

Première Synthèses Informations

LES DISPOSITIFS PUBLICS D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS EN 2008

Lors d'un licenciement pour motif économique, l'employeur est tenu de proposer au salarié des mesures d'accompagnement individuelles pour l'aider à se reclasser : la convention de reclassement personnalisé (CRP), le contrat de transition professionnelle (CTP), le congé de reclassement ou un congé de mobilité. En 2008, 65 000 licenciés pour motif économique inscrits à Pôle emploi ont choisi de suivre une CRP ou un CTP (+32 % par rapport à 2007).

Si l'entreprise de 50 salariés ou plus envisage de licencier au moins 10 salariés, elle doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi. 1 060 plans ont été notifiés en 2008 (+11 % par rapport à 2007). Si l'entreprise est confrontée à de graves difficultés, l'État peut, sous certaines conditions, intervenir *via* des conventions du fonds national de l'emploi (FNE) visant au reclassement et à la reconversion des salariés. En 2008, 17 350 salariés licenciés pour motif économique ont adhéré à ces dispositifs : cellules de reclassement, allocations temporaires dégressives (ATD), congé de conversion ou de formation et d'adaptation. La convention de cellule de reclassement est la mesure la plus utilisée, mais les adhésions baissent en 2008. Les bénéficiaires d'une ATD augmentent eux de 15 %. Trois salariés sur dix entrés dans une cellule de reclassement conventionné en 2005 ont retrouvé un CDI.

Une entreprise peut recourir à un licenciement économique si un ou plusieurs des motifs invoqués pour justifier la procédure sont « non inhérents à la personne du salarié [et résultent] d'une suppression ou transformation d'emploi, ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques » (article L. 1233-3 du code du travail). Le licenciement ne peut intervenir que si tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

L'employeur est alors tenu de proposer au salarié concerné des mesures d'accompagnement individuelles pour l'aider à se reclasser. Des obligations supplémentaires lui incombent lorsqu'il s'engage dans une procédure de licenciement collectif. Enfin, si l'entreprise est confrontée à de graves difficultés, elle peut, sous certaines conditions, solliciter l'intervention financière du fonds national de l'emploi

(FNE) pour mettre en œuvre des dispositifs visant au reclassement et à la reconversion des salariés licenciés pour motif économique.

Les différentes obligations en matière d'adaptation et de reclassement prennent plusieurs formes selon la taille, la situation juridique de l'entreprise et le nombre de licenciements envisagés (tableau 1). Toutes les mesures ne font néanmoins pas l'objet d'un suivi statistique et, lorsque c'est le cas, les remontées d'informations ne se font pas nécessairement à la même fréquence et suivant le même calendrier (encadré 1). S'agissant

des mesures d'accompagnement dont peuvent bénéficier les salariés licenciés pour motif économique, le présent bilan est plus spécifiquement centré sur les mesures du FNE.

Accompagner les licenciés économiques : des mesures individuelles à proposer obligatoirement aux salariés

Un employeur qui s'oriente vers un licenciement économique est tenu, suivant son statut juridique et sa taille, de proposer au salarié concerné l'une des quatre dispositions individuelles de reclassement suivante : un congé de reclassement, un congé de mobilité, une convention de reclassement personnalisé (CRP) ou un contrat de transition professionnelle (CTP) dans les bassins qui expérimentent ce dispositif (tableau 1).

Plus précisément, les entreprises d'au moins 1 000 salariés *in bonis* doivent proposer un congé de reclassement à chaque salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé (encadré 2). S'il accepte, le salarié conserve son statut et son contrat de travail est maintenu. Pendant le congé, une cellule de reclassement assure le suivi individualisé du salarié dans ses démarches de recherche d'emploi (aide à la rédaction du CV, préparation aux entretiens professionnels, prospection d'offres d'emploi...). Le congé de reclassement dure 9 mois maximum. Les actions réalisées dans le cadre de ce congé et le congé de reclassement lui-même (1) sont financés par l'employeur. Aucune information statistique sur les congés de reclassement n'est disponible à ce jour.

(1) Le bénéficiaire du congé de reclassement continue d'être rémunéré. Lorsque la durée du congé excède celle du préavis, il perçoit une rémunération mensuelle (non assujettie aux cotisations de sécurité sociale) à la charge de l'employeur, dont le montant est au moins égal à 65 % du salaire brut mensuel des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieure à 85 % du Smic.

(2) Du fait du caractère expérimental du CTP, les adhérents à ce dispositif ne représentent que 3 % d'entre eux.

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

		Taille de l'entreprise	Nombre de licenciements envisagés sur un mois	
			Entre 1 et 9	10 et plus
SITUATION JURIDIQUE	IN BONIS	Moins de 50 salariés	Proposition de la CRP ou du CTP	- Proposition de la CRP ou du CTP
		De 50 à 999 salariés	Proposition de la CRP ou du CTP	- Proposition de la CRP ou du CTP - Élaboration d'un PSE
		1 000 salariés et plus (2)	Proposition d'un congé de reclassement ou d'un congé de mobilité (1)	- Proposition d'un congé de reclassement ou d'un congé de mobilité (1). - Élaboration d'un PSE entièrement financé par l'entreprise
	EN DEPOT DE BILAN	Moins de 50 salariés	Proposition de la CRP ou du CTP	- Proposition de la CRP ou du CTP
		50 salariés ou plus		- Proposition de la CRP ou du CTP - Élaboration d'un PSE

Source : Dares.

CRP : convention de reclassement personnalisé, CTP : contrat de transition professionnelle, PSE : plan de sauvegarde de l'emploi. Dans les bassins expérimentaux, la CRP est remplacée par le CTP (7 bassins de 2006 à 2008, extension prévue à 40 bassins en 2009).

Les obligations en termes de consultation et d'information des représentants du personnel, du comité d'entreprise et de l'autorité administrative ne sont pas décrites ici.

Sont signalées en italiques les mesures pour lesquelles aucune information statistique n'est disponible.

(1) En cas d'accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) prévoyant un congé de mobilité.

(2) Cette taille s'apprécie au niveau du groupe si le siège social du groupe est en France, que les salariés soient situés en France ou à l'étranger. Les groupes de dimension communautaire sont également concernés, même si le siège social ou l'établissement principal de ces groupes ou entreprises est situé à l'étranger. Enfin, la taille s'apprécie également au niveau des unités économiques et sociales (UES) dès lors que les entreprises constituant ces unités économiques et sociales emploient plus de 1 000 salariés.

Le congé de mobilité a pour finalité de permettre aux entreprises de mieux anticiper les mutations économiques et de permettre aux salariés de s'inscrire volontairement dans une démarche de mobilité, le plus en amont possible. Il permet d'alterner des périodes d'accompagnement, de formation ou de travail qui peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé de mobilité. L'acceptation par le salarié du congé de mobilité dispense l'employeur de l'obligation de lui proposer le bénéfice du congé de reclassement. On ne dispose pas d'une information statistique sur cette mesure aujourd'hui.

Lorsque l'entreprise compte moins de 1 000 salariés ou qu'elle est en situation de dépôt de bilan (quelle que soit sa taille), l'employeur doit proposer au salarié une convention de reclassement personnalisé (CRP) ou un contrat de transition professionnelle (CTP) dans les bassins d'emploi qui expérimentent ce dispositif (encadré 2). Dans le cadre de la CRP un plan d'action de reclassement personnalisé est élaboré (actions de soutien

psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation) et une allocation spécifique de reclassement est versée (sous réserve d'avoir deux ans d'ancienneté dans l'entreprise). La durée de la CRP est passée de 8 à 12 mois en 2009. Quant au CTP, d'une durée maximale de 12 mois, il a pour objet le suivi d'un parcours de transition professionnelle pouvant comprendre des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail au sein d'entreprises ou d'organismes publics. Le salarié peut décider d'accepter ou de refuser d'adhérer à ces dispositifs. Le taux d'adhésion au CTP est nettement plus élevé que celui observé pour la CRP : 70 % des licenciés économiques à qui le CTP a été proposé au second semestre 2006 y ont adhéré, soit environ le double de ceux qui ont accepté une CRP [1].

Au total en 2008, 126 300 personnes se sont inscrites sur les listes de Pôle emploi en tant que licenciées pour motif économique *stricto sensu* et 65 000 (2) licenciés pour motif économique

SUIVI STATISTIQUE DES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES ET DES DIFFÉRENTES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Modification du suivi statistique des licenciements économiques

La nouvelle série permettant de suivre les licenciés économiques (en inscription directe comme licencié économique ou comme adhérent à un dispositif d'accompagnement) comptabilise les individus au moment de leur entrée à Pôle emploi, au plus proche de la date de leur licenciement et non après leur adhésion au dispositif d'accompagnement. Sont sommées les inscriptions pour les motifs suivants :

- licenciement économique stricto sensu ;
- fin de conventions de conversion (jusqu'en 2002) ;
- entrée en projet d'action personnalisé (PAP) anticipé (jusqu'en 2006) ;
- entrée en convention de reclassement personnalisé (CRP) ;
- entrée en contrat de transition professionnelle (CTP).

La nouvelle série présentée comporte deux améliorations majeures :

- les demandeurs d'emploi à la recherche d'un emploi à temps partiel ou d'un emploi en contrat à durée déterminée sont pris en compte ;
- la nouvelle source est le fichier historique (FH) exhaustif de Pôle emploi et non plus la statistique mensuelle des demandeurs d'emploi (tableau A). Les évaluations qui en découlent s'écartent de celles fournies dans la statistique mensuelle [« Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées par Pôle emploi en juin 2009 », *Premières Informations* n° 31.1, 2009]. Ce fichier incorpore des contrôles et des redressements *ex post* notamment qui permettent de corriger la surévaluation due aux réinscriptions rapides. Si un demandeur se réinscrit moins de 6 mois après sa sortie des listes, il peut faire une inscription simplifiée. S'il ne donne pas de motif d'inscription, c'est l'ancien motif d'inscription qui est repris. Il peut donc y avoir pour un licenciement donné, plusieurs inscriptions sur les listes pour ce motif de licenciement.

La limite principale de cette série reste qu'elle ne comptabilise que les personnes licenciées pour motif économique qui s'inscrivent à Pôle emploi. Celles qui ne s'inscrivent pas à Pôle emploi ne sont donc pas intégrées.

Les mesures d'accompagnement (collectives, FNE)

Les remontées d'informations sur les plans de sauvegarde de l'emploi et les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations financés par le fonds national de l'emploi (FNE) se font à des fréquences inégales et avec un contenu plus ou moins étoffé (tableau A).

Les « remontées rapides »

Le dénombrement des dispositifs publics résulte de « remontées rapides ». Il s'agit de comptages, effectués mensuellement par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) et exploités par la Dares. Pour certaines cellules de reclassement, les DDTEFP ne connaissent le nombre d'entrées effectives 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 est disponible dès la signature. Les dernières données connues concernent les conventions signées en 2008.

Les formulaires Cerfa

Pour analyser plus précisément les cellules de reclassement et les allocations temporaires dégressives, on utilise les formulaires 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. Les dernières données définitives sont disponibles pour les conventions signées en 2005.

Les fiches descriptives des conventions

À la signature des conventions de cellule de reclassement ou des conventions d'allocations dégressives temporaires, les DDTEFP remplissent une fiche qui décrit la convention (durée, contribution de l'État, secteur d'activité de l'entreprise, etc.). Les dernières données sont disponibles pour des conventions signées en 2007.

Tableau A
Description des sources sur les mesures d'accompagnement

	Source	Dernière année disponible	Information
Mesures individuelles			
CRP	FH	2008	Entrée en convention de reclassement personnalisé (CRP), (catégorie D)
CTP	FH	2008	Entrée en contrat de transition professionnelle (CTP), (catégorie D)
Congé de reclassement			Pas d'informations statistiques
Congé de mobilité			Pas d'informations statistiques
Mesures en cas de licenciement collectif			
PSE	Dares-DDTEFP, remontées rapides	2008	Nombre de notification de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) à l'administration
Mesures financées par le FNE			
Convention de cellule de reclassement	Dares-DDTEFP, remontées rapides	2008	Nombre de conventions, de bénéficiaires potentiels, d'adhésions individuelles
	Dares-DDTEFP, fiche descriptive de la convention	2007 (*)	Taille, situation juridique, secteur d'activité de l'entreprise, groupe, budget prévisionnel, taux de contribution de l'État, etc.
	Dares-DDTEFP, Cerfa	2005 (*)	Sexe, âge, qualification, reclassement, etc.
Convention d'allocation temporaire dégressive (ATD)	Dares-DDTEFP, remontées rapides	2008	Nombre de conventions, d'adhésions individuelles
	Dares-DDTEFP, fiche descriptive de la convention	2007 (*)	Taille, situation juridique, secteur d'activité de l'entreprise, groupe, taux de contribution de l'État, etc.
	Dares-DDTEFP, Cerfa	2005 (*)	Sexe, âge, qualification, reclassement, etc.
Convention de formation et d'adaptation	Dares-DDTEFP, remontées rapides	2008	Nombre de conventions, d'adhésions individuelles
	Dares-DDTEFP, fiche descriptive de la convention	2007 (*)	Taille, secteur d'activité, groupe, taux de contribution de l'État, etc.
Congé de conversion	Dares-DDTEFP, remontées rapides	2008	Nombre de conventions, d'adhésions individuelles, d'allocataires en fin de période

(*) Il s'agit des années de signature des conventions.

Catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), sans emploi.

ont choisi de suivre l'un ou l'autre de ces deux dispositifs (3). Alors qu'il était en baisse constante depuis 2003, le nombre de licenciés économiques inscrits à Pôle emploi (y compris CRP et CTP) est en augmentation de 8 % par rapport à 2007, en lien avec le brusque retournement de conjoncture (graphique 1). Le nombre de personnes entrant en CRP ou en CTP marque, lui, une hausse de 32 % par rapport à 2007 (graphique 1).

D'après une enquête réalisée en février 2008 par la Dares, 60 % des licenciés économiques entrés en contrat de transition professionnelle (CTP) et 55 % de ceux entrés en Convention de Reclassement Personnalisé (CRP) au second semestre 2006 occupaient un emploi durable (emploi à durée indéterminée, à durée déterminée ou temporaire de plus de six mois, à leur compte) 13 à 18 mois plus tard [2].

Accompagner les procédures de licenciements collectifs : le plan de sauvegarde de l'emploi

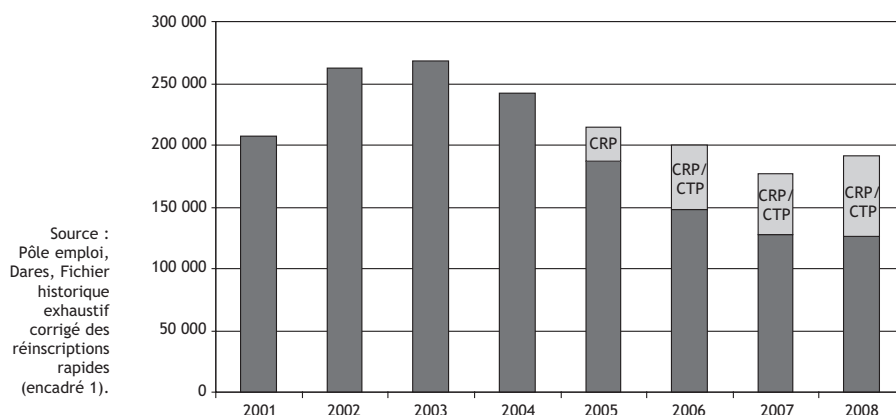
Le législateur a souhaité renforcer la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs (4) et en atténuer les conséquences personnelles, sociales, et territoriales. Ainsi, lorsqu'une entreprise de 50 salariés ou plus envisage de licencier au moins 10 salariés sur une période de 30 jours, elle doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Son objet est d'éviter les licenciements ou

(3) Le suivi statistique des licenciements économiques n'est assuré que sur les personnes qui s'inscrivent à Pôle emploi (encadré 1).

(4) Dès qu'un licenciement concerne plus d'un individu, les procédures diffèrent d'un licenciement individuel. Quatre critères sont déterminants : le nombre de licenciements envisagés, la taille de l'entreprise, la durée pendant laquelle les licenciements devraient s'opérer et la représentation des salariés. Le déroulement de la procédure ainsi que la consultation et l'information des institutions représentatives du personnel en découlent.

Seuls les licenciements collectifs dans une entreprise de plus de 50 salariés, sur une période de 30 jours, sont couverts par un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Des dispositions sont prévues pour éviter d'éventuels contournements de la loi (art. L. 1233-26, L. 1233-27).

Graphique 1
Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi suite à un licenciement économique

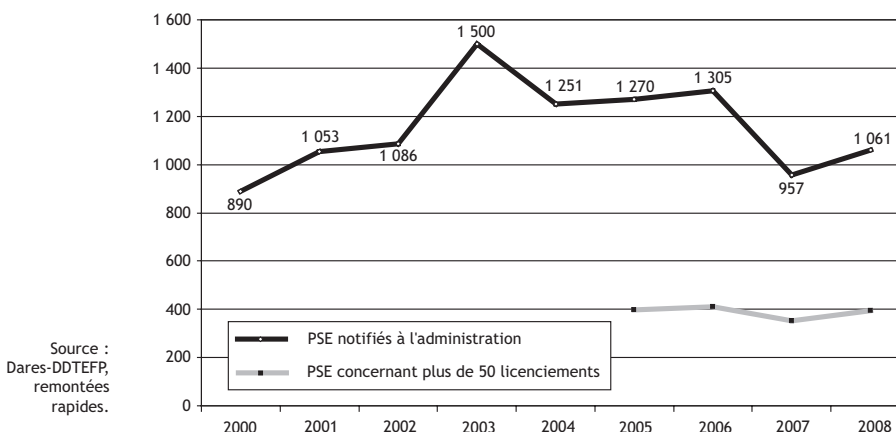


Source : Pôle emploi, Dares, Fichier historique exhaustif corrigé des réinscriptions rapides (encadré 1).

Champ : France métropolitaine.

Entrées à Pôle emploi en catégorie ABC pour motif de licenciement économique stricto sensu et fin de conventions de conversion ; inscriptions en catégorie E pour projet d'action personnalisé (PAP) anticipé ; inscriptions en catégorie D pour convention de reclassement personnalisé (CRP) et contrat de transition professionnelle (CTP).

Graphique 2
Les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE)



Source : Dares-DDTEFP, remontées rapides.

Champ : PSE notifiés par les entreprises à l'administration. France métropolitaine.

d'en limiter le nombre, ainsi que de faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut pas être évité. Le PSE peut prévoir des actions en vue de reclassement interne, favoriser le reclassement externe ou la création d'activités nouvelles, proposer des actions de formation. La plupart des PSE prévoient la mise en place d'une cellule de reclassement qui vise à favoriser le reclassement externe des salariés [4]. En principe, le financement des cellules incombe aux entreprises. Mais lorsqu'un employeur n'est pas en mesure d'en assumer la charge totale, il peut signer avec l'État une convention de cellule de reclassement.

Après une chute de 27 % en 2007, les PSE repartent à la

hausse en 2008 (+11 %), pour atteindre 1 061 (graphique 2). Le nombre de personnes concernées par ces plans n'est pas connu. 37 % de ces PSE concernent des licenciements de plus de cinquante salariés en 2008 comme en 2007 (contre 33 % en 2006).

Accompagner les licenciés économiques : les mesures du Fonds national de l'emploi

Les entreprises peuvent, sous certaines conditions, faire appel à l'intervention financière de l'État pour mettre en œuvre des dispositifs visant au reclassement et à la reconversion des salariés via les conventions du Fonds national de l'emploi (FNE). L'autorité administrative

apprécie la possibilité de conventionnement au regard d'un ensemble de critères : capacité contributive de l'entreprise, respect des obligations légales et conventionnelles en matière de procédure de licenciement, situation d'emploi, difficultés de reclassement prévisibles, nombre de licenciements et l'implication de l'entreprise, et pour certains dispositifs, taille ou situation de liquidation ou redressement judiciaire.

Quatre mesures peuvent être mobilisées (encadré 3) :

- les conventions de cellule de reclassement, qui visent à orienter les salariés licenciés économiques ou menacés de l'être, afin de « favoriser des reclassements professionnels plus rapides et dans de meilleures conditions » et d'éviter « un afflux brutal de chômeurs » sur le marché du travail local ;
- les conventions d'allocation temporaire dégressive (ATD), qui garantissent aux salariés licenciés pour motif économique et reclassés dans un emploi moins bien rémunéré de bénéficier d'une allocation destinée à compenser transitoirement cette perte de rémunération ;
- les congés de conversion, qui permettent aux salariés de suivre pendant quatre à dix mois les actions prévues dans le programme de reclassement externe établi par l'entreprise ;
- les conventions de formation et d'adaptation, qui visent à soutenir la formation des salariés les plus fragilisés.

Ces dispositifs visent tous au reclassement des salariés en voie d'être licenciés pour motif économique. Les conventions sont signées entre l'administration et l'entreprise ou son mandataire judiciaire en cas de dépôt de bilan. Elles peuvent constituer l'une des mesures du PSE, mais les entreprises non assujetties à l'obligation d'en établir un peuvent néanmoins décider de mettre en place une de ces

Encadré 2

MESURES INDIVIDUELLES À PROPOSER OBLIGATOIREMENT AUX SALARIÉS LICENCIÉS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Le congé de reclassement

Le congé de reclassement a été introduit par la loi de modernisation sociale de 2002. Les entreprises employant au moins 1 000 salariés ou celles visées par la législation sur les comités de groupe ou les comités d'entreprise européens doivent le proposer à chaque salarié menacé de licenciement pour motif économique. Celui-ci peut ainsi bénéficier de prestations d'une cellule de reclassement 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 (son contrat de travail est suspendu) et continue d'être rémunéré sur une durée comprise entre quatre et neuf mois. Au-delà du préavis, il perçoit une rémunération mensuelle (non assujettie aux cotisations de sécurité sociale) à la charge de l'employeur, dont le montant est au moins égal à 65 % du salaire brut mensuel des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieur à 85 % du Smic.

Le congé de mobilité

Le congé de mobilité a pour finalité de permettre aux entreprises de mieux anticiper les mutations économiques et de sécuriser les transitions professionnelles en permettant aux salariés de s'inscrire volontairement dans une démarche de mobilité, le plus en amont possible. Afin de faciliter ces transitions, il permet d'alterner des périodes d'accompagnement, de formation ou de travail qui peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé de mobilité. L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité qui lui est faite dispense l'employeur de l'obligation de lui proposer le bénéfice du congé de reclassement.

La convention de reclassement personnalisée (CRP)

Depuis juin 2005, la convention de reclassement personnalisée (CRP) remplace l'accès anticipé au PAP (projet d'accès personnalisé). Elle permet une prise en charge des salariés licenciés pour motif économique dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement (tableau 1). Ce dispositif dure huit mois au maximum. Un plan d'action de reclassement personnalisé est élaboré (actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation) et une allocation spécifique de reclassement est versée (sous réserve d'avoir deux ans d'ancienneté dans l'entreprise). Cette dernière est de 80 % du salaire brut pendant les 3 premiers mois et de 70 % du salaire brut les 5 mois suivants. Elle n'est soumise à aucune cotisation sociale, à l'exception d'un prélèvement destiné au financement de la retraite complémentaire n'excédant pas 3 % du montant brut. La CRP est financée par l'employeur, l'assurance chômage et l'État.

Depuis le 1^{er} avril 2009, la CRP est modifiée. Sa durée est augmentée à 12 mois, avec pour objectif la mise en place d'un conseiller pour au maximum 50 bénéficiaires. L'allocation est portée à 80 % du salaire brut pendant les 8 premiers mois, puis 70 % pour les 4 derniers.

Le contrat de transition professionnelle (CTP)

Mis en place à titre expérimental dans sept bassins d'emplois, le CTP se substitue à l'obligation de proposer une convention de reclassement personnalisé. Le CTP, d'une durée maximale de 12 mois, a pour objet le suivi d'un parcours de transition professionnelle pouvant comprendre des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail au sein d'entreprises ou d'organismes publics. Pendant la durée de ce contrat, et en dehors des périodes durant lesquelles il exerce une activité rémunérée, le titulaire du CTP perçoit une « allocation de transition professionnelle » égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des 12 mois précédents la conclusion du CTP. Cette allocation n'est soumise à aucune cotisation sociale, à l'exception d'un prélèvement destiné au financement de la retraite complémentaire n'excédant pas 3 % du montant brut.

Au 1^{er} mars 2009, le CTP a été étendu à 8 bassins d'emploi supplémentaires. À terme, 40 bassins devraient être concernés.

Les anciens dispositifs (convention de conversion, PAP anticipé)

La convention de conversion devait aider les salariés appelés à être licenciés pour motif économique à se reclasser rapidement. Ce dispositif a été mis en place en 1987 par un accord interprofessionnel. D'une durée maximale de 6 mois, il permettait aux demandeurs de bénéficier d'une meilleure indemnisation. Il a été supprimé en juillet 2001.

Le PAP anticipé lui a succédé. Il visait à étendre le bénéfice des prestations d'aide au retour à l'emploi (Pare), pendant le préavis, au salarié licencié pour motif économique. Les salariés qui adhéraient s'inscrivaient à l'ANPE en catégorie 5 pour motif de PAP anticipé (soit la catégorie statistique E). Il a été supprimé en juin 2005.

conventions.

Le nombre de conventions signées avec le FNE diminue depuis 2004. Les conventions d'ATD sont celles qui sont les plus signées entre les entreprises et l'État : 688 en 2008, soit

presque le double des conventions de cellule de reclassement. Les conventions de congé de conversion sont en voie d'extinction : aucun budget ne leur est alloué depuis fin 2008. Ce choix a été opéré pour éviter les

« doublons » avec les CRP. Les conventions de formation et d'adaptation du FNE restent peu mobilisées en 2008 (44) (5).

Un taux d'adhésion variable aux mesures financées par le FNE

Les conventions financées par le FNE visent un nombre de bénéficiaires potentiels. Ces derniers ne correspondent qu'à une partie des salariés dont le licenciement est envisagé. Certains peuvent en effet bénéficier d'une retraite, d'une préretraite ou d'une dispense de recherche d'emploi (DRE) [5], [6] ; il est également possible qu'ils décident de se retirer du marché du travail ou qu'ils aient déjà retrouvé un travail... En 2005, environ 15 % des salariés dont le licenciement était envisagé n'étaient ainsi pas concernés par les conventions de reclassement signées. En outre, les bénéficiaires potentiels des conventions peuvent accepter ou non d'y adhérer, et ce pendant toute la durée prévue par la convention. Ainsi, seuls sept bénéficiaires potentiels sur dix de cellules de reclassement conventionnées en 2005 ont choisi d'y adhérer. Pour les allocations temporaires dégressives, l'adhésion est

(5) La dégradation de la situation conjoncturelle pourrait inverser cette tendance. En mars 2009, l'État a ainsi appelé l'administration territoriale à intensifier son action en utilisant notamment les conventions de formation et d'adaptation du FNE.

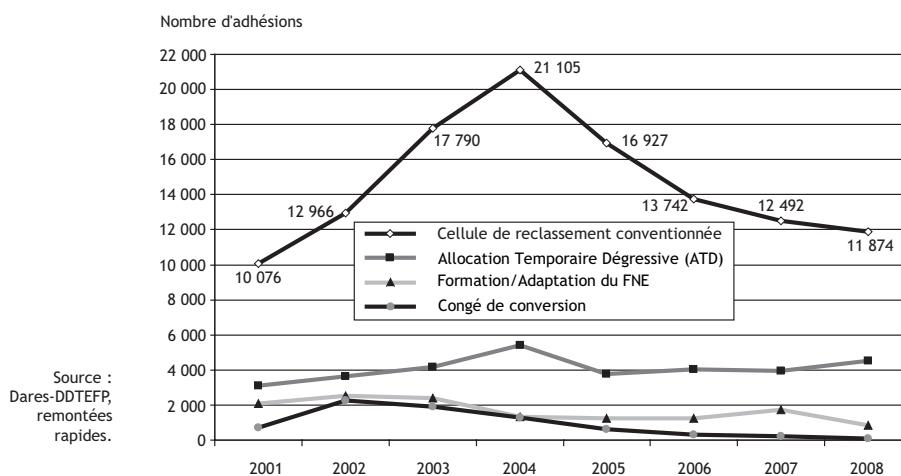
conditionnée par le fait que le salarié retrouve un emploi moins bien rémunéré dans l'année de son licenciement : le taux d'adhésion est donc beaucoup plus faible (environ 10 %).

En 2008, 11 900 salariés ont adhéré à une cellule de reclassement conventionnée. Ces adhésions sont en baisse constante depuis 2004 (-5 % en 2008, graphique 3), alors que les adhésions aux allocations temporaires dégressives augmentent de 15 % en 2008. L'élargissement de l'allocation au contrat temporaire de plus de 6 mois décidée fin 2005 semble avoir joué positivement sur le nombre d'adhésions à ce dispositif.

Trois salariés sur dix retrouvent un CDI à l'issue d'une cellule de reclassement conventionnée

Faute de données exhaustives sur les cellules de reclassement financées entièrement par les entreprises (encadré 1), l'analyse des reclassements à l'issue des cellules ne porte que sur les cellules de reclassement conventionnées par le FNE. La durée des cellules de reclassement conventionnées par le FNE est au minimum de trois mois et au maximum de douze mois. À titre exceptionnel, la durée de la cellule peut être prolongée jusqu'à dix-huit mois, voire vingt-quatre mois dans le cas des cellules inter entreprises. Un délai d'au moins deux ans après la signature est donc nécessaire pour établir un bilan des cellules

Graphique 3
Adhésions aux dispositifs publics d'accompagnement des restructurations du Fonds national de l'emploi



Source : Dares-DDTEFP, remontées rapides.

Note : les années correspondent aux années de comptabilisation des adhésions.
Champs : adhérents aux dispositifs. France métropolitaine.

Tableau 2
Conventions du Fonds national de l'emploi (FNE)

Année de signature de la convention	Nombre de conventions de cellules de reclassement	Nombre de conventions d'allocations temporaires dégressives	Nombre de conventions de congé de conversion	Nombre de conventions de formation/adaptation du FNE	Total
2001	475	769	62	172	1 478
2002	646	883	60	105	1 694
2003	917	1 239	33	73	2 262
2004	845	1 217	49	65	2 176
2005	749	1 107	33	60	1 949
2006	632	989	17	51	1 689
2007	546	898	10	70	1 524
2008	386	688	2	44	1 120

Note : une même entreprise peut signer plusieurs conventions FNE.

Champ : conventions signées entre les entreprises et l'État. France métropolitaine.

Source : Dares-DDTEFP, remontées rapides.

conventionnées. Compte tenu des délais de traitement de ces bilans, les dernières données détaillées exploitées ci-après portent sur les conventions signées en 2005.

Parmi les salariés suivis par une cellule conventionnée en 2005 et dont le bilan a été établi jusqu'à deux ans après la date de la convention, trois sur dix retrouvent un CDI à l'issue de la cellule de reclassement, un quart retrouvent un contrat court (CDD ou mission d'intérim, quelle que soit leur durée) et moins de cinq sur cent reprennent ou créent leur entreprise (graphique 4). Au total, 59,4 % se reclassent, soit une proportion supérieure à celle observée pour les salariés suivis par une cellule en 2004 (54,8 %, tableau 3). Cette augmentation ne paraît pas imputable à une modification de la structure de la population concernée : la répartition par âge, sexe et qualification est pratiquement la même qu'en 2004 (tableau 4). Les adhérents sont majoritairement des hommes, âgés de 25 à 44 ans, ouvriers qualifiés, travaillant dans des entreprises de 50 à 199 salariés. Cette progression du taux de reclassement est vraisemblablement liée, pour l'essentiel, à l'amélioration de la conjoncture de l'emploi entre 2005 et 2007.

La probabilité de reclassement en emploi (CDI, CDD, intérim, création d'entreprises) à l'issue d'une cellule de reclassement conventionnée décroît fortement après 50 ans. Ainsi, un bénéficiaire âgé de plus de 50 ans a, « toutes choses égales par ailleurs », moitié moins de chance de retrouver un emploi qu'un bénéficiaire de moins de 30 ans (tableau 5). Alors que les chances de retrouver un emploi salarié sont peu différenciées selon l'âge en deçà de 50 ans, les créations d'entreprise à l'issue de la cellule sont nettement plus fréquentes pour les adhérents âgés de 40 à 49.

Les hommes ont plus de chance que les femmes de retrouver un emploi en CDI, en intérim ou de

Tableau 3
Taux de reclassement des adhérents à une cellule de reclassement conventionnée

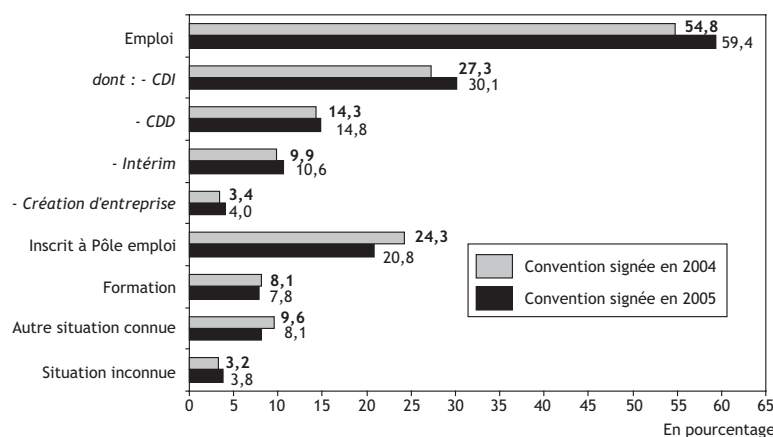
Année de signature de la convention	Taux de reclassement (%) [1]	Nombre d'adhérents étudiés
2002	49,2	14 022
2003	50,0	23 603
2004	54,8	19 270
2005	59,4	13 500

Source : 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. Les CDD et les missions d'intérim sont comptabilisés quelle que soit leur durée.

Champ : France métropolitaine.

Graphique 4
Situation des adhérents aux cellules de reclassement conventionnées à la sortie du dispositif, en fonction de l'année de signature de la convention



Source : Dares, Cerfa.

Champ : 19 270 adhérents à une cellule de reclassement conventionnée en 2004, 13 500 en 2005. France métropolitaine.

Tableau 4
Caractéristiques des adhérents à une cellule de reclassement conventionnée

En %	Pour une convention signée	
	en 2004	en 2005
Selon la situation à l'entrée de la cellule		
En activité	7,6	9,3
En préavis	73,1	70,6
Demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi	15,6	15,6
Autres situations	3,7	4,5
Total	100,0	100,0
(% de Non renseigné)	(9,6)	(10,2)
Selon le sexe		
Hommes	57,4	57,1
Femmes	42,6	42,9
Selon l'âge		
Moins de 25 ans	3,5	3,5
25-44 ans	54,8	53,3
45-49 ans	18,7	19,4
50 ans ou plus	23,1	23,9
Selon la qualification		
Ouvriers non qualifiés	16,6	16,5
Ouvriers qualifiés	41,3	43,0
Employés	19,1	20,6
Techniciens, agents de maîtrise	13,6	13,1
Cadres, ingénieurs	9,4	6,9
Total	100,0	100,0
(% de Non renseigné)	(8,4)	(8,2)
Selon l'effectif de l'entreprise à la date de signature de la convention [1]		
Moins de 20 salariés	4,9	7,0
20-49	26,2	30,2
50-199	51,2	48,9
200 ou plus	17,7	13,9
Total	100,0	100,0
(% de Non renseigné)	(31,1)	(14,7)
Nombre d'adhérents étudiés	19 270	13 500

Source : Dares, Cerfa.

[1] - Hors adhérents aux cellules inter-entreprises.

Champ : France métropolitaine.

Tableau 5
Reclassement à l'issue d'une cellule de reclassement conventionnée
selon les caractéristiques sociodémographiques

Rapport des chances (odds ratio)	Situation à l'issue de la cellule de reclassement					
	En CDI	Créateur d'entreprise	En CDD	En intérim	Reclassé (CDI, CDD, création d'entreprise, intérim)	En formation
Selon le sexe						
Hommes.....	1,8 ***	1,9 ***	0,6 ***	1,4 ***	1,6 ***	0,7 ***
Femmes.....	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Selon l'âge						
Moins de 30 ans.....	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
30-39 ans.....	1,1 ***	1,1 ns	0,9 ns	1,0 ns	1,0 ns	1,1 ns
40-49 ans.....	0,9 ns	1,6 **	0,9 ns	1,0 ns	1,0 ns	1,0 ns
50 ans ou plus.....	0,6 ***	0,8 ns	0,6 ***	0,5 ***	0,4 ***	0,5 ***
Selon la qualification						
Cadres, ingénieurs.....	1,2 ***	2,0 ***	0,7 ***	0,1 ***	1,0 ns	0,7 *
Techniciens, agents de maîtrise.....	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Employés non qualifiés.....	0,8 ns	0,4 **	1,1 ns	1,0 ns	0,8 **	0,7 ns
Employés qualifiés.....	1,0 ***	0,7 **	1,1 ns	0,9 ns	0,9 ns	0,8 *
Ouvriers non qualifiés.....	0,5 ***	0,3 ***	1,2 **	1,9 ***	0,7 ***	0,9 ns
Ouvriers qualifiés.....	0,6 ***	0,5 ***	1,2 *	2,0 ***	0,8 **	0,8 ns

Source : Dares, Cerfa.

Le recours à une modélisation de type Logit permet d'isoler l'effet spécifique des différents facteurs « toutes choses égales par ailleurs ». Cette modélisation est partielle puisqu'elle s'appuie uniquement sur les données disponibles dans les Cerfa d'adhésion. Les variables « situation à l'entrée de la cellule », « taille de l'entreprise », « secteur d'activité de l'entreprise » sont écartées car elles présentent trop de valeurs manquantes ou posent des problèmes d'interprétation.

*** significativité au seuil de 1 % ; ** significativité au seuil de 5 % ; * significativité au seuil de 10 % ; ns : non significatif ; réf. : modalité de référence.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, un homme a 1,8 fois plus de chance d'être en CDI à l'issue de la cellule de reclassement conventionnée qu'une femme.

Champ : 10 783 adhérents à une cellule de reclassement conventionnée en 2005.

créer une entreprise à l'issue de la cellule de reclassement. À l'inverse, ils retrouvent moins fréquemment un emploi en CDD que les femmes. La répartition par secteur d'activité pourrait expliquer en partie ces résultats (6) (tableau 6). L'industrie du textile et de l'habillement concentre ainsi le plus d'adhérents aux cellules (16 % des conventions signées en 2005). Ce secteur, très féminisé (67 %), présente un taux de reclassement inférieur à la moyenne nationale.

Les ouvriers, qu'ils soient qualifiés ou non, ont « toutes choses égales par ailleurs », deux fois plus de chance de retrouver une mission d'intérim qu'un technicien ou un agent de maîtrise. À l'inverse, ils ont nettement moins de chance d'accéder à un CDI ou à la création d'entreprise. Ces deux débouchés sont en revanche nettement plus fréquents pour les cadres ou ingénieurs que pour les techniciens ou agents de maîtrise.

(6) La variable portant sur le secteur d'activité de l'entreprise ne peut être intégrée directement dans la modélisation car elle présente trop de valeurs manquantes.

Tableau 6
Répartition des adhérents aux cellules de reclassement conventionnées
suivant le secteur d'activité de leur entreprise

En %

	Répartition des adhérents		En 2005		Répartition des entreprises signataires 2005
	2004	2005	% Femme	Taux reclassement [1]	
Agriculture, chasse, sylviculture.....	0,6	0,3	29	81	0,5
Industrie extractive.....	0,5				0,0
Industries agricoles et alimentaires.....	2,7	4,6	35	60	5,3
Industrie textile et habillement.....	18,3	16,3	67	56	13,9
Industrie du cuir et de la chaussure.....	4,7	4,5	63	60	2,1
Industrie du papier et du carton ; édition et imprimerie.....	3,0	3,9	43	53	3,2
Industrie du caoutchouc et des plastiques.....	2,1	2,1	35	55	3,5
Industrie chimique.....	1,6	4,1	44	62	1,4
Métallurgie et travail des métaux.....	12,9	10,6	19	63	12,2
Fabrication de matériel de transport.....	3,6	3,3	18	50	2,3
Fabrication de machines et équipements.....	2,8	5,2	21	65	5,1
Fabrication d'équipements électriques et électroniques.....	8,6	4,0	49	54	4,8
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques.....	3,1	1,6	38	49	2,5
Travail du bois et fabrication d'articles en bois.....	1,3	0,7	26	66	1,1
Autres industries manufacturières.....	5,0	8,0	42	67	4,6
Construction.....	3,0	3,8	9	65	5,3
Commerce.....	3,8	5,1	55	57	5,6
Hôtels et restaurants.....	0,3	0,3	47	65	0,5
Transports et communications.....	5,9	4,7	19	71	6,2
Activités financières.....	0,4	0,6	32	53	0,7
Immobilier, location et services aux entreprises.....	4,4	5,8	36	60	7,6
Administration publique et Education.....	0,5	0,4	64	68	0,9
Services collectifs, sociaux et personnels.....	0,7	1,2	62	64	1,2
Santé et action sociale.....	1,0	1,8	49	66	1,9
INTER ENTREPRISE [2].....	9,3	7,1	39	53	7,6
Total.....	100,0	100,0	43	59	100,0
(% de Non Renseigné) [3].....	(16)	(10)			

Source : 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. Les CDD et les missions d'intérim sont comptabilisés quelle que soit leur durée.

[2] Pour les cellules inter-entreprises, le secteur d'activité de chaque entreprise n'est pas connu.

[3] La forte proportion d'adhérents dont le secteur d'activité de l'entreprise est inconnu s'explique par un mauvais remplissage du Cerfa par les cellules de reclassement ; certaines de ces cellules ne décrivent pas le secteur d'activité de l'entreprise signataire mais leur propre secteur d'activité.

Champ : 19 270 adhérents à une cellule de reclassement conventionnée en 2004, 13 500 en 2005. France métropolitaine.

À l'issue de la cellule, un adhérent de 50 ans ou plus à moitié moins de chance d'être en formation qu'un adhérent de moins de 30 ans. Être un homme diminue également cette probabilité. En revanche, la qualification n'a pas d'effet notable sur l'accès à la formation.

Les bénéficiaires de l'allocation temporaire dégressive (ATD) : surtout des hommes, qualifiés

Trois quarts des bénéficiaires de conventions d'ATD signées en 2005 sont des hommes (tableau 7). Cette proportion est en légère hausse par rapport aux conventions de 2004. La part des allocataires âgés de 50 ans ou plus est également supérieure dans les conventions conclues en 2005 (18 %) par rapport à celles de 2004 (13 %). En revanche, la structure en termes de qualification est très proche d'une année à l'autre : 30 % des bénéficiaires de conventions ATD signées en 2004 et 2005 sont techniciens, agents de maîtrise ou cadres. Les allocataires semblent provenir un peu plus souvent de petites entreprises (moins de 50 salariés) en 2005.

Quatre secteurs regroupent 40 % des adhérents aux conventions d'ATD de 2005 : métallurgie et travail des métaux, fabrication de machines et équipements, fabrication d'équipements électriques et électroniques, transports et communications (tableau 8). Par rapport aux conventions conclues en 2004, la part du secteur de la fabrication d'équipements électriques et électroniques a sensiblement diminué (10 % pour l'année 2005, contre 21 % pour 2004).

De façon générale, les bénéficiaires de l'ATD sont un peu plus jeunes, davantage qualifiés et plus fréquemment dans des entreprises de grande taille que les adhérents aux cellules de reclassement conventionnées.

Tableau 7
Caractéristiques des bénéficiaires de l'allocation temporaire dégressive (ATD)

En %

	Pour une convention signée	
	en 2004	en 2005
Selon le sexe		
Hommes	71,7	73,9
Femmes.....	28,3	26,1
Selon l'âge		
Moins de 25 ans	1,9	1,4
25-44 ans.....	66,6	60,7
45-49 ans.....	18,5	20,2
50 ans ou plus	13,0	17,8
Selon la qualification		
Ouvriers non qualifiés.....	9,4	10,7
Ouvriers qualifiés	36,6	35,7
Employés	21,7	23,1
Techniciens, agents de maîtrise.....	21,7	21,0
Cadres, ingénieurs.....	10,6	9,6
Total	100,0	100,0
(% de Non renseigné).....	(7,1)	(7,6)
Selon l'effectif de l'entreprise à la date de signature de la convention		
Moins de 20 salariés	5,3	7,5
20-49 salariés.....	14,4	19,1
50-199 salariés	39,9	35,4
200 salariés et plus.....	40,4	38,0
Total	100,0	100,0
(% de Non renseigné).....	(31,6)	(10,6)
Nombre d'adhérents étudiés	3 275	2 143

Source : Dares, Cerfa.

Champ : France métropolitaine.

Tableau 8
Répartition des bénéficiaires de l'allocation temporaire dégressive suivant le secteur d'activité de leur entreprise

En %

	Répartition des adhérents		Répartition des entreprises signataires 2005
	2005	2004	
Agriculture, chasse, sylviculture.....	0,1	0,9	0,9
Industrie extractive	0,3	0,3	0,2
Industries agricoles et alimentaires.....	3,7	7,1	4,6
Industrie textile et habillement	5,7	7,4	13,7
Industrie du cuir et de la chaussure	2,9	1,9	2,1
Industrie du papier et du carton ; édition et imprimerie	5,5	7,1	4,4
Cokéfaction, raffinage, industries nucléaires	0,4	0,0	0,0
Industrie du caoutchouc et des plastiques.....	2,8	2,7	4,1
Industrie chimique	3,1	6,7	2,2
Métallurgie et travail des métaux	7,7	10,5	9,9
Fabrication de matériel de transport	3,5	3,5	2,2
Fabrication de machines et équipements	9,1	9,2	6,3
Fabrication d'équipements électriques et électroniques	20,9	9,7	5,2
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	3,2	1,2	2,5
Travail du bois et fabrication d'articles en bois	1,1	1,5	1,9
Autres industries manufacturières.....	4,5	4,5	3,6
Construction.....	3,0	2,8	7,5
Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques	5,9	4,7	9,5
Hôtels et restaurants	0,3	0,8	1,5
Transports et communications	7,2	9,7	5,4
Activités financières	0,2	0,3	0,8
Immobilier, location et services aux entreprises.....	5,8	4,1	7,6
Administration publique et Éducation	0,5	1,5	1,2
Santé et action sociale	2,1	1,0	1,2
Services collectifs, sociaux et personnels.....	0,4	0,8	1,8
Total	100,0	100,0	100,0
(% de Non Renseigné).....	(10)	(4)	(6)
Nombre d'adhérents étudiés.....	3 275	2 143	

Source : Dares, Cerfa.

Champ : France métropolitaine.

Une contribution croissante de l'État au financement des cellules de reclassement

La participation de l'État, via le FNE, aux quatre dispositifs d'accompagnement des restructurations s'élève à 32,8 millions d'euros en 2008 (tableau 9). 60 % de ce montant environ est dévolu aux cellules de reclassement conventionnées.

La contribution financière globale du FNE est en baisse de plus d'un tiers par rapport à 2004, en raison du repli du nombre de conventions signées et des adhésions. Ce recul s'explique pour partie par l'amélioration de la conjoncture de l'emploi et par la volonté de limiter le recours aux congés de conversion. La modification du régime des cellules de reclassement qui donne désormais lieu à un paiement en lien avec les résultats de reclassement peut également expliquer la baisse du financement de l'État.

Le taux de contribution moyen de l'État ne cesse d'augmenter pour les cellules de reclassement conventionnées. Il atteint 90 % pour les conventions signées en 2007 (graphique 5).

Cette progression est due au nombre de plus en plus important de conventions où l'État intervient comme seul financeur : 77 % des cellules de reclassement conventionnées sont entièrement financées par l'État en 2007, contre 65 % en 2003. Cette prise en charge totale est possible pour les entreprises confrontées à de gra-

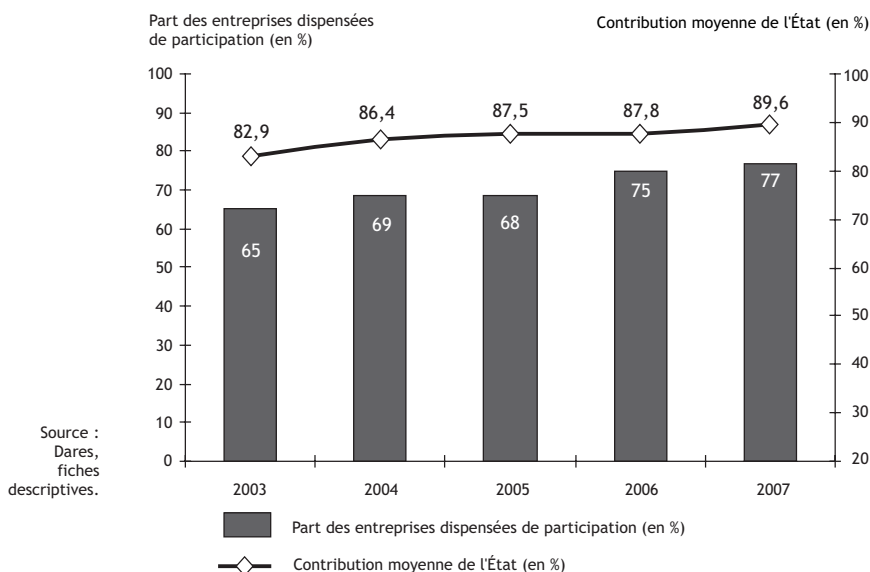
Tableau 9
Financement de l'État aux dispositifs publics d'accompagnement des restructurations

En millions d'euros

	2004	2005	2006	2007	2008
Cellule de reclassement	33,6	30,9	23,0	22,5	19,8
Allocation temporaire dégressive	13,0	14,0	10,0	8,3	9,1
Conventions FNE de formation ou d'adaptation	4,6	4,1	5,5	4,3	3,2
Congé de conversion	7,8	5,2	1,5	1,7	0,7
Total	59,0	54,2	40,0	36,8	32,8

Source :
Lois de règlement des comptes (2004-2008).

Graphique 5
Contribution moyenne de l'État aux conventions de cellule de reclassement et part des entreprises dispensées de participation financière



Source :
Dares, fiches descriptives.

Champ : France métropolitaine.

ves difficultés (notamment en redressement ou liquidation judiciaire) ou situées dans des zones confrontées à de graves déséquilibres de l'emploi.

Le coût de la cellule, chiffré dans la convention, est établi

à partir du nombre de bénéficiaires potentiels. Le budget prévisionnel moyen des conventions signées en 2007 est de 66 700 €, ce qui représente un coût moyen par salarié de 1 900 € financé par l'État et l'employeur.

Myriam BOBBIO (Dares).

Pour en savoir plus

[1] Bobbio M., Gratadour C., en collaboration avec Zegnani S. (2009), « Les parcours d'accompagnement vers l'emploi des salariés licenciés pour motif économique : comparaison entre le contrat de transition professionnelle (CTP), la convention de reclassement personnalisé (CRP) ou l'accompagnement classique de l'ANPE », *Premières Synthèses* n° 43.2, Dares.

[2] Bobbio M., Gratadour C., en collaboration avec Zegnani S. (2009), « Le reclassement professionnel des licenciés économiques : comparaison entre le contrat de transition professionnelle (CTP), la convention de reclassement personnalisé (CRP) ou l'accompagnement classique de l'ANPE », *Premières Synthèses* n° 43.3, Dares.

[3] Chassard Y. (sous la direction de), Bedok D., Louis B., Tessier M. (2002), « Licenciements collectifs pour motif économique : comment font nos partenaires », *Premières Synthèses* n° 35-3, Dares.

[4] 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* n° 28.2, Dares.

[5] Merlier R. (2009), « Les préretraites publiques en 2008 en baisse continue », *Premières Informations* n° 26.3, Dares.

[6] Merlier R. (2009), « La dispense de recherche d'emploi en 2007 : des effectifs en baisse », *Premières Informations* n° 16.2, Dares.

[7] Bobbio M. (2006), « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2005 », *Premières Informations* n° 37.2, Dares.

LES DISPOSITIFS PUBLICS D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS FINANCÉS PAR LE FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI (FNE)

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 de Pôle emploi.

Entreprises concernées

Le conventionnement avec l'État est possible pour les entreprises qui procèdent à un licenciement économique et qui ne sont pas 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).

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 inter-entreprises 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, en 2007, une convention signée à cette date couvrait 36 bénéficiaires potentiels.

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.

L'État peut prendre en charge totalement le financement, pour les entreprises confrontées à de 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.

Durée

La durée de l'aide est au minimum de trois mois et au maximum de douze mois. En 2007, la durée des cellules de reclassement est en moyenne de dix mois et demi, en augmentation d'un mois par rapport à 2004.

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). Le cas échéant, 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 2005, cinq personnes en moyenne sont employées par la cellule de reclassement, et chacune suit douze salariés.

Textes de référence

Code du travail, art. L. 5123-1 à L. 5123-9, R. 5123-1 à R. 5123-3 et D. 5123-4. Circulaire DGEFP n° 2003-25 du 9 octobre 2003, circulaire DGEFP n° 2007/20 du 17 juillet 2007.

Les conventions d'allocations temporaires dégressives (ATD)

Objectif

Permettre aux salariés licenciés pour motif économique 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 ou contrat à durée déterminée ou de travail temporaire de 6 mois ou plus 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 ont été élargies : c'est à partir de ce moment que les reclassements en CDD ou contrat de travail temporaire de six mois ou plus sont entrés dans le champ de la mesure. 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 et avec l'allocation versée par l'assurance chômage au titre d'une activité réduite.

Financement et durée

Le financement de l'allocation temporaire dégressive est à la charge de l'entreprise et de l'État. La participation de ce dernier 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.

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. 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 :

Code du travail, art. R. 5123-9 à R. 5123-11. Arrêté du 26 mai 2004 (JO 12 juin 2004). Circulaire DGEFP n° 2005/45 du 22 décembre 2005.

Les congés de conversion

Objectif

Permettre aux salariés de suivre, pendant quatre à dix mois, 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. Dans ce cadre, une allocation est versée aux bénéficiaires.

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).

Suite de l'encadré page 12

Suite de l'encadré 3

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). La contribution des employeurs à l'allocation n'est passible ni de la taxe sur les salaires, ni des cotisations de sécurité sociale.

Textes de référence

Code du travail, art. L. 5123-2, L. 5124-1, R. 5111-1, R. 5111-2, R. 5123-1 et R. 5123-2. Circulaire n° 2005/47 du 30 décembre 2005.

Les conventions de formation et d'adaptation

Objectif

Les conventions de formation et d'adaptation visent à 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 financière apportée par le FNE concerne en priorité les salariés de premier niveau de qualification (niveaux VI, Vbis 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 sa situation financière, de la qualité de sa gestion des ressources humaines, de la finalité de la formation au regard de l'emploi et de son appartenance ou non à un groupe ;
- versée au fur et à mesure du déroulement des actions conventionnées, le solde étant donné 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 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

Code du travail, art. L. 5123-2, L. 5124-1, R. 5111-1, R. 5111-2, R. 5123-1 et R. 5123-2 du Code du travail. Circulaire CDE 96/11 du 6 mai 1996

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

sont éditées par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville

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, Recherche, Statistique de la DARES)

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 : e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie.

Abonnements : dares.communication@dares.travail.gouv.fr Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi

et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

