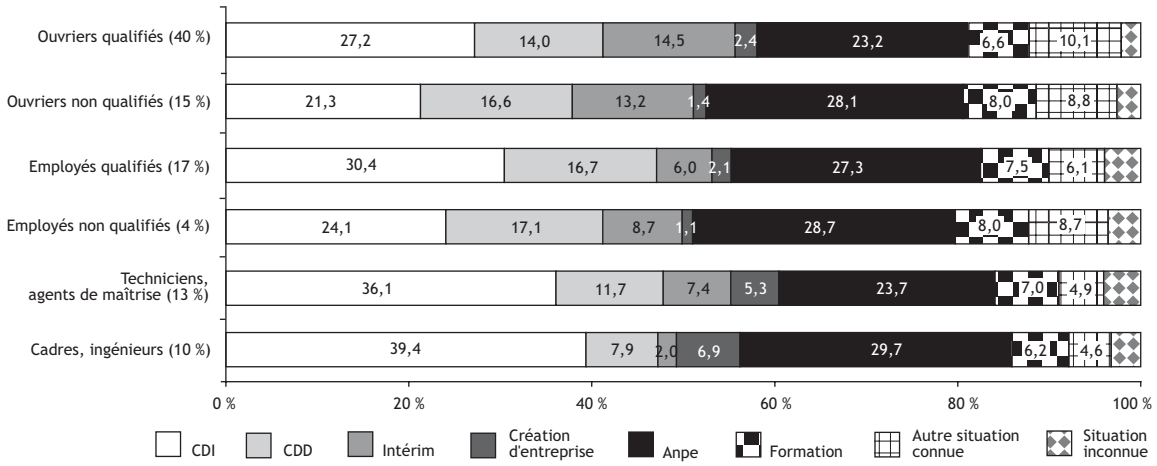
Sources : Dares, Cerfa.

France métropolitaine.

(1) - Taux de reclassement : proportion de bénéficiaires ayant obtenu un emploi (CDI, CDD, mission d'intérim, création d'entreprise) à la sortie du dispositif. Le taux pour 2004 est provisoire.

(p) : provisoire, cf. encadré méthodologique.

Graphique 4
Situation des adhérents d'une convention de cellule de reclassement signée en 2004, en fonction de leur qualification



Sources : Dares, Cerfa.

Taux de non réponse : 4 %

encore provisoires et doivent donc être interprétés avec prudence (encadré 2).

Alors que les conventions d'allocations temporaires dégressives signées en 2004 sont plus nombreuses que les conventions de cellule de reclassement, les adhésions à ce dispositif sont quatre fois moindres (tableaux 2 et 3). Les bénéficiaires potentiels sont plus nombreux, mais l'adhésion effective est plus faible. En effet, l'adhésion suppose que le demandeur d'emploi retrouve un CDI. Destinée à compenser la perte de salaire, elle ne s'adresse qu'à ceux pour lesquels le CDI retrouvé est moins bien rémunéré. Pour les conventions d'allocation temporaire dégressive signées en 2003, seulement un dixième des salariés ont retrouvé un emploi leur permettant de bénéficier de l'allocation. De fait, 3 800 salariés ont adhéré à une convention d'allocation temporaire dégressive en 2005.

Le nombre de conventions d'allocation temporaire dégressive

Tableau 5
Les adhérents à une cellule de reclassement

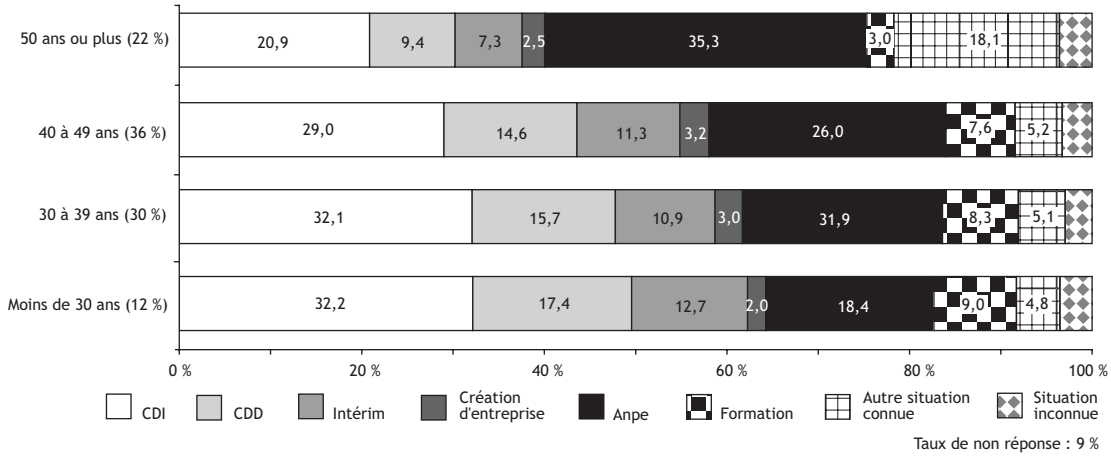
En pourcentage

	Pour une convention signée	
	en 2004 (p)	en 2003
Selon la situation à l'entrée de la cellule		
En activité	7,6	5,9
En préavis	77,2	75,6
Demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE	14,6	14,4
Congé de conversion	0,3	3,7
Convention de conversion	0,3	0,3
Total	**100,0**	**100,0**
(% de Non renseigné)	*(9,2)*	*(10)*
Selon le sexe		
Hommes	55,9	56,6
Femmes	44,1	43,4
Total	**100,0**	**100,0**
(% de Non renseigné)	*(2,7)*	*(2,8)*
Selon l'âge		
Moins de 25 ans	3,8	4,2
25 à 44 ans	56,2	55,6
45 à 49 ans	18,0	18,9
50 ans ou plus	22,0	21,3
Total	**100,0**	**100,0**
(% de Non renseigné)	*(3,9)*	*(4,7)*
Selon la qualification		
Ouvriers non qualifiés	15,3	16,4
Ouvriers qualifiés	39,8	41,8
Employés	21,2	18,2
Techniciens, agents de maîtrise	13,4	15,5
Cadres, ingénieurs	10,3	8,1
Total	**100,0**	**100,0**
(% de Non renseigné)	*(8,7)*	*(10,3)*
Selon l'effectif de l'entreprise à la date de signature de la convention *(1)*		
Moins de 20 salariés	3,5	1,6
20 à 49 salariés	14,9	10,0
50 à 199 salariés	30,9	25,7
200 ou plus	5,4	13,5
Non renseigné	45,3	49,2
Total	**100,0**	**100,0**
Nombre d'adhérents étudiés	**11 505**	**23 603**

Sources : Dares, Cerfa.

(1) - Hors adhérents aux cellules inter-entreprises.
(p) : provisoire, cf. encadré méthodologique.

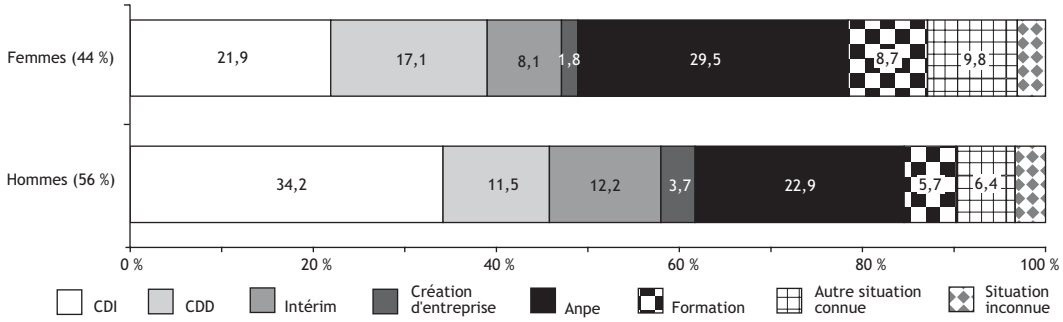
Graphique 5
Situation des adhérents d'une convention de cellule de reclassement signée en 2004, en fonction de leur âge



Sources : Dares, Cerfa.

Taux de non réponse : 9 %

Graphique 6
Situation des adhérents d'une convention de cellule de reclassement signée en 2004, en fonction de leur sexe



Sources : Dares, Cerfa.

Taux de non réponse : 3 %

(ATD) a baissé de 10 % en 2005. Cette baisse, survenue surtout au quatrième trimestre, est peut être due à l'attente de la parution de la nouvelle circulaire modifiant les barèmes et l'accès à l'ATD. Cette circulaire étend les conditions d'accès à l'allocation aux salariés retrouvant un emploi en CDD ou en intérim. Cette modification devrait permettre de relancer l'adhésion à cette mesure.

Les deux autres dispositifs, congés de conversion et conventions de formation et d'adaptation du FNE, sont beaucoup moins mobilisés (graphique 1).

Myriam Bobbio
(Dares).

Encadré 2

SUIVRE LES DISPOSITIFS PUBLICS D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS

Les « remontées rapides »

Le dénombrement des dispositifs publics résulte de « remontées rapides ». Ils s'agit de comptages, effectués mensuellement par les directions départementales du travail, et exploités par la Dares. Les dernières données portent sur l'année 2005. Pour certaines cellules de reclassement, les DDTEFP ne connaissent le nombre d'entrées qu'à partir du bilan de la cellule. Dans ce cas, les entrées comptabilisées dans la remontée rapide peuvent porter sur une année antérieure (la durée maximale d'une cellule de reclassement est de 18 mois par dérogation). En revanche, le nombre de conventions de cellules de reclassement et de bénéficiaires potentiels correspondants est disponible dès la signature.

Les Cerfa

Pour analyser plus précisément les cellules de reclassement et les allocations dégressives temporaires, on utilise les Cerfa d'adhésions individuelles. La plupart de ces cerfa sont transmis à la fin du dispositif, ce qui entraîne un délai entre le moment où la convention est signée et où la comptabilisation et la description des adhérents est possible. Pour les adhésions aux conventions signées en 2004, les données présentées sont encore provisoires. En revanche, les données de 2003 sont désormais définitives. 23 600 salariés adhérant aux cellules de reclassement ont ainsi pu être étudiés, alors que les résultats provisoires de 2003, publiés l'an dernier, ne portaient que sur 16 700 salariés [3].

Tableau 6
Les adhérents aux cellules de reclassement, selon le secteur d'activité de leur entreprise

En pourcentage

	Répartition des adhérents		En 2004		Répartition des entreprises signataires
	2004 (p)	2003	% de femmes	Taux de reclassement *(1)*	
Agriculture, chasse, sylviculture	0,4	0,4	33	40	1,4
Industrie extractive	0,9		11	57	0,2
Industrie agricole et alimentaire	1,8	2,8	35	55	3,5
Industrie textile et habillement	16,5	18,4	77	49	12,8
Industrie du cuir et de la chaussure	4,2	4,3	68	56	3,0
Industrie du papier et du carton, édition et imprimerie	2,8	3,1	29	43	4,0
Industrie du caoutchouc et des plastiques	3,3	3,0	43	47	2,4
Industrie chimique	1,2	0,4	41	49	1,6
Métallurgie et travail des métaux	11,4	9,5	17	61	14,9
Fabrication de matériel de transport	3,1	2,5	10	69	2,4
Fabrication de machines et équipements	4,4	4,4	18	60	2,8
Fabrication d'équipements électriques et électroniques	10,6	12,8	57	59	5,1
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	2,3	1,2	42	59	2,8
Travail du bois et fabrication d'articles en bois	1,0	0,2	22	58	1,6
Autres industries manufacturières	2,9	2,1	27	63	6,3
Construction	2,4	0,8	6	73	4,2
Commerce	4,9	3,7	39	57	7,0
Hôtels et restaurants	0,2		35	60	0,7
Transports et communications	7,2	4,2	38	44	5,1
Activités financières	0,4	0,9	86	46	0,9
Immobilier, location et services aux entreprises	10,6	8,8	44	52	6,8
Administration publique et Education	0,7	0,1	51	34	0,3
Services collectifs, sociaux et personnels	1,1	0,2	79	68	1,6
Santé et action sociale	1,2	0,9	51	29	0,9
INTER ENTREPRISE	4,5	15,3	42	63	7,9
(% de Non Renseigné) *(2)*	(16)	(21)			

Sources : Dares, Cerfa.

(1) - Taux de reclassement : proportion de bénéficiaires ayant obtenu un emploi (CDI, CDD, mission d'intérim, création d'entreprise) à la sortie du dispositif.

(2) - La forte proportion d'adhérents dont le secteur d'activité de l'entreprise est inconnu (21 % en 2003) s'explique par un mauvais remplissage du Cerfa : certaines cellules de reclassement ne décrivent pas le secteur d'activité de l'entreprise signataire mais leur propre secteur d'activité.

(p) : provisoire, cf. encadré méthodologique.

Tableau 7
Les bénéficiaires de l'Allocation temporaire dégressive

En pourcentage

	Pour une convention signée	
	en 2004 (p)	en 2003
Selon le sexe		
Hommes	71,7	68,3
Femmes	28,3	31,7
Total	**100,0**	**100,0**
(% de Non renseigné)	*(0,8)*	*(1,2)*
Selon l'âge		
Moins de 25 ans	1,8	1,8
25 à 44 ans	66,8	66,4
45 à 49 ans	18,6	19,9
50 ans ou plus	12,8	11,9
Total	**100,0**	**100,0**
(% de Non renseigné)	*(0,5)*	*(0,6)*
Selon la qualification		
Ouvriers non qualifiés	9,2	8,1
Ouvriers qualifiés	37,9	33,4
Employés	20,8	28,1
Techniciens, agents de maîtrise	22,1	20,9
Cadres, ingénieurs	9,9	9,4
Total	**100,0**	**100,0**
(% de Non renseigné)	*(7,3)*	*(8,5)*
Selon l'effectif de l'entreprise à la date de signature de la convention		
Moins de 20 salariés	5,1	3,5
20 à 49 salariés	11,3	8,7
50 à 199 salariés	31,0	26,3
200 salariés ou plus	30,2	30,8
Non renseigné	22,4	30,6
Total	**100,0**	**100,0**
Nombre d'adhérents étudiés	2 826	3 846

Sources : Dares, Cerfa.

(p) : provisoire, cf. encadré méthodologique.

Tableau 8
Les bénéficiaires de l'allocation temporaire selon le secteur d'activité de leur entreprise

En pourcentage

	Répartition des adhérents		Répartition des entreprises signataires
	2004 (p)	2003	
Agriculture, chasse, sylviculture	0,1	0,2	0,5
Industrie extractive	0,4	0,2	0,1
Industrie agricole et alimentaire	3,8	4,8	4,5
Industrie textile et habillement	5,6	5,3	11,7
Industrie du cuir et de la chaussure	2,5	1,4	2,8
Industrie du papier et du carton, édition et imprimerie	5,2	4,4	4,1
Cokéfaction, raffinage, industries nucléaires	0,5		
Industrie du caoutchouc et des plastiques	3,3	1,9	2,7
Industrie chimique	3,0	1,5	2,3
Métallurgie et travail des métaux	7,6	18,0	14,3
Fabrication de matériel de transport	3,0	8,5	2,2
Fabrication de machines et équipements	9,4	5,1	5,1
Fabrication d'équipements électriques et électroniques	22,1	13,6	5,5
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	3,1	1,2	2,4
Travail du bois et fabrication d'articles en bois	1,2	0,4	0,8
Autres industries manufacturières	4,1	1,8	5,0
Construction	3,1	1,6	4,5
Commerce, réparations automobile et d'articles domestiques	6,5	4,6	9,9
Hôtels et restaurants	0,2	0,2	1,4
Transports et communications	6,7	18,5	6,0
Activités financières	0,2	0,7	0,8
Immobilier, location et services aux entreprises	5,5	4,5	9,7
Administration publique et Éducation	0,4	0,4	1,0
Santé et action sociale	2,2	0,5	1,4
Services collectifs, sociaux et personnels	0,3	0,7	1,0
(% de Non Renseigné)	12,0	15,3	3,4
Nombre d'adhérents étudiés	2 826	3 846	

(p) : provisoire, cf. encadré méthodologique.

Source : DARES, Cerfa.

Tableau 9
Les entreprises signataires de convention appartenant à un groupe

	2003	2004
Cellule de reclassement *(1)*	27	23
Allocation temporaire dégressive	33	32

(1) - Hors cellule interentreprise.

Sources : Dares, Cerfa.

Lecture : 23 % des entreprises ayant signé une convention de cellule de reclassement en 2004 appartiennent à des groupes.

Tableau 10
Contribution financière de l'État aux dispositifs publics d'accompagnement des restructurations, en 2004

	Financement Fond national de l'emploi (en millions d'euros)
Cellule de reclassement	33,6
Allocation temporaire dégressive	13,0
Conventions FNE de formation ou d'adaptation	4,6
Congé de conversion	7,8
Total	**59,0**

Source : Dgefp.

Bibliographie

[1] Lagarenne C., Leroux M. (2006) : « Les licenciements en 2003 : trois fois plus nombreux pour motif personnel que pour raisons économiques », *Premières Synthèses,* Dares, n°11.1, mars.

[2] Bobbio M. (2006) : « Les plans de sauvegarde de l'emploi : accompagner les salariés licenciés sans garantie d'un retour vers l'emploi stable », *Premières Synthèses,* Dares, n°28.2, juillet.

[3] Bobbio M. (2005) : « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations depuis 2003 : une forte augmentation mais un nombre encore limité de salariés concernés », *Premières Informations,* Dares, n°19.2, mai.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques)
Directeur de la publication : Antoine Magnier.
Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43
Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr
Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.
Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.
Conception graphique : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Reprographie : DAGEMO.
Abonnements : *La Documentation française,* 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex.
Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00
www.ladocumentationfrancaise.fr
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES
Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 120 €, CEE (TTC) 126,50 €, DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 125,20 €,
hors CEE (HT, avion éco.) 129,10 €, supplément avion rapide : 7,90 €.
Publicité : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

LES CONVENTIONS DE CELLULES DE RECLASSEMENT

Objectif

La cellule de reclassement a pour fonction d'assurer l'accueil, l'évaluation, l'orientation et le conseil des salariés licenciés économiques ou menacés de licenciement économique. Elle est chargée notamment de rechercher des offres d'emploi en s'appuyant, entre autres, sur le réseau professionnel de l'entreprise et l'ANPE.

Entreprises concernées

Le conventionnement avec l'État est possible pour les entreprises de moins de 1 000 salariés, qui procèdent à un licenciement économique et qui ne sont pas soumises aux obligations en matière de congé de reclassement. Le conventionnement est également possible pour les entreprises de 1 000 salariés ou plus en situation de redressement ou de liquidation judiciaire. Dans le cas contraire, les entreprises de plus de 1 000 salariés sont tenues de proposer un congé de reclassement. Cette mesure, d'une durée maximum de neuf mois, permet de bénéficier d'un bilan de compétences spécifique, d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement. C'est l'employeur qui finance l'ensemble de ces actions.

Si la mise en place d'une cellule de reclassement isolée est inadaptée, eu égard au faible nombre de salariés concernés, ou si les licenciements hors plan de sauvegarde de l'emploi se multiplient sur un bassin d'emploi, les entreprises peuvent participer à une cellule interentreprises de reclassement.

Salariés concernés

Tous les salariés inclus dans une procédure de licenciement économique, sans conditions d'âge ou d'ancienneté, à l'exception de ceux qui bénéficient soit d'une mesure d'âge (préretraite), soit d'un reclassement interne.

En moyenne, 40 bénéficiaires potentiels sont concernés pour une convention signée en 2004.

Financement

Le fonds national de l'emploi participe aux frais de fonctionnement directs de la cellule dans la limite de 50 % pour les « cellules d'entreprise », de 75 % pour les « cellules inter-entreprises ». En contrepartie, l'entreprise s'engage à fournir les moyens humains ou organisationnels, permettant d'assurer la plus grande efficacité à la cellule.

70 % des cellules de reclassement conventionnées sont entièrement financées par l'État, elles étaient 65 % en 2003. L'État peut prendre en charge totalement le financement pour les entreprises confrontées à des graves difficultés (notamment en redressement ou liquidation judiciaire). La prise en charge de l'État peut également être totale pour les entreprises situées dans des zones confrontées à de graves déséquilibres de l'emploi.

Le budget moyen par cellule est de 74 200 € sur sa durée de vie et représente un coût médian par salarié de 2 000 €, plafond maximum accordé par l'État (le plafond de 1 067,14 € a été quasiment doublé en 2004). Le coût moyen est de 1 850 €.

Durée

La durée de l'aide est au minimum de trois mois et au maximum de douze mois. En 2004, la durée des cellules de reclassement est de neuf mois et demi, en augmentation d'un mois par rapport à 2003. Les bénéficiaires visés par la convention ne correspondent pas entièrement aux salariés dont le licenciement est envisagé. En effet, 15 % d'entre eux ne sont pas concernés par la cellule, car ils peuvent bénéficier d'une retraite, d'une préretraite, d'une dispense de recherche d'emploi (DRE), décider de se retirer du marché du travail, avoir déjà retrouvé un travail, etc.

Mise en œuvre

Après avoir informé et consulté les représentants du personnel, l'entreprise négocie et conclut une convention du fonds national de l'emploi (FNE) avec la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Une coopération étroite s'établira entre l'équipe technique de reclassement personnalisé en charge du suivi des CRP et la cellule de reclassement.

En fin de convention, l'entreprise doit présenter à la DDTEFP un bilan qualitatif de l'opération.

En 2004, quatre personnes sont employées en moyenne par la cellule de reclassement, et chacune suit onze salariés.

Textes de référence

Code du travail : article R322-1 (7°), arrêtés du 11 septembre 1989 et du 30 octobre 2000, circulaire CDE n°89-51 du 8 novembre 1989, circulaire DGEFP n°2003-25 du 9 octobre 2003, Instruction DGEFP n°2005/29 du 29 juillet 2005.

LES CONVENTIONS D'ALLOCATIONS TEMPORAIRE DÉGRESSIVE

Objectif

Permettre aux salariés licenciés et reclassés dans un emploi moins bien rémunéré de bénéficier d'une allocation destinée à compenser transitoirement cette différence de rémunération.

Entreprises concernées

Les entreprises procédant à des réductions d'effectifs dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique.

Salariés concernés

Tous les salariés licenciés pour motif économique reclassés en contrat à durée indéterminée dans un délai maximum d'un an à compter de la notification du licenciement et qui perçoivent, au titre de ce nouvel emploi, une rémunération inférieure à celle qu'ils percevaient au titre de leur emploi antérieur. Le reclassement doit intervenir dans une entreprise différente de l'entreprise d'origine et n'appartenant pas au même groupe.

Afin d'augmenter de manière significative l'accès à l'allocation temporaire dégressive, le législateur a modifié le dispositif par circulaire du 22 décembre 2005. Les conditions d'attribution sont élargies : le reclassement peut se faire en CDD ou contrat de travail temporaire de six mois ou plus. Il peut avoir lieu auprès de particuliers employeurs, dans un emploi à l'étranger, et sans aucune condition d'ancienneté dans le précédent emploi. L'allocation peut également se cumuler avec l'indemnité différentielle de reclassement prévue par la CRP. L'État a également prévu pour 2006 un doublement de la dotation budgétaire.

Financement et durée

Le financement de l'allocation temporaire dégressive est à la charge de l'entreprise et de l'État. La participation de celui-ci ne peut excéder 75 % du montant de l'allocation ni dépasser un plafond fixé à 200 € par mois et par bénéficiaire pendant une période ne pouvant excéder deux ans. La contribution moyenne de l'État est de 70 % pour les conventions signées en 2004.

L'entreprise peut toutefois être dispensée de sa participation lorsqu'elle se trouve dans l'incapacité d'en assumer la charge financière, ou lorsqu'elle est située dans des bassins d'emploi en grande difficulté. C'est le cas pour 10 % des conventions signées en 2004. Dans ce cas, le montant de l'allocation versée au salarié est limité à la contribution financière de l'État qui peut être portée, au maximum, à 300 € par mois.

Textes de référence :

Article R. 322-6 du code du travail, Arrêté du 26 mai 2004 (Journal Officiel du 12 juin 2004), arrêté du 19 septembre 2005.

LES CONGÉS DE CONVERSION

Objectif

Permettre, pendant quatre à dix mois, aux salariés de suivre les actions prévues dans le programme de reclassement externe établi par l'entreprise : session « évaluation-orientation », formation aux techniques de recherche d'emploi, actions de remise à niveau, action d'adaptation à un emploi, formation qualifiante.

Entreprises concernées

Les entreprises non tenues de mettre en œuvre un congé de reclassement (entreprises de moins de 1 000 salariés ou en situation de redressement ou de liquidation judiciaire).

Salariés concernés

Les salariés licenciés pour motif économique.

Financement

L'État participe au financement de l'allocation de conversion avec un taux maximal de prise en charge de 50 %. Il peut également financer une partie du coût des actions réalisées dans le cadre du programme de reclassement établi par l'entreprise.

Mise en œuvre

Pendant la période du congé de conversion :

• le contrat de travail est suspendu, la rupture intervient à la fin du congé. À l'issue du congé de conversion, le salarié ne peut bénéficier de la CRP.

• le salarié perçoit une allocation mensuelle égale au minimum à 65 % du salaire brut antérieur (sans pouvoir être inférieure à 85 % du SMIC).

Textes de référence :

Code du travail : articles L 322-4 et R 322-1, circulaire N°2005/47 du 30 décembre 2005

LES CONVENTIONS DE FORMATION ET D'ADAPTATION DU FNE

Objectif

Soutenir la formation des salariés les plus fragilisés dans leur emploi, en incitant les entreprises à :

• mettre en œuvre, en cas de menace de licenciement économique, des actions permettant le reclassement des salariés à l'intérieur de l'entreprise ;

• accompagner les réductions du temps de travail destinées à préserver les emplois menacés (chômage partiel) ;

• contribuer à former des salariés recrutés dans le cadre d'implantation, en complément des aides à l'embauche.

Entreprises concernées

Toutes les entreprises rencontrant des difficultés d'emploi immédiates ou à court terme, quel que soit leur secteur.

Salariés concernés

L'aide concerne en priorité les salariés de premier niveau de qualification (niveaux VI, V bis et V de l'Éducation nationale) devant acquérir rapidement un nouveau savoir-faire professionnel.

Financement

L'aide couvre une partie des frais pédagogiques (à l'exclusion de l'hébergement et du transport) et des rémunérations des salariés. Elle est :

• modulable en fonction de la taille de l'entreprise, de son appartenance à un groupe, de sa situation financière, de la qualité de sa gestion des ressources humaines et de la finalité de la formation au regard de l'emploi ;

• versée au fur et à mesure du déroulement des actions conventionnées, le solde étant versé sur examen du bilan des formations réalisées ;

• complétée, le cas échéant, par les conseils régionaux et par le fonds social européen (FSE). Le total de ces aides (FNE et cofinancement) peut couvrir jusqu'à 90 % des actions de formation et d'adaptation envisagées.

Mise en œuvre

La convention est négociée et conclue, pour une durée maximale d'un an, entre la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) et l'entreprise, après consultation des représentants du personnel. L'entreprise doit s'engager à maintenir dans leur emploi les salariés formés pendant la durée de la convention et, au-delà, pendant une période d'un an minimum.

Textes de référence :

Article L. 322-1 et suivants du Code du travail, circulaire CDE 96/11 du 6 mai 1996