

Première Synthèses

Informations

LES PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI : ACCOMPAGNER LES SALARIÉS LICENCIÉS SANS GARANTIE D'UN RETOUR VERS L'EMPLOI STABLE

Les entreprises sont souvent en dépôt de bilan lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré. Les représentants du personnel et l'administration mobilisent assez peu les procédures à leur disposition, qu'il s'agisse de recours à des experts pour les premiers ou d'observations écrites pour les seconds.

Désormais, les plans de sauvegarde prévoient dans la plupart des cas une cellule de reclassement pour accompagner les salariés, même si ce dispositif ne permet pas un retour important vers l'emploi : seule une minorité de salariés retrouve un emploi stable.

Dans certains cas, les entreprises assument entièrement la charge financière du plan de sauvegarde de l'emploi. Dans d'autres, l'État se substitue aux entreprises défaillantes pour mettre en place les mesures du plan. Il existe enfin des plans dont les mesures sont financées conjointement par l'entreprise et les fonds publics.

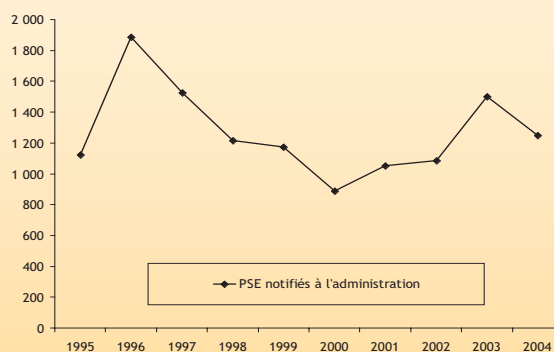
Le « plan de sauvegarde de l'emploi » (PSE) a été institué par la loi en 1989. Son objectif : éviter ou tout au moins limiter les licenciements pour les entreprises d'au moins cinquante salariés. Sont concernées celles qui envisagent de licencier dix salariés ou plus sur une période de trente jours (encadré 1). Si les licenciements ne peuvent être évités, le plan de sauvegarde de l'emploi doit « faciliter le reclassement du personnel ». En 2004, les employeurs ont notifié plus de 1 200 PSE à l'administration, une baisse après une aug-

mentation continue de 2000 à 2003 (graphique 1).

Des informations qualitatives sur les PSE ne sont transmises au Ministère de l'emploi que lorsque les employeurs envisagent un licenciement de plus de 50 salariés (encadré 2). Au total, ce sont 570 PSE relatifs aux années 2002 à 2004 qui ont été analysés ici. En 2004, ils représentent un tiers de l'ensemble des PSE. Dans cet échantillon, deux fois sur trois les entreprises envisagent de licencier de 50 à 100 salariés, une fois sur deux la totalité de leur effectif.



Graphique 1
Plans de sauvegarde de l'emploi de 1995 à 2004



Champ : France métropolitaine.
Source : Dares-DDTEFP, remontées mensuelles rapides.

Le dépôt de bilan : principale raison d'élaboration du PSE

Très souvent, les entreprises qui licencient élaborent un PSE en situation de redressement ou de liquidation judiciaire (encadré 3). C'est la raison la plus clairement identifiée pour justifier la mise en place du plan (graphique 2). Pour le reste des entreprises, l'argumentaire économique est plus difficile à appréhender et à résumer. Les autres motifs sont plus difficilement interprétables. La « réorganisation de l'entreprise », la « fermeture de site », la « sauvegarde de la compétitivité » sont des catégories qui peuvent renvoyer à une même réalité économique.

Parfois, dans les entreprises, plusieurs PSE peuvent se succéder sans éviter à terme un dépôt de bilan. Dans ces cas là, la réduction d'effectif ne permet pas de surmonter les difficultés de l'entreprise. Il arrive même parfois que ces réductions soient à l'origine de plus grandes difficultés. En effet, certaines entreprises sont amenées à céder une partie rentable de leur activité, un apport financier à court terme qui peut contribuer à détériorer la situation de l'entreprise à long terme [1].

Par ailleurs, les dépôts de bilan s'accompagnent souvent d'une fermeture de site. Dans leurs jugements, les tribunaux de commerce décident très rarement un plan de redressement, qu'il s'agisse d'une cession ou d'une continuation de l'activité de l'entreprise : seuls 10 % des jugements en 2003 statuent dans ce sens. L'activité est alors partiellement ou totalement maintenue et l'entreprise peut garder une partie de ses effectifs.

Lorsque des entreprises ferment un de leurs sites, sans déposer leur bilan, ce sont souvent de grandes entreprises appartenant à de grands groupes.

Les « fusions-acquisitions » sont très rarement évoquées comme motif des plans de sauvegarde de l'emploi. Dans ce cas, on peut émettre l'hypothèse que les

Encadré 1

DÉFINITION DU PSE (Article L321-4-1 du Code du Travail)

Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit établir et mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel.

Ce plan doit prévoir des mesures telles que :

- des actions en vue du reclassement interne des salariés ;
- des créations d'activités nouvelles par l'entreprise elle-même ;
- des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;
- des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail.

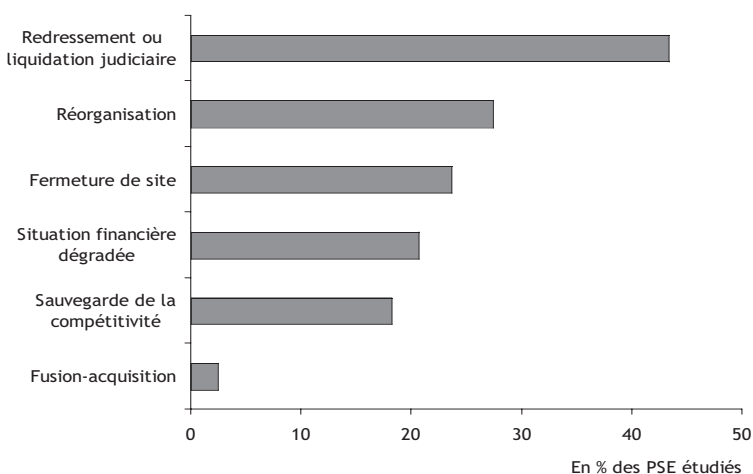
Pour éviter d'éventuels contournements de la loi, le législateur a mis en place deux autres seuils pour comptabiliser les licenciements. Lorsqu'une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de plus de dix personnes au total, sans atteindre dix personnes dans une même période de trente jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants est soumis aux dispositions prévues. Lorsqu'une entreprise ou un établissement a procédé au cours d'une année civile à des licenciements pour motif économique de plus de dix-huit personnes au total sans avoir eu à présenter de PSE, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivant la fin de cette année civile est soumis aux dispositions prévues.

Du « plan social » au « plan de sauvegarde de l'emploi »

Le terme de plan social est apparu pour la première fois dans l'avenant du 21/11/1974 complétant l'accord national interprofessionnel du 10/01/1969. Puis il a été introduit dans la loi n° 89-549 du 2 août 1989. Le licenciement pour motif économique date de la loi n° 73-4 du 2 janvier 1973. La loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social précise les mesures à inclure dans le plan et introduit le fait que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet tant qu'un plan visant au reclassement de salariés n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés. Le 17 janvier 2002, les mots « plan social » sont remplacés par les mots : « plan de sauvegarde de l'emploi » par la loi n° 2002-73.



Graphique 2
Motifs résumés des suppressions d'emploi



Lecture : pour un quart des PSE étudiés, les entreprises invoquent la réorganisation comme motif de suppressions d'emploi. Plusieurs motifs peuvent être avancés.

Champ : 570 PSE, notifiés de 2002 à 2005, envisageant le licenciement de plus de 50 salariés.

entreprises gèrent le plus souvent leurs sureffectifs sans élaboration d'un PSE, en favorisant la mobilité interne, les départs volontaires, les départs en préretraite,...

Recourir aux experts, une procédure peu utilisée par les comités d'entreprise

Lorsqu'un employeur envisage d'effectuer des licenciements

collectifs, il est tenu d'informer et de consulter les représentants des travailleurs (encadré 4). Comme le prévoit aussi une directive européenne de 1998, ces consultations ont pour premier objectif d'éviter ou de réduire les licenciements. Elles visent également à prévoir des mesures sociales comme l'aide au reclassement ou l'aide à la

reconversion des travailleurs licenciés. Lors de cette procédure, le projet de licenciement peut être modifié : le nombre de licenciements envisagés peut être revu à la baisse, les représentants du personnel peuvent avancer des propositions économiques alternatives, les mesures d'accompagnement du plan peuvent être améliorées (augmenter la durée des mesures, mettre en oeuvre les modalités de suivi, négocier des indemnités supplémentaires, etc.).

Le législateur a prévu que les représentants du personnel puissent se faire aider par des experts pour analyser les documents constituant le projet de licenciement en raison de leur

complexité technique. Ils peuvent également se faire aider pour formuler des propositions constructives. Dans un quart des procédures étudiées, le comité d'entreprise a fait appel à un expert pour le conseiller dans la négociation des mesures du plan (graphique 3). Les représentants du personnel n'utilisent ainsi qu'assez rarement cette possibilité offerte par la loi et financée par l'employeur. En effet, son coût peut grever la future enveloppe destinée au PSE. Ils recourent encore moins souvent à un expert pour analyser les motivations économiques du plan.

Ce sont dans les grandes entreprises ou dans celles qui appar-

tiennent à un groupe que les représentants du personnel font le plus appel à des experts. C'est là que les représentants du personnel sont plus nombreux, qu'ils ont à leur disposition plus d'instances représentatives et qu'ils ont plus de temps parce que la loi prévoit une procédure plus longue.

Les actions des représentants du personnel auprès des tribunaux, souvent médiatisées, sont en fait très rares, une centaine en 2003 d'après le ministère de la Justice [7].

Peu d'observations écrites émanant de l'administration

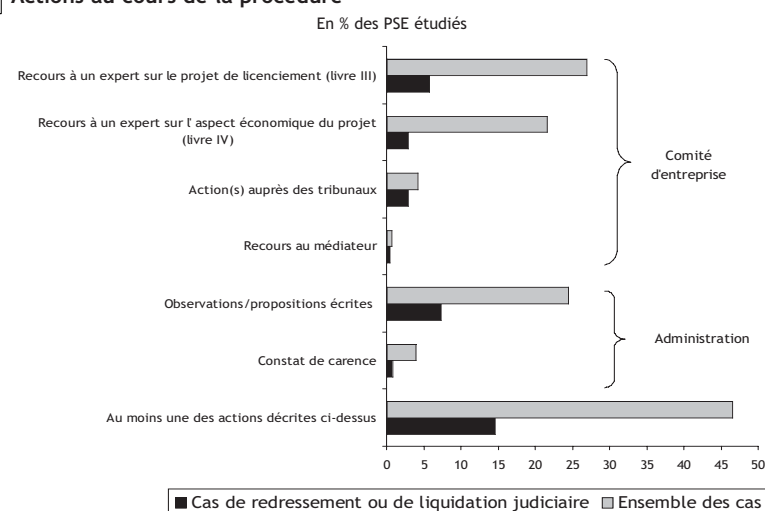
Toutes les informations concernant le projet communiquées aux représentants du personnel le sont également à l'administration, à laquelle sont également adressés les procès-verbaux des réunions. L'administration est également associée au suivi des mesures. Son intervention prend la forme d'observations et de propositions écrites sur la procédure ou le contenu du plan pour un quart des plans étudiés. Les constats de carence observant l'irrégularité de la procédure sont exceptionnels.

Pour moins de la moitié des PSE étudiés, le comité d'entreprise ou l'administration sont intervenus spécifiquement en recourant à un expert, par des observations écrites, etc. Ils interviennent beaucoup plus rarement quand l'entreprise dépose son bilan. La procédure de licenciement est en effet simplifiée. La consultation peut se limiter à une seule réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de salariés concernés par le projet de licenciement. Le plan est souvent élaboré par le mandataire de justice, désigné par le tribunal, et dont la mission consiste à assister, surveiller ou administrer totalement la société.

La procédure dure en moyenne deux mois, elle est de 15 jours pour les entreprises défilantes. Pour les entreprises solvables,



Graphique 3
Actions au cours de la procédure



Sources : Dares-Dgefp-Ddtefp, Fiche A.

Lecture : dans 27 % des PSE étudiés, le comité d'entreprise a eu recours à un expert sur le projet de licenciement, c'est le cas pour 6 % des PSE où l'entreprise était en situation de redressement ou de liquidation judiciaire.

Champ : 570 PSE, notifiés de 2002 à 2005, envisageant le licenciement de plus de 50 salariés.

Encadré 2

LES PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI ÉTUDIÉS

Les PSE de l'étude concernent les procédures envisageant le licenciement de plus de 50 salariés. Des informations qualitatives sont transmises par les DDTEFP, depuis le second semestre 2002, via deux fiches. La fiche « A » qui décrit le PSE à la fin de la procédure et la fiche « B » qui décrit la mise en oeuvre du PSE après un an. L'analyse porte sur :

- 570 fiches « A » décrivant des PSE sur la période 2002 à 2005, avec en moyenne 104 licenciements envisagés par plan ;
- 230 fiches « A » pour lesquelles une fiche « B » existe, pour décrire la mise en oeuvre du plan (en moyenne, il y a 107 licenciements par plan). Le taux de remontée est très faible pour la fiche « B » car il est très difficile d'établir un bilan lorsque l'entreprise a disparu ou qu'aucun financement de l'État n'est en jeu.

L'échantillon étudié ne résulte pas d'un tirage aléatoire. Les résultats présentés ne sont donc pas forcément représentatifs de l'ensemble des PSE de plus de cinquante licenciements. Ils permettent cependant d'avoir une première appréciation sur les caractéristiques des PSE et d'en dresser une typologie.

La typologie présentée dans la partie « Entre le dépôt de bilan et la réorganisation d'une grande entreprise » résulte d'un regroupement des PSE étudiés en fonction de leurs caractéristiques. Pour cela, une classification ascendante hiérarchique a été réalisée, à partir des mesures prévues dans le PSE (« variables actives ») : ASFNE, ATD, Congé de reclassement, majoration des indemnités, aides à la formation, etc. (les caractéristiques des entreprises et le déroulement du PSE ont été mis en variables supplémentaires).

elle est de trois mois lorsque le PSE envisage de licencier plus de 100 salariés. Les délais prévus pour la procédure d'information-consultation des représentants peuvent être réduits depuis l'instauration des « accords de méthode » (encadré 4). Ces accords ont été introduits pour sécuriser les procédures en termes de délai et de recours judiciaire. Ils prévoient une clause de renonciation à d'éventuels recours dans un accord sur six [2].

La cellule de reclassement au coeur des plans de sauvegarde de l'emploi

La quasi-totalité des plans de sauvegarde de l'emploi prévoient la mise en place d'une cellule de reclassement : elle assure l'accueil, l'évaluation, l'orientation et le conseil des salariés. Ces cellules de reclassement ont été mises en place dans les années 80 à l'initiative de grandes entreprises confrontées à des plans sociaux. Elles se sont développées dans les années 90 suite à la décision du législateur de renforcer l'aide au reclassement des salariés concernés. Elles peuvent être financées entièrement par l'entreprise ou cofinancées par le Fond National de l'Emploi (FNE). Dans le cas des entreprises en dépôt de bilan, le FNE peut être le seul financeur. Près des deux tiers des salariés à reclasser (hors reclassement interne et préretraite) ont adhéré à la cellule.

Trois quarts des plans étudiés proposent des préretraites, la plus importante étant l'allocation spéciale du Fonds National de l'Emploi (AS-FNE). Depuis 2003, les conditions d'accès à ce type de préretraite sont plus difficiles et la participation financière de l'employeur relevée. La préretraite progressive a été supprimée en janvier 2005 et le dispositif de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (CATS) a été recentré sur les salariés ayant eu des condi-

Encadré 3

DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES OU DÉPÔT DE BILAN

Une entreprise est en situation de défaillance (on parle indifféremment de dépôt de bilan, ou de redressement ou liquidation judiciaire) quand elle est dans l'impossibilité de faire face au passif exigible avec son actif disponible (cessation des paiements). Une procédure de redressement judiciaire est alors ouverte à son encontre par saisine d'un tribunal de commerce ou d'un tribunal de grande instance à compétence commerciale.

Dans les deux cas, des règles particulières s'appliquent en cas de licenciement des salariés :

La procédure de consultation est simplifiée : une seule réunion avec le comité d'entreprise (à défaut le délégué du personnel) en cas de licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours (quel que soit le nombre de salariés concernés par le projet). La procédure n'est pas annulée si aucun PSE n'est présent.

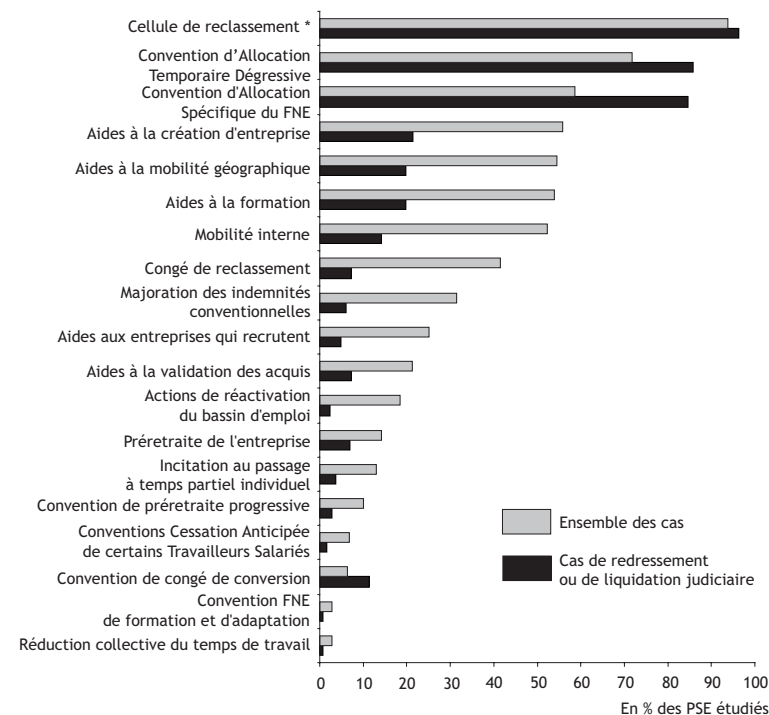
Trois types de solution peuvent être prononcés à l'issue de la période d'observation : un plan de continuation (sans cession, ou avec cession partielle), un plan de cession ou une liquidation judiciaire. Cette dernière peut être prononcée immédiatement à l'ouverture de la procédure.

La cessation d'activité est une notion plus large que la défaillance. En cas de cessation, l'activité économique de l'entreprise s'arrête totalement.

La loi de sauvegarde des entreprises a été adoptée le 13 juillet 2005. Elle est entrée en vigueur en 2006 et crée la procédure de sauvegarde : dès qu'une entreprise justifie de difficultés susceptibles de la conduire à la cessation de paiements, elle a désormais les moyens juridiques et financiers de se réorganiser pour permettre la poursuite de son activité économique, le maintien de ses emplois et l'apurement de son passif.



Graphique 4
Répartition des mesures prévues dans PSE



Sources :
Dares-Dgef-p,
Ddtefp,
Fiche A.

* - Dont 56 % conventionnées.

Lecture : sont présentées ici les mesures publiques d'accompagnement des restructurations, les mesures financées par les entreprises, et les préretraites.

Champ : 570 PSE, notifiés de 2002 à 2005, envisageant le licenciement de plus de 50 salariés.

tions de travail particulièrement difficiles [5]. Enfin, le régime fiscal des préretraites d'entreprise a été modifié. L'ensemble de ces mesures de resserrment accompagne la loi de réforme des retraites de 2003, dont l'un des objectifs est d'augmenter l'emploi des seniors.

Les plans contiennent également des mesures destinées à tous les salariés, quel que soit leur âge : majoration des indem-

nités, congé de reclassement, congé de conversion (graphique 4). Il existe aussi des mesures soumises à certaines conditions : retrouver dans un délai d'un an un emploi en CDI de rémunération inférieure pour bénéficier de l'allocation temporaire dégressive, créer son entreprise, déménager pour retrouver un nouvel emploi, se former, passer à temps partiel. Enfin il existe des mesures plus générales qui visent à revaloriser le bas-

sin d'emploi ou aider les entreprises qui recrutent (encadré 5). Ces mesures ne sont pas destinées directement aux salariés licenciés, mais ils peuvent en bénéficier indirectement.

Les CDI : un débouché limité

Les mesures du PSE ciblent les salariés de l'entreprise en CDI. Or les transitions ne s'effectuent pas majoritairement vers un nouvel emploi stable au terme de l'accompagnement [3] : un salarié sur cinq retrouverait un CDI après le PSE, hors reclassements internes et préretraites. Un résultat à interpréter avec prudence en raison du faible nombre de PSE étudiés. Lorsque les entreprises déposent leur bilan, les salariés se retrouvent plus fréquemment en CDD et moins en CDI (tableau 1). La faiblesse des mesures proposées lorsque l'entreprise est défaillante pourrait inciter les salariés à reprendre plus rapidement un emploi, même précaire.

En cas de dépôt de bilan, bien souvent on ne connaît pas le devenir des salariés. Ceci s'explique notamment par le fait, qu'en 2003, deux tiers des dépôts de bilan sont des liquidations judiciaires immédiates. La loi de sauvegarde des entreprises entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006 devrait améliorer cette situation puisqu'elle a pour objectif de prévenir les difficultés avant que l'entreprise ne soit liquidée (encadré 3).

Si l'entreprise appartient à un groupe, le reclassement interne est évidemment facilité, sauf quand l'entreprise est défaillante (tableau 2). Quand l'entreprise appartient à un groupe, ou lorsqu'elle est solvable, les départs en préretraite sont plus importants ; les salariés sont davantage aidés pour créer leur propre entreprise (tableau 1).

Les salariés peuvent être amenés à d'autres solutions : retraits du marché du travail; départs en retraite, dispenses de recherche d'emploi (DRE), projets person-

Sources :
Dares-Dgef-p-
Ddtefp,
Fiche B.

Sources :
Dares-Dgef-p-
Ddtefp,
Fiche B.

Encadré 4

LA PROCÉDURE DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE)

La loi a doté les différents acteurs du PSE de moyens :

1 - Elle pose le principe de la double consultation du comité d'entreprise. Le comité d'entreprise doit être informé et consulté sur l'aspect économique du projet (livre IV) et sur le projet de licenciement économique (livre III).

Dans l'expertise de ces deux documents, le comité d'entreprise peut se faire accompagner par un expert-comptable. Il étudie la pertinence des mesures envisagées, formule un avis ; examine les analyses et simulations qui sous-tendent les licenciements, ainsi que la mesure du coût du projet de plan. En cas de désaccord entre le comité d'entreprise et l'employeur, la loi de modernisation sociale de mai 2001 prévoyait le recours à un médiateur. Depuis la loi de cohésion sociale de janvier 2005, cette mesure a été supprimée, ainsi que le découplage des deux procédures : le livre IV avant le livre III, i.e. la discussion du bien fondé économique du projet avant l'élaboration du projet.

2 - L'autorité administrative est obligatoirement informée et a deux pouvoirs. D'abord elle peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan social, en tenant compte de la situation économique de l'entreprise. Ensuite, si elle relève une irrégularité de procédure, elle peut adresser à l'employeur un avis écrit précisant la nature de l'irrégularité constatée: il s'agit du constat de carence.

3 - Actions auprès des tribunaux

La procédure de consultation peut être contestée en référé quinze jours suivant chacune des réunions du comité d'entreprise.

La régularité et la validité du licenciement peuvent être contestées au fond dans les douze mois.

Enfin, chaque salarié peut contester individuellement devant les conseils des prud'hommes le motif de licenciement ou le non respect de l'obligation de reclassement.

La loi de cohésion sociale a raccourci les délais prévus par la loi de modernisation sociale.

Les accords de méthode : instaurés à titre expérimental, par la loi de modernisation sociale, ils ont été pérennisés par la loi de cohésion sociale et introduits dans le code du travail (article L320-3). Ce sont des accords d'entreprise, de groupe ou de branche qui peuvent fixer, par dérogation aux dispositions du livre III (projet de licenciement) et du livre IV (aspect économique), les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, ainsi que les conditions d'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi et son contenu.

Tableau 1
Les salariés à reclasser un an après le PSE,
suivant la situation de leur entreprise

En pourcentage

	Entreprise appartenant à un groupe		Entreprise en situation de redressement ou liquidation	
	Oui	Non	Oui	Non
Reclassements externes en CDI	21	19	18	22
Reclassements externes en CDD ou intérim de six mois ou plus	10	11	12	9
Créations d'entreprise.....	5	2	2	6
Formation de longue durée (six mois ou plus).....	5	4	4	5
Autres solutions externes	9	4	3	11
Sans solutions, solutions en cours, situation inconnue, CDD ou intérim de moins de six mois, toujours en recherche d'emploi,	51	60	62	47

Lecture : dans les PSE étudiés, un an après, 21 % des salariés qui n'ont pas été reclassés en interne et qui n'ont pas bénéficié d'une préretraite ont retrouvé un emploi en CDI lorsque leur entreprise d'origine appartenait à un groupe, 19 % sinon. En gras, quand la différence est significative.

Champ : 230 PSE, notifiés de 2002 à 2004, envisageant le licenciement de plus de 50 salariés.

Tableau 2
Les salariés un an après le PSE suivant la situation de leur entreprise

En pourcentage

	Entreprise appartenant à un groupe		Entreprise en situation de redressement ou liquidation	
	Oui	Non	Oui	Non
Reclassement interne.....	10	4	2	14
Préretraite totale	11	5	5	12

Lecture : dans les PSE étudiés, 10 % des salariés appartenant à un groupe sont reclassés en interne, contre 4 % pour les autres salariés. En gras, quand la différence est significative.

Champ : 230 PSE, notifiés de 2002 à 2004, envisageant le licenciement de plus de 50 salariés.

nels, emplois aidés,... D'autres reconnus travailleurs handicapés sont orientés vers des structures spécialisées.

À l'issue du plan, les salariés en formation de longue durée (plus de six mois) sont peu nombreux, et cela quel que soit le type d'entreprise à laquelle ils appartiennent. Les aides à la formation proposées par les entreprises dans le cadre du PSE sont souvent axées sur des formations d'adaptation courtes. C'est pourquoi l'appartenance à un groupe ou la situation économique de l'entreprise ne jouent pas sur l'accès aux formations longues orientées vers une véritable reconversion.

Un an après le PSE, une grande partie des salariés est soit en emploi très court, soit au chômage, soit dans une situation qui n'est pas connue. Parmi les situations clairement identifiées, 35 % sont en emploi, en CDI ou en contrat de plus de six mois, et 8 % en préretraite (graphique 5).

ENTRE LE DÉPÔT DE BILAN ET LA RÉORGANISATION D'UNE GRANDE ENTREPRISE, PLUSIEURS CATÉGORIES DE PSE

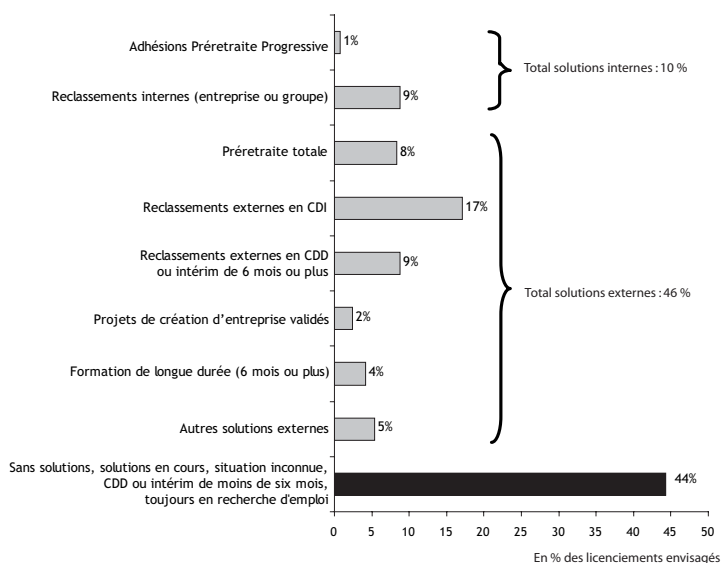
Les salariés ne bénéficient pas des mêmes mesures malgré un dispositif dont l'objectif principal est de les accompagner. Ils n'ont pas les mêmes chances de reclassement.

Des entreprises défaillantes qui font appel à des mesures publiques d'accompagnement

Pour un premier ensemble de PSE, l'État se substitue à l'entreprise défaillante et propose des mesures publiques d'accompagnement des restructurations : cellule de reclassement conventionnée et financée tout ou partie par le FNE, allocation temporaire dégressive, allocation spé-



Graphique 5 Répartition des salariés un an après le PSE dans les PSE étudiés



Sources : Dares-Dgefp, Ddtefp, Fiche B.

Champ : 230 PSE, notifiés de 2002 à 2004, envisageant le licenciement de plus de 50 salariés.

cifique du FNE et congé de conversion. La procédure se déroule très rapidement, en moins d'un mois, et sans recourir à toutes les procédures prévues par la loi (recours à un expert, observations écrites de l'administration, etc.). Ce sont des entreprises de petite taille, qui appartiennent moins souvent à des groupes, elles déposent leur bilan et licencient donc l'ensemble de leur effectif. Elles appartiennent fréquemment aux industries de biens de consommation, fabrication de chaussures, de vêtements, ...

Au sein de cette classe, certaines entreprises sont encore moins aidées. Leurs salariés ne bénéficient que d'une cellule de reclassement financée par l'État. Ces entreprises appartiennent plus souvent aux secteurs des biens d'équipement, de l'immobilier, de la location, des services aux entreprises.

Des entreprises qui financent entièrement les PSE

À l'opposé, pour un autre ensemble de PSE, les mesures sont entièrement financées par l'entreprise. Les PSE élaborés proposent des aides à la création d'entreprises, des aides à la mobilité géographique, des

aides à la formation, des mesures pour favoriser la mobilité interne dans l'entreprise mais aussi dans le groupe. Les PSE proposent également des congés de reclassement, obligatoires pour les entreprises de plus de 1 000 salariés. La majoration des indemnités conventionnelles est plus souvent prévue, ainsi que les préretraites d'entreprises, les aides aux entreprises qui recrutent, les aides à la VAE. Ces entreprises envisagent un faible nombre de licenciements, eu égard aux effectifs de l'entreprise. Elles mettent en avant le plus souvent comme motifs la sauvegarde de la compétitivité, la réorganisation. Les cellules de reclassement sont entièrement financées par l'entreprise.

Pour ces PSE, les entreprises sont en général de taille importante et appartiennent à des groupes. La procédure dure plus longtemps car les représentants des salariés font appel plus souvent à des experts pour analyser le contenu du plan proposé par l'employeur. Dans cette classe, les entreprises reclassent plus souvent leurs effectifs en interne. Par ailleurs, leurs salariés ont davantage de projets de création d'entreprises, de départs en préretraite et d'autres solutions individuelles.

Des entreprises qui mobilisent simultanément des mesures publiques et des mesures internes

Dans le troisième ensemble, les PSE mobilisent des mesures financées par l'entreprise et des mesures publiques, surtout l'allocation temporaire dégressive. Les plans de sauvegarde mettent également en oeuvre des actions pour réactiver le bassin d'emploi ou des mesures pour inciter au passage à temps partiel. Plus de la moitié de ces plans ont été élaborés suite à un avis d'un expert sollicité par le comité d'entreprise. Ils ont également fait l'objet d'observations ou de propositions de la part de l'administration, la durée de la procédure a donc été plus longue que la moyenne. Ces entreprises sont plus souvent de taille moyenne et appartiennent à un groupe. Contrairement à la classe précédente, les salariés sont faiblement reclassés en interne. Les moyens déployés sont importants et les représentants du personnel s'impliquent dans la procédure pour assurer un meilleur suivi des salariés à reclasser. Cette implication, ainsi que celle de l'administration *via* le service public de l'emploi dans l'élaboration et le suivi du plan, est déterminante pour la qualité des résultats de reclassement [3, 4]. Au cours du processus de négociation, des indemnités supplémentaires peuvent être négociées. Elles permettent de mobiliser les salariés en reconnaissant implicitement les « préjudices subis » et leur contribution antérieure à l'entreprise [8]. Dans cette classe, les salariés ont souvent bénéficié d'indemni-

tés supplémentaires sans que cela entraîne une baisse de leur adhésion à la cellule de reclassement. Les salariés n'ont pas opéré de choix entre percevoir une indemnité supplémentaire et accepter des mesures de reclassement.

Dans cet ensemble, un groupe d'entreprises utilise moins le congé de reclassement et ne majore pas les indemnités. Ces entreprises disposent vraisemblablement de moins de moyens pour financer le plan ; un tiers d'entre elles déclarent une situation financière dégradée et souhaitent se réorganiser. Nombre de leurs salariés semblent ne pas avoir retrouvé un emploi un an après la mise en oeuvre du PSE.

Les licenciements qui ne sont pas couverts par les PSE

En fait, il existe d'autres licenciements qui ne sont pas couverts par les PSE : les salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 50 salariés et les licenciements économiques de moins de 10 salariés dans les autres entreprises. Enfin, parmi les inscriptions à l'ANPE suite à un licenciement, seulement un tiers l'est pour motif économique, les autres le sont pour motif personnel. Lors de certaines restructurations, les entreprises se séparent de leurs salariés en utilisant le licenciement pour motif personnel [9,10].

Myriam BOBBIO (Dares).

Encadré 5

LES DIFFÉRENTES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS

Congé de reclassement : Les entreprises employant au moins 1 000 salariés doivent le proposer à chaque salarié menacé de licenciement pour motif économique. Celui-ci peut ainsi bénéficier de prestations d'une cellule d'accompagnement et, le cas échéant, suivre des actions de formation ou faire valider les acquis de son expérience. Les actions réalisées dans le cadre de ce congé sont financées par l'employeur. S'il accepte, le salarié conserve son statut et continue d'être rémunéré sur une durée comprise entre quatre et neuf mois. Au-delà du préavis, il perçoit une rémunération mensuelle à la charge de l'employeur, dont le montant est au moins égal à 65 % du salaire antérieur.

PAP anticipé : Dans les entreprises de moins de 1000 salariés ou en redressement ou en liquidation judiciaire, le salarié licencié pour motif économique peut bénéficier pendant la durée de son préavis des prestations du PARE. Cette mesure est remplacée depuis le 1^{er} juin 2005, par les conventions de reclassement personnalisé (CRP).

Actions de réactivation du bassin d'emploi : L'article 118 de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a créé une obligation pour les entreprises de s'engager à signer avec l'État une convention prévoyant des actions de réactivation dès lors qu'elles procèdent à une fermeture totale ou partielle ayant, par son ampleur, des conséquences sur l'équilibre du bassin d'emploi. La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 a renforcé cette obligation : sauf lorsqu'elles font l'objet d'une procédure de dépôt de bilan, les entreprises doivent contribuer à la création d'activités et au développement des emplois. Le montant de leur contribution ne peut être inférieur à deux fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance par emploi supprimé. Toutefois, le représentant de l'État peut fixer un montant inférieur lorsque l'entreprise est dans l'incapacité d'assurer la charge financière de cette contribution.

Pour un descriptif plus détaillé des mesures publiques d'accompagnement des restructurations financées par le Fond national de l'emploi voir [5] et [6].

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont édités 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. Téléphone : 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.

Pour en savoir plus

- [1] Arnaud Degorre, Bénédicte Reynaud (2003) : « Les performances des entreprises s'améliorent-elles avec une réduction de l'emploi des salariés non qualifiés et qualifiés ?- Une évaluation sur données françaises (1994-2000)- », *Étude du Cepremap*, novembre.
- [2] DGEFP, « Bilan des accords de méthode » (2005), *Liaisons sociales*, n° 327, source Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, janvier.
- [3] Frédéric Bruggeman, Dominique Paucard, Carole Tuchsirer (2005) : « Privé-Public : une analyse des cellules de reclassement par l'examen des jeux d'acteurs », *Document de travail Ires*, n° 05.03, novembre.
- [4] Frédéric Bruggeman, Marc Lapôtre, Dominique Paucard, Pascal Thobois (2002) : « Plans sociaux et reclassements : quand l'innovation est promue par les représentants des salariés. Étude de 12 cas », *Document d'études Dares*.
- [5] Roselyne Merlier (2005) : « Le tassement des préretraites en 2004 », *Premières Synthèses*, n° 19.3, mai.
- [6] Myriam Bobbio (2005) : « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations depuis 2003 : une forte augmentation mais un nombre encore limité de salariés concernés », *Premières Synthèses*, n°19.2, mai.
- [7] Brigitte Munoz Perez, Evelyne Serverin (2005) : « Le droit du travail en perspective contentieuse 1993 à 2003 », *DACS 2005-02*, juin.
- [8] Sous la coordination de Rachel Beaujolin-Bellet : Christophe Cornolti, Jean-Yves Kerbourc'h, Antony Kuhn, Yves Moulin (2005), « Anticipation et accompagnement des restructurations d'entreprises : dispositifs, pratiques, évaluations », *Rapport Dares*, octobre.
- [9] Florence Palpacueur, Amélie Seignour, Corinne Vercher (2005) : « Le licenciement pour motif personnel : un dispositif juridique au carrefour des mutations contemporaines de la relation d'emploi », *Rapport Dares*, novembre.
- [10] Christine Lagarenne, Marine Leroux (2005) : « Les licenciements en 2003 : trois fois plus nombreux pour motif personnel que pour raisons économiques », *Premières Synthèses*, n° 11.1, mars.
- [11] Numéro spécial « Restructurations, nouveaux enjeux », *La revue de l'Ires*, n° 47, 2005/1 .
- [12] Yves Chassard (2002) : « Licenciement collectifs pour motif économique : comment font nos partenaires ? », *Premières Synthèses*, n° 35.3, août.
- [13] Christian Rieg (2002) : « Les défaillances d'entreprises : moindre baisse en 2001 », *Insee Première*, n° 866, septembre.