

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Convention*

### *Fonds national de l'emploi*

### *Licenciement économique*

### *Région*

### *Retraite*

### *Service public de l'emploi*

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE  
ET DU LOGEMENT

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

*Direction des relations du travail*

### **Circulaire DGEFP-DRT n° 2005-47 du 30 décembre 2005 relative à l'anticipation et à l'accompagnement des restructurations**

NOR: SOCT0510417C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

### *Références :*

- Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (*JO* du 19 janvier 2005 et son modificatif du 27 janvier 2005) ;
- Loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale (*JO* du 27 juillet 2005) ;
- Décret n° 2005-1084 du 31 août 2005 pris pour l'application de l'article L. 321-17 du code du travail (*JO* du 2 septembre 2005) ;
- Arrêté du 24 mai 2005 portant agrément de la convention du 27 avril 2005 relative à la convention de reclassement personnalisé, de l'avenant n° 5 à la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, de l'avenant n° 4 au règlement annexé à la convention précitée et de l'avenant n° 1 à l'accord du 18 février 2004 relatif au financement par l'assurance chômage de points de retraite ;
- Convention Etat-Unédic du 8 juillet 2005 relative à la CRP ;
- Convention ANPE-Unédic du 7 juin 2005 relative à la CRP ;
- Circulaire n° 2005-42 du 12 décembre 2005 relative à la mise en œuvre de l'obligation instituée à l'article L. 321-17 du code du travail.

*Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Monsieur le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi ; Monsieur le directeur général de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes.*

Confronté à un phénomène permanent de mutations économiques, l'Etat, garant de la cohésion sociale et de l'équilibre des territoires, a un rôle important à jouer.

Il doit, en premier lieu, renforcer sa capacité de veille, d'anticipation et de diagnostic le plus en amont possible des opérations de restructuration conduites par les entreprises, afin de renforcer les actions préventives qu'il peut mener auprès des entreprises.

Il lui revient ensuite d'appuyer le développement de la négociation collective en matière de restructurations en tenant compte des nouveaux outils créés par la loi n° 2005-32 de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005.

Il doit également garantir, au profit des salariés licenciés, la qualité des mesures d'accompagnement et l'efficacité de leur mise en œuvre à travers notamment le déploiement de la convention de reclassement personnalisée.

Il doit enfin organiser la revitalisation des territoires touchés par les restructurations en application de l'article L. 321-17 du code du travail.

La présente instruction détaille les axes de progrès attendus sur ces quatre domaines d'intervention du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Elle est accompagnée de fiches thématiques qui précisent les modalités d'application des textes intervenus récemment sur ce sujet.

### **1. Renforcer les outils de veille pour une meilleure anticipation des crises**

Dans le cadre de la mise en place du nouveau dispositif interministériel d'anticipation et d'accompagnement des mutations, il nous appartient d'agir de façon préventive et plus systématiquement qu'aujourd'hui pour anticiper les conséquences sociales des mutations et renforcer l'employabilité des actifs, particulièrement les plus fragiles d'entre eux, en améliorant la gestion des ressources humaines dans les PME et les bassins d'emploi.

A ce titre, il vous appartient de :

*Etablir de façon immédiate et systématique une note d'alerte  
sur les menaces ou les procédures engagées portant sur plus de 100 suppressions d'emplois*

Ces dossiers sensibles peuvent notamment recouvrir une délocalisation brutale, une présomption de manquement manifeste de l'employeur dans la façon de s'acquitter de ses obligations en termes de reclassement, un risque de conflit social prolongé...

*Tenir et mettre à jour en permanence  
un tableau de veille dans chaque département*

Ce tableau de veille a pour objet de recenser très régulièrement, à partir d'un ensemble d'indicateurs, les entreprises ou employeurs qui sont susceptibles de rencontrer des risques de suppressions d'emplois.

Il pourra servir de support à la participation des DDTEFP à la mission de détection des difficultés des entreprises dans le cadre de l'action de l'Etat dans la prévention et le traitement des difficultés des entreprises (circulaires des 25 novembre 2004 et 26 novembre 2004 portant réforme du CODEFI).

*Définir des modalités d'action concertées, aux niveaux régional, interdépartemental et départemental*

Au-delà de la détection et du traitement des menaces identifiées, les mesures qu'il convient d'organiser et de mettre en œuvre au niveau territorial ainsi que les contributions de chaque partenaire doivent être définies dans un cadre d'action ayant fait l'objet de la plus large concertation.

Il faut, dans cette perspective, tirer le meilleur parti des travaux des observatoires existant sur le champ des mutations économiques, auxquels le service public de l'emploi apporte son analyse des fragilités structurelles détectées et des potentialités des secteurs professionnels et des territoires.

Ce cadre d'action concerté doit donc être élaboré conjointement avec les directeurs de l'ANPE, de l'AFPA, de l'ASSEDIC, les responsables des services du droit des femmes, les autres administrations de l'Etat (notamment les DRIRE), la région et les partenaires sociaux.

Cette démarche ayant pour but d'améliorer le délai de réponse et la qualité de la coordination des différentes institutions dans les situations de crise, il est indispensable de la soumettre pour discussion et validation aux instances de concertation régionales au sein desquelles l'accompagnement des mutations économiques est régulièrement évoqué (CCREFP, CESR, COPIRE...).

La fiche 1 jointe en annexe à la présente circulaire précise la forme de ces outils de veille et d'anticipation qu'il vous appartient de développer et d'utiliser.

### **2. Accompagner le développement du dialogue social dans les entreprises en matière d'accompagnement des restructurations et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

La loi de programmation pour la cohésion sociale a créé une obligation triennale de négocier pour les entreprises de plus de 300 salariés sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi, ainsi que sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elle a pérennisé la possibilité ouverte aux entreprises de conclure des accords de méthode, permettant d'adapter les procédures d'information-consultation et, le cas échéant, d'anticiper le contenu des plans de sauvegarde de l'emploi.

Le développement du dialogue social dans les entreprises en matière de développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de prévention et d'accompagnement des restructurations est un des enjeux essentiels de l'action que vous devez conduire auprès des entreprises. En effet, seul un cadre négocié peut permettre une gestion apaisée de l'emploi, favorable à une mobilité professionnelle interne et externe des salariés rendue nécessaire par les mutations économiques.

Dans ce contexte, il vous revient de :

*Appuyer les démarches de négociation collective en matière  
de restructuration et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*

Vous veillerez à informer les entreprises de la portée des nouvelles possibilités de dialogue social offertes par la loi de programmation pour la cohésion sociale. Les démarches visant à articuler accord sur la gestion préventive des emplois et accord de méthode devront être encouragées (dernier alinéa de l'article L. 320-2 du code du travail)

tant auprès des grandes entreprises, des branches que des petites et moyennes entreprises. Afin d'appuyer le développement de démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences négociées, vous pouvez mobiliser l'aide au conseil à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (décret n° 2003-681 du 24 juillet 2003 et circulaire DGEFP n° 2004-10 du 29 mars 2004).

*S'assurer de la conformité des accords d'entreprise à la réglementation en vigueur en matière de restructuration*

Vous veillerez ainsi à ce que les accords de méthode ne puissent déroger aux dispositions du code du travail relatives au contrôle de l'administration sur la régularité de la procédure et sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

Afin de sécuriser juridiquement les démarches anticipatives négociées, il vous appartient également de vous assurer que le comité d'entreprise a bien été réuni, informé et consulté au titre des livres IV et III conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, et notamment celles prévues par le ou les accords de méthode applicables dans l'entreprise.

Les fiches 2 à 5 jointes à la présente circulaire précisent ce rôle d'appui au développement du dialogue social.

**3. Garantir la qualité et l'efficacité des mesures d'accompagnement vers le retour à l'emploi pour les salariés touchés par les restructurations**

La convention de reclassement personnalisé créée par la loi de programmation pour la cohésion sociale, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin dernier, apporte une réponse concrète aux défis des mutations économiques et à la sécurisation des parcours professionnels. Elle permet également de réduire les inégalités de traitement en matière d'accompagnement social entre grands groupes et PME.

Elle a pour objet de permettre aux salariés licenciés pour motif économique de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail et pendant huit mois, d'un ensemble de mesures permettant un reclassement accéléré et traduit la volonté des partenaires sociaux et de l'Etat d'offrir un accompagnement renforcé en vue d'un retour rapide à l'emploi.

La mise en œuvre opérationnelle se poursuit afin de garantir le plein succès de la mesure. Dans ce cadre, trois missions vous reviennent :

*Une mission d'information*

Il vous revient de faire connaître le dispositif des conventions de reclassement personnalisé, les conditions dans lesquelles il doit être proposé aux salariés, les conséquences d'une non-proposition pour l'employeur et les voies de recours ouvertes aux salariés.

Par ailleurs, vous devez, dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi, organiser systématiquement des réunions d'information collective auprès des salariés concernés à l'issue des procédures d'information-consultation en liaison avec l'ASSEDIC, l'ANPE ou, le cas échéant, les prestataires habilités ainsi que les organismes de reclassement pressentis pour être les prestataires de cellule de reclassement conventionnée ou non par le FNE. Ces réunions d'information collective doivent notamment permettre d'éclairer le choix du salarié par rapport à la CRP et aux mesures du plan de sauvegarde de l'emploi et de préciser le rôle de chaque intervenant.

*Une mission de négociation*

Aux termes de l'article L. 321-7 modifié du code du travail, l'administration peut présenter des propositions pour compléter ou modifier le plan social en tenant compte de la situation économique de l'entreprise.

Vous veillerez, dès lors que la convention de reclassement personnalisé figure dans le plan social, à examiner avec les entreprises les améliorations pouvant être envisagées. Vous vous y attacherez tout particulièrement dans le cas où l'entreprise recourt à des conventions du FNE, en contrepartie des engagements financiers pris dans ce cadre par l'Etat.

*Une mission de coordination de l'intervention du service public de l'emploi élargi*

Les conditions de mise en œuvre des conventions de reclassement personnalisé doivent être examinées au cours des réunions périodiques du SPE afin de s'assurer de la bonne cohérence de l'intervention des différentes composantes du SPE, de la qualité et de la disponibilité de l'offre de formation existante, des résultats enregistrés et des solutions apportées aux problèmes posés.

Vous veillerez tout particulièrement à la bonne articulation des différents dispositifs de reclassement, notamment entre la convention de reclassement personnalisé et les cellules de reclassement conformément à l'instruction n° 2005-29 du 29 juillet 2005.

La fiche n° 6 jointe à la présente circulaire précise le rôle qui doit être le vôtre dans le déploiement de la CRP.

**4. Organiser la revitalisation des territoires affectés par les restructurations**

Afin d'accompagner les territoires affectés par des mutations économiques, l'article 76 de la loi de programmation pour la cohésion sociale (nouvel article L. 321-17 du code du travail) a institué une obligation dite de revitalisation à la charge des entreprises procédant à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels une entreprise est implantée.

Pour les entreprises de plus de 1 000 salariés ou appartenant à un groupe de plus de 1 000 salariés, l'entreprise doit s'engager à travers une convention signée avec l'Etat, à financer des actions de création d'activités et de développement des emplois pour un montant compris entre 2 et 4 fois la valeur du SMIC par emploi supprimé (cf. fiche n° 7).

Pour les entreprises de 50 salariés ou plus, de moins de 1 000 salariés et n'appartenant pas à un groupe de plus de 1 000 salariés, c'est à l'Etat d'intervenir pour la mise en œuvre d'actions de nature à permettre le développement d'activités nouvelles et à atténuer les effets de la restructuration envisagée sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi concernés. L'entreprise prend part à ces actions compte tenu de sa situation financière (cf. fiche n° 8).

Que ce soit dans le cas de restructurations touchant une entreprise appartenant à un groupe de plus de 1 000 salariés ou employant entre 50 et 1 000 salariés, votre implication est absolument déterminante pour faire de ces nouvelles dispositions le ressort d'une politique offensive de revitalisation et de revitalisation des territoires touchés par les mutations économiques. Cette implication suppose notamment :

- de mettre en place des outils vous permettant d'anticiper les risques potentiels de mutations économiques, touchant tant les grandes entreprises que les entreprises sous-traitantes ;
- de mutualiser les connaissances de l'ensemble des services de l'Etat de la situation économique et sociale des bassins d'emploi afin d'analyser les effets d'un projet de licenciement sur leur équilibre ;
- de vous impliquer personnellement dans le processus de négociation de la convention de revitalisation avec les entreprises concernées en vous appuyant, d'une part, sur votre pouvoir de sanction en cas de refus de l'entreprise de signer la convention et, d'autre part, sur les contreparties à un effort significatif de l'entreprise en matière de revitalisation dans le cas des entreprises comprises entre 50 et 1 000 salariés ;
- de veiller à ce que l'évaluation de ces outils de revitalisation soit rigoureuse, afin de permettre, d'une part, la diffusion des bonnes pratiques, mais surtout de veiller à ce que l'objectif affiché du dispositif (compenser les effets territoriaux des licenciements) soit bien atteint.

La fiche n° 9 précise le rôle que les services de l'Etat doivent jouer dans le déploiement de ces nouvelles mesures d'accompagnement territorial des restructurations.

Qu'il s'agisse du volet accompagnement social des salariés licenciés pour motif économique ou du volet accompagnement territorial des bassins d'emploi affectés par les mutations économiques, il vous appartient d'être réactif et d'adapter l'ampleur des mesures d'accompagnement à la situation à laquelle vous êtes confronté :

- face à des restructurations de grande ampleur, je vous invite à envisager, par la mobilisation des outils de droit commun, la mise en place de plates-formes de reconversion au sein desquelles l'action de l'ensemble des acteurs du SPE et les éventuelles cellules de reclassement mises en place coordonneront leur action. Ces plates-formes ont vocation à terme, le cas échéant, à s'inscrire dans le cadre des maisons de l'emploi. A cet égard, la prise en compte de la dimension « accompagnement des mutations économiques » est l'un des axes prioritaires que doivent développer les maisons de l'emploi ;
- par ailleurs, afin de revitaliser des bassins d'emploi lourdement affectés par des restructurations, vous pourrez, le cas échéant, contractualiser les engagements de l'ensemble des parties prenantes au développement économique et social territorial, notamment les engagements de l'Etat et des collectivités territoriales, dans un contrat de territoire.

Plus largement, vous veillerez à encourager et à appuyer le développement de démarches territoriales innovantes susceptibles de répondre aux fragilités sociales et territoriales qu'entraînent les mutations économiques. La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (sous-direction des mutations économiques) est à votre disposition pour vous aider dans l'élaboration de réponses adaptées à ces défis territoriaux.

Par avance, je vous remercie de votre forte implication personnelle dans le traitement de ces sujets qui sont, à juste titre, au cœur des préoccupations quotidiennes de nos concitoyens.

*Le directeur des relations du travail,*  
J.-D. COMBEXELLE

*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
J. GAEREMYNCK

## SOMMAIRE

---

### I. – VEILLE ET ANTICIPATION

FICHE N° 1. – VEILLE ET ANTICIPATION : TABLEAUX DE SUIVI

### II. – DIALOGUE SOCIAL ET DROIT DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

FICHE N° 2. – LES ACCORDS DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES  
(ART. L. 320-2 DU CODE DU TRAVAIL)

FICHE N° 3. – LES ACCORDS DE MÉTHODE (ART L. 320-3 DU CODE DU TRAVAIL)

FICHE N° 4. – LES NOUVELLES DISPOSITIONS DU DROIT DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE (LOI N° 2005-32 DU 18 JANVIER 2005 DE PROGRAMMATION POUR LA COHÉSION SOCIALE)

FICHE N° 5. – LE RÔLE DES SERVICES DE L'ÉTAT

### III. – LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ

FICHE N° 6. – LE RÔLE DES SERVICES DE L'ÉTAT

### IV. – LA REVITALISATION DES TERRITOIRES

FICHE N° 7. – DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENTREPRISES OU GROUPES DE PLUS DE 1 000 SALARIÉS

FICHE N° 8. – DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENTREPRISES OU GROUPES OCCUPANT ENTRE 50 ET 1 000 SALARIÉS

FICHE N° 9. – LE RÔLE DES SERVICES DE L'ÉTAT

## I. – VEILLE ET ANTICIPATION

### FICHE N° 1. – VEILLE ET ANTICIPATION

1. Une fiche de signalement devra systématiquement être adressée à la DGEFP pour porter à sa connaissance les risques de restructuration ainsi que les procédures envisagées ou engagées portant sur plus de 100 suppressions d'emplois. Il conviendra également de signaler les dossiers ayant un impact plus faible mais qui vous sembleraient a priori problématiques, du fait notamment de leur forte dimension symbolique ou conflictuelle.

Ces dossiers sensibles peuvent notamment recouvrir une délocalisation, une présomption de manquement manifeste de l'employeur dans la façon de s'acquitter de ses obligations en termes de reclassement, un risque de conflit social...

Les éléments *minima* d'informations demandés dans ces deux cas sont récapitulés dans les fiches de signalement de type joint *infra*.

2. Un tableau de veille devra être mis en place dans chaque département ; il regroupera les indicateurs emploi et alimentera le tableau de bord départemental des risques liés aux mutations économiques.

Ce tableau de veille a pour objet de recenser très régulièrement, à partir d'un ensemble d'indicateurs, les entreprises ou employeurs qui sont susceptibles de rencontrer des risques de suppressions d'emplois, et notamment celles qui ne sont pas à jour du paiement des cotisations dues au titre de l'assurance chômage et de l'AGS.

Ce tableau comportera, au minimum, les informations recueillies par les DRTEFP auprès des DDTEFP dans le cadre de la grille d'enquête également jointe, qui est déjà utilisée pour alimenter l'enquête trimestrielle sur les suppressions d'emplois dans les branches et les entreprises.

Il pourra, le cas échéant, servir de support à la participation des DDTEFP à la mission de détection des difficultés des entreprises dans le cadre de l'action de l'Etat dans la prévention et le traitement des difficultés des entreprises (redéfinies par les circulaires du 25 novembre 2004 du Premier ministre et du 26 novembre 2004 du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie relative à l'action de l'Etat dans la prévention et le traitement des difficultés des entreprises).

Il peut également constituer le support des réunions des cellules de veille départementales déjà mises en place ou susceptibles de l'être prochainement, sous l'autorité des préfets. De telles cellules, qui réunissent les administrations et les organismes les plus impliqués dans la détection et le traitement des crises, s'avèrent en effet un cadre de travail particulièrement approprié.

#### **Fiche de signalement des risques et des procédures envisagées ou engagées (suppressions d'emplois portant sur plus de 100 salariés ou sensibles)**

Risque annoncé : (oui/non) ou procédure envisagée : (oui/non) ou procédure engagée : (oui/non)  
(un seul choix possible)

Région : ..... Département : .....

Nom du correspondant : .....

Fonctions du correspondant : .....

Tél. : ..... Fax : ..... Mél : .....

Date de mise à jour : .....

Raison sociale de l'entreprise : .....

Adresse complète : .....

Coordonnées d'un correspondant dans l'entreprise : .....

Activité (en toutes lettres) :

NAF – APE : .....

Effectif total de l'entreprise : .....

Effectif sur le site concerné : .....

Sureffectif dans l'entreprise : .....

Sureffectif sur le site : .....

Causes annoncées des suppressions d'emplois :

(Redressement judiciaire, liquidation judiciaire, cessation d'activité, réorganisation pour recherche de gain de productivité [dont délocalisation], réorganisation pour sauvegarde de compétitivité [dont délocalisation], recours important et prolongé au chômage partiel, difficultés économiques/pertes de marché/ mutations technologiques, recours à la sous-traitance, fusion/acquisition, sinistre [incendie, inondation], arriéré de cotisations sociales ou de créances fiscales, retard de paiement des salaires, problème de sécurité/questions environnementales...)

Etat de la procédure (dates de réunions, livre IV, livre III, accord de méthode) : .....

.....

.....

.....

Observations sur le contexte :

.....

.....

.....

Fiche à retourner par mél à l'adresse suivante : [dgefp.mis@travail.gouv.fr](mailto:dgefp.mis@travail.gouv.fr).





## II. – DIALOGUE SOCIAL ET DROIT DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

## FICHE N° 2. – LES ACCORDS DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (ART. L. 320-2)

Afin de favoriser une gestion la plus en amont possible des restructurations, l'article 72 de la loi n° 2005-32 de programmation pour la cohésion sociale crée à l'article L. 320-2 du code du travail une obligation triennale de négocier sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi, ainsi que sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Cette obligation concerne les entreprises et les groupes d'au moins 300 salariés et, dans certaines conditions, les entreprises et les groupes de dimension communautaire, ainsi que les branches d'activité professionnelles, afin de les inciter à adopter une démarche d'anticipation et à traiter en amont, par le dialogue social, les évolutions de l'emploi.

Il faut noter que la faculté de négocier et de conclure de tels accords est ouverte à toutes les entreprises et tous les groupes, quel que soit leur effectif.

## 1. Les accords d'entreprise ou de groupe

*Le champ d'application de l'obligation de négocier*

Sont soumis à l'obligation de négocier définie par l'article L. 320-2 :

- toute entreprise ou unité économique et sociale (UES) employant au moins 300 salariés, et dotée d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2 ;
- tout groupe d'entreprises dont le siège social est situé en France, astreint à l'obligation de mise en place d'un comité de groupe en application de l'article L. 439-1, dès lors que l'effectif cumulé des entreprises appartenant à ce groupe est au moins égal à 300 salariés, que ces salariés soient situés en France ou à l'étranger, quel que soit l'effectif propre de chaque entreprise appartenant à ce groupe ;
- toute entreprise ou groupe de dimension communautaire soumis à l'obligation de constitution d'un comité d'entreprise européen en application de l'article L. 439-6, c'est-à-dire qui emploie au moins 1000 salariés dans les Etats membres de l'Union européenne ainsi que les Etats membres de l'Espace économique européen, et qui comporte au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés ou plus en France et dans un autre Etat membre.

L'effectif de la structure concernée (entreprise, UES ou groupe) est calculé selon les règles définies aux articles L. 620-10 et suivants du code du travail, dans leur rédaction issue de l'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 : l'engagement de la négociation est obligatoire si l'effectif d'au moins trois cents salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Si un accord est conclu au niveau du groupe, il exonère l'ensemble des entreprises qui entrent dans le périmètre de l'accord de l'obligation de négociation triennale sur ces sujets. Cependant, il convient de distinguer les différents champs de la négociation. Ainsi, si un accord de groupe met en place un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, mais ne traite pas des modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi, chacune des entreprises de ce groupe occupant au moins 300 salariés devra engager des négociations sur ce dernier sujet, non traité par l'accord de groupe.

*La forme des accords*

Les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sont soumis aux règles de validité définies par les articles L. 132-2-2 et L. 132-19-1 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi du 4 mai 2004.

Ils peuvent être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée.

Par ailleurs, le comité d'entreprise doit être consulté sur toute question intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, ainsi que sur toute mesure de nature à affecter ses modalités de fonctionnement. La consultation du CE ou de l'instance définie par l'accord dans le cadre d'un accord de groupe peut être concomitante à l'ouverture de la négociation de l'accord collectif sur ces sujets ou avoir lieu au plus tard avant la signature de l'accord. Le défaut de consultation n'entraîne pas la nullité de l'accord ni son inopposabilité, mais les sanctions propres au fonctionnement du comité d'entreprise (délict d'entrave).

*Le contenu des accords*

La négociation porte sur deux sujets :

- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires ;
- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que les mesures susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

Cette négociation doit être articulée avec celle sur les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle (art. L. 132-27 deuxième alinéa) (1).

(1) La conduite de cette négociation triennale n'exonère pas l'employeur d'engager chaque année la négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail telle que définie par le premier alinéa de l'article L. 132-27 du code du travail.

### *Le lien avec les accords de méthode*

La négociation peut porter concomitamment sur les matières définies à l'article L. 320-3, ce qui implique qu'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences puisse aussi comporter des dispositions relatives à la procédure applicable en cas de licenciement collectif. Une telle solution doit être encouragée.

## **2. Les accords de branche**

L'objectif de l'ouverture, posée par le nouvel article L. 132-12-12, du champ de la négociation des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences aux branches professionnelles est de définir des mesures qui seront applicables :

- dans les entreprises non couvertes par un accord visé à l'article L. 320-2, qu'elles soient soumises ou non à l'obligation de négocier ;
- dans les entreprises où un accord a été conclu en application des conditions fixées par l'accord de branche lui-même.

Lorsqu'un accord de branche vient à s'appliquer dans l'entreprise postérieurement à la conclusion d'un accord visé à l'article L. 320-2, les dispositions de l'accord d'entreprise doivent être adaptées en conséquence (alinéa 2 de l'article L. 132-23).

Cette négociation de branche porte sur les mêmes sujets que la négociation d'entreprise.

Les signataires des accords de branche disposent d'une certaine latitude pour déterminer la portée qu'ils entendent conférer au contenu des accords qu'ils négocient. Ils peuvent notamment insérer dans les accords :

- des clauses impératives (les dérogations au niveau inférieur ne peuvent être que plus favorables) ;
- des clauses d'ouverture (les dérogations sont encadrées précisément) ;
- des clauses supplétives (elles s'appliquent en l'absence d'accord d'entreprise).

Dans les domaines de la prévention des conséquences des mutations économiques et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les accords d'entreprise peuvent s'écarter des stipulations conventionnelles de branche, sauf si l'accord de branche a conféré à ces stipulations un caractère impératif, n'autorisant ainsi les entreprises à y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

A l'inverse, l'accord de groupe ne peut pas comporter de dispositions dérogatoires aux accords de branche dont relèvent les entreprises qui le composent, sauf si ces accords l'y autorisent expressément.

### FICHE N° 3. – LES ACCORDS DE MÉTHODE (ART. L. 320-3)

L'article L. 320-3 pérennise le principe des accords de méthode créés à titre expérimental par la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003, et ouvre la possibilité de conclure ces accords aux groupes et aux branches professionnelles. Cet article élargit également le champ du contenu des accords en leur permettant d'anticiper le contenu des plans de sauvegarde de l'emploi.

La logique reste la même : dans le respect d'un ordre public du droit du licenciement défini par le législateur, les partenaires sociaux peuvent organiser une procédure conventionnelle dérogatoire par voie d'accord reposant sur une logique majoritaire.

## **1. Les accords d'entreprise et de groupe**

### *Le champ des accords de méthode*

Les accords de méthode ont vocation à être négociés et à s'appliquer dans les entreprises ou dans les unités économiques et sociales dotées d'un comité d'entreprise, afin de définir en amont les modalités des procédures d'information et de consultation du comité d'entreprise, applicables lors des seules opérations de licenciement pour motif économique concernant au moins dix salariés dans une même période de trente jours.

En l'absence de délégué syndical désigné au sein de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale, et si un accord de branche étendu prévoit au préalable la possibilité de conclure un accord avec le comité d'entreprise en matière de prévention des conséquences des mutations économiques (art. L. 132-26), l'accord de méthode pourra être conclu avec le comité d'entreprise.

Ces accords peuvent également être négociés au niveau de groupes d'entreprises. Ils sont alors applicables à l'ensemble des salariés compris dans leur périmètre (le périmètre d'application de l'accord est défini par les négociateurs eux-mêmes, et peut ne couvrir que certaines des entreprises du groupe). Cependant, lorsque l'accord de groupe porte sur des domaines déjà traités par des accords d'entreprise, les clauses de l'accord de groupe ne peuvent prévaloir sur les stipulations des accords d'entreprise antérieurs ayant le même objet que si elles sont plus favorables pour les salariés.

### *La forme et les conditions de validité des accords*

Les accords de méthode doivent être signés dans les nouvelles conditions définies par l'article L. 132-2-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 4 mai 2004. Ainsi, selon le choix opéré au niveau de la branche, la validité des accords de méthode est subordonnée soit à une majorité d'adhésion des syndicats représentant la majorité des salariés soit à l'absence d'une majorité d'opposition.

Il convient de rappeler que dans le cadre des dispositions de la loi du 3 janvier 2003, les accords de méthode, pour être valides, étaient soumis à la seule règle de la majorité d'adhésion.

Les accords de méthode peuvent être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée (alors que la loi du 3 janvier 2003 limitait la durée des accords expérimentaux à 2 ans).

#### *Le contenu des accords*

1. La loi permet aux partenaires sociaux de déroger à certaines des modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues par les livres IV et III du code du travail.

Sans pouvoir remettre en cause le principe même d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité central et des comités d'établissement, au titre du livre IV et au titre du livre III du code du travail, les accords collectifs pourront fixer librement :

- le nombre des réunions, les délais qui les séparent et les modalités selon lesquelles s'articulent, dans les entreprises à établissements multiples, les consultations respectives du comité central d'entreprise et des comités d'établissement ;
- les modalités de recours à un expert-comptable et les conditions de son intervention lorsque le comité d'entreprise souhaite faire valoir ce droit.

2. Sont applicables sans dérogation possible les dispositions relatives au licenciement pour motif économique qui ne sont pas directement liées aux modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise :

- les dispositions concernant les informations portées à la connaissance des représentants du personnel lorsqu'un licenciement collectif pour motif économique est envisagé (10 premiers alinéas de l'article L. 321-4) ;
- le droit du comité d'entreprise de formuler des suggestions relatives aux mesures sociales proposées et d'y recevoir une réponse motivée de l'employeur (11<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 321-4) ;
- le droit du comité d'entreprise de recourir à un expert-comptable au titre du livre III, dans les conditions prévues par l'article L. 434-6 ;
- les principes qui régissent la consultation du comité d'entreprise : caractère préalable de la consultation, informations précises, délai d'examen suffisant, réponses motivées de l'employeur (art. L. 431-5) ;
- l'ensemble des dispositions du livre III qui constituent des garanties du salarié, indépendamment de la procédure d'information et de consultation au sens strict (en particulier, les dispositions relatives à l'ordre des licenciements, à la priorité de réembauchage, à l'obligation de formation, d'adaptation et de reclassement préalables au licenciement et au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi) ;
- les dispositions des articles L. 321-6 et L. 321-7-1 relatives aux délais d'envoi des lettres de licenciement. Le deuxième alinéa de l'article L. 321-6 prévoit cependant que dès lors qu'un accord collectif portant sur les conditions de licenciement a été conclu, l'autorité administrative a la faculté de réduire ce délai sans que celui-ci puisse être inférieur au délai prévu à l'article L. 321-7, c'est-à-dire à celui dont dispose l'administration pour effectuer les vérifications de la régularité de la procédure. En cas d'accord de méthode conclu dans le cadre de la loi, l'entreprise concernée pourra ainsi obtenir une réduction des délais d'envoi des lettres de licenciement, dès lors qu'elle en fera la demande dans les conditions fixées à l'article R. 321-2 ;
- l'ensemble des dispositions relatives au contrôle de l'administration sur la régularité de la procédure et sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, à l'information dont elle doit disposer, aux conditions dans lesquelles elle peut formuler des avis ou un constat de carence et à leurs conséquences sur la procédure d'information et de consultation (art. L. 321-7).

Par ailleurs, ne sont pas concernées, les règles spécifiques aux procédures collectives de licenciement mises en œuvre dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire.

3. La loi invite les partenaires sociaux à inclure dans les accords de méthode des dispositions relatives aux conditions dans lesquelles, dans le cadre de l'information et de la consultation menées au titre du livre IV du code du travail, le comité d'entreprise a la faculté de formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine de la restructuration ayant des incidences sur l'emploi, et d'obtenir une réponse motivée (le droit du comité d'entreprise d'émettre à ce stade, un avis sur le projet économique conformément à l'article L. 432-1 ne pouvant être remis en cause).

Afin d'anticiper et de faciliter les éventuelles nécessités de reclassement des salariés, la loi ouvre également la possibilité aux partenaires sociaux de définir et d'organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe. Ces actions doivent être réalisées dans le respect des dispositions de l'article L. 321-1.

En outre, la loi permet de définir par accord collectif les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 321-4-1, ainsi que tout ou partie de son contenu, font l'objet d'un accord. Cette disposition vise à encourager les partenaires sociaux à se mettre d'accord, en amont, sur les modalités d'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi qui pourra, le cas échéant, faire l'objet d'un accord spécifique. Les partenaires sociaux peuvent également définir en amont tout ou partie des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi, notamment en matière d'aide au reclassement des salariés.

#### **2. Les accords de branche**

Si la négociation de branche au titre de l'article L. 320-2 est obligatoire, la négociation d'accords de branche portant sur les sujets définis à l'article L. 320-3 est facultative.

Le niveau de la branche, comme niveau pertinent de signature des accords de méthode, est une nouveauté permettant d'ouvrir aux petites et moyennes entreprises de tels accords alors que dans le cadre des dispositions de la loi du 3 janvier 2003 les accords de méthode ne pouvaient être signés qu'au niveau de l'entreprise.

Les modalités de conclusion des accords de branche et d'articulation avec les accords d'entreprise ou de groupe sont celles exposées au 2.1.2.

### 3. Les règles de contestation

Conformément aux règles régissant les accords collectifs, seules les organisations syndicales non signataires de l'accord de méthode peuvent le contester en exerçant leur droit d'opposition. En revanche, et par dérogation à ces règles (art. L. 132-2-2 du code du travail), l'article L. 320-3 encadre la contestation des accords de méthode dans un délai de trois mois. Passé ce délai, la contestation des accords en tant que tels n'est plus recevable.

Si l'accord détermine les conditions d'établissement du plan de sauvegarde et/ou anticipe son contenu, les actions en contestation se prescrivent alors par un délai de douze mois.

La contestation peut viser à l'annulation de l'accord dans sa totalité ou uniquement d'une ou plusieurs clauses de l'accord de méthode, sauf volonté contraire des parties.

Le dépôt de l'accord auprès de la DDTEFP fait courir les délais de contestation de cet accord. Ainsi, les actions en contestation visant tout ou partie de l'accord de méthode doivent être engagées dans les trois mois qui suivent ce dépôt, lorsque l'accord porte sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise et/ou sur la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique.

Si des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences comportent des dispositions incluses dans le champ des accords de méthode, ces dernières se voient appliquer les mêmes règles.

#### FICHE N° 4. – NOUVELLES DISPOSITIONS EN MATIÈRE DE DROIT DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE (LOI N° 2005-32 DU 18 JANVIER 2005 DE PROGRAMMATION POUR LA COHÉSION SOCIALE)

La loi n'a entendu revenir ni sur la définition légale du licenciement pour motif économique, ni sur les ajouts jurisprudentiels à cette définition. En effet, aux causes expressément mentionnées à l'article L. 321-1, la Cour de cassation a ajouté en 1995 la sauvegarde de la compétitivité et en 2001 la cessation d'activité. En revanche, la loi modifie les procédures applicables en cas de modification du contrat de travail pour motif économique visées au premier alinéa de l'article L. 321-1 du code du travail sur six aspects.

#### 1. La modification d'un élément essentiel du contrat de travail

La loi introduit la notion de « modification d'un élément essentiel du contrat de travail » en remplacement de la notion de « modification substantielle du contrat de travail » figurant aux articles L. 321-1, L. 321-1-2 et L. 321-1-3.

Cette évolution terminologique prend acte pour partie des évolutions jurisprudentielles sur ce sujet, la notion de modification substantielle du contrat de travail ayant été abandonnée par la Cour de cassation au profit de la distinction entre « modification du contrat de travail » (Cass. Soc., Le Berre-Société Socorem 10 juillet 1996) et « changement des conditions de travail » (Cass. Soc., Vanderdonckt-Société GAN Vie 10 juillet 1996).

Les années suivantes ont donné l'occasion à la Cour de définir ce qui appartient intrinsèquement au contrat et a contrario ce qui ne relève que des conditions de travail.

La jurisprudence a discerné quatre éléments par nature du contrat de travail dont la modification emporte donc toujours modification du contrat : la durée du travail (il faut entendre par « durée du travail » la seule durée telle que définie au contrat ; cela n'entrave pas la possibilité pour l'employeur de décider, dans le cadre de son pouvoir de direction, notamment de l'accomplissement d'heures supplémentaires par ses salariés), la qualification du salarié, sa rémunération contractuelle et le secteur géographique d'exercice du travail.

Les parties peuvent, en outre, à condition de le faire par une clause suffisamment claire du contrat, décider que tel ou tel autre élément régissant leur relation de travail fera partie du contrat et que sa modification sera donc soumise à l'accord du salarié.

Enfin, certains éléments relevant normalement des conditions de travail peuvent être soumis à la procédure de modification du contrat de travail quand la modification envisagée est de grande ampleur. La jurisprudence considère par exemple que si le changement d'horaires relève normalement d'un simple changement des conditions de travail, le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit relève d'une modification du contrat de travail.

#### 2. Les nouvelles règles de décompte du nombre de salariés dans le même délai de 30 jours

La loi recentre le champ de la procédure de licenciement économique.

L'article L. 321-1 relatif à la définition du licenciement économique est ainsi modifié, afin de prévoir que n'entrent dans le champ du licenciement économique que les salariés dont le licenciement est effectivement envisagé, et non ceux qui se sont vu proposer et ont accepté une modification de leur contrat de travail pour un motif économique.

La loi clarifie en conséquence la rédaction de l'article L. 321-1-2 et L. 321-1-3 du code du travail en précisant que lorsque dix salariés refusent la modification, pour un motif économique, d'un élément essentiel de leur contrat de travail, et que leur licenciement est envisagé, les procédures de licenciement collectif pour motif économique s'appliquent.

Ces dispositions reviennent donc sur les jurisprudences Framatome et Majorette (Cass. Soc., 3 décembre 1996), selon lesquelles un plan de sauvegarde de l'emploi doit être présenté au comité d'entreprise et mis en œuvre dès lors que dix modifications de contrat de travail sont envisagées par l'employeur, quand bien même ces modifications auraient été acceptées par les salariés concernés.

Pour les licenciements de deux à neuf salariés envisagés dans une même période de trente jours et liés au refus de modification pour motif économique d'un élément essentiel de leur contrat de travail, les procédures d'information et de consultation prévues à l'article L. 321-2 s'appliquent.

Lorsque, parallèlement à la mise en œuvre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique, des modifications d'un élément essentiel du contrat de travail sont proposées à certains salariés, les salariés ayant refusé la modification à l'issue du délai de réflexion prévu à l'article L. 321-1-2 viendront s'ajouter à ceux concernés par la procédure en cours. Le seuil de déclenchement de l'obligation de présenter et de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi sera apprécié en conséquence.

### **3. Les délais de prescription**

L'article L. 321-16 nouveau clarifie les règles applicables aux contestations portant sur le respect de la procédure de licenciement économique, en précisant les délais de recours.

Les actions en référé relatives à la contestation de la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la marche générale de l'entreprise (livre IV) et sur le projet de licenciement collectif pour motif économique (livre III) doivent être engagées dans les quinze jours qui suivent chaque réunion du comité d'entreprise. Lorsque l'irrégularité invoquée consiste notamment en un défaut de réunion, le délai de quinze jours court à compter de la date à laquelle la réunion concernée aurait dû se tenir en application de la loi ou de l'accord collectif applicable dans l'entreprise. S'agissant de ce type de recours, seule est visée la procédure de consultation.

Les actions sur la régularité ou la validité du licenciement, c'est-à-dire les actions portant sur la régularité des différentes étapes de la procédure de licenciement (par exemple : défaut d'entretien préalable lorsqu'il est requis, inobservation du délai entre l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement, inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements, absence de mention de la priorité de réembauchage, irrégularité de la procédure prévue par l'art. L. 321-2) ou les actions au fond (motif économique, contenu du plan social, cause réelle et sérieuse) ne sont plus soumises aux prescriptions trentenaire ou quinquennale, mais se prescrivent par douze mois.

Cette disposition s'applique à tous les licenciements économiques, qu'ils soient individuels ou collectifs.

Les représentants du personnel doivent saisir le tribunal dans les douze mois suivant la réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise doit émettre un avis sur les projets de licenciement collectif et de plan de sauvegarde de l'emploi pour les licenciements collectifs, ou suivant la notification du licenciement dans le cas d'un licenciement individuel.

Pour les salariés, ce délai de douze mois court à compter de la notification de leur lettre de licenciement. Pour que ce délai leur soit opposable, les salariés doivent en être informés individuellement dans leur lettre de licenciement.

### **4. Les conséquences sur le licenciement de la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi**

L'article 77 de la loi modifie l'article L. 122-14-4 du code du travail, afin d'encadrer les conséquences à tirer de la nullité éventuelle d'un plan de sauvegarde de l'emploi sur les licenciements intervenus sur le fondement de celui-ci.

Il aménage les règles relatives à la réintégration matérielle des salariés dont le licenciement est déclaré nul par le tribunal, mais ne modifie pas les règles de nullité du licenciement économique, et n'affecte pas l'étendue du droit individuel des salariés au recours, en particulier lorsque les engagements définis dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi ne sont pas respectés.

Ainsi, lorsque le tribunal prononce la nullité du licenciement intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet, et que le salarié demande la poursuite de son contrat de travail, il sera par principe fait droit à sa demande de réintégration. En cela, ces nouvelles dispositions ne remettent pas en cause les principes dégagés par la jurisprudence Samaritaine.

Elles en limitent toutefois la portée en excluant le droit à la réintégration du salarié dans les cas où celle-ci est, en fait, impossible. Cette impossibilité peut notamment s'observer dans les situations suivantes :

- l'établissement ou le site géographique où était employé le salarié au moment de la notification de son licenciement est fermé ;
- bien que la structure au sein de laquelle était employé le salarié existe toujours, aucun emploi de nature à permettre la réintégration du salarié n'y est disponible.

### **5. L'ordre du jour des réunions obligatoires du comité d'entreprise**

Sont ajoutées aux articles L. 434-3 (comité d'entreprise) et L. 435-4 (comité central d'entreprise), des précisions concernant les conditions dans lesquelles est arrêté l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise : il est dorénavant permis, soit au chef d'entreprise, soit au secrétaire du comité d'entreprise, d'inscrire de plein droit à l'ordre du jour des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou un accord collectif de travail.

Cette inscription de plein droit ne dispense pas d'une élaboration conjointe de l'ordre du jour, la première phrase de l'alinéa 2 n'ayant pas été modifiée. Avant que l'insertion de plein droit ne soit mise en œuvre unilatéralement par le président du CE ou par le secrétaire, un entretien en vue d'une fixation conjointe doit être proposé par l'un ou l'autre.

### **6. Les conditions d'information du comité d'entreprise en cas d'offre publique d'achat ou d'échange**

Il est introduit un article L. 431-ter et une modification de l'article L. 431-5, afin de définir les conditions dans lesquelles, en cas d'offre publique d'achat ou d'échange, s'articulent les obligations de l'employeur en matière de consultation du comité d'entreprise, d'une part, et le respect de la confidentialité des données financières du projet d'autre part.

FICHE N° 5. – RÔLE DES SERVICES DE L'ETAT

Afin d'exercer dans les meilleures conditions les prérogatives dévolues à l'Etat au regard des procédures de licenciement pour motif économique, et notamment celles qui se dérouleront dans le cadre d'accords de méthode, il importe d'apporter votre appui à cette démarche de négociation et de veiller au contenu des accords déposés.

Il convient également de veiller à la bonne articulation de l'action des services chargés de l'enregistrement des accords et de ceux chargés du suivi des opérations de restructuration et des plans de sauvegarde de l'emploi.

**1. La procédure de dépôt**

Conformément à l'article R. 132-1, lors de leur dépôt, les textes des accords s'appliquant à des entreprises ou établissements ayant des implantations distinctes doivent être assortis de la liste de ces entreprises et établissements et de leurs adresses respectives.

L'enregistrement de l'accord n'emporte pas examen de sa légalité, qu'il s'agisse des règles de conclusion, ou de sa conformité avec la réglementation et la législation en vigueur. L'enregistrement ne saurait donc en aucun cas valoir reconnaissance de la légalité du texte déposé.

**2. Appréciation de l'accord**

Les accords de méthode ne pourront pas déroger aux dispositions du code du travail relatives au contrôle de l'administration sur la régularité de la procédure et sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

Conformément aux dispositions de l'article L. 321-7, il faut s'assurer notamment que le comité d'entreprise a bien été réuni, informé et consulté au titre des livres IV et III conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, et notamment celles prévues par le ou les accords de méthode applicables dans l'entreprise. Si des irrégularités sont constatées, l'employeur en sera informé dans les délais fixés par les articles L. 321-7 et L. 321-7-1. Cet avis précisera la nature de ces irrégularités, auquel il devra répondre dans les conditions fixées à l'article L. 321-7.

Les conditions de contrôle par les services de la conformité des projets de plan de sauvegarde de l'emploi aux dispositions prévues notamment par l'article L. 321-4-1 demeurent également fixées par l'article L. 321-7.

Le deuxième alinéa de l'article L. 321-6 prévoit que dès lors qu'un accord collectif portant sur les conditions de licenciement a été conclu, l'autorité administrative a la faculté de réduire le délai de notification des lettres de licenciement, sans que celui-ci puisse être inférieur au délai prévu à l'article L. 321-7, c'est-à-dire à celui dont dispose l'administration pour effectuer les vérifications de la régularité de la procédure.

Ainsi, lorsqu'une entreprise formulera une demande de réduction de ce délai dans les conditions fixées à l'article R. 321-2, et en présence d'un accord de méthode conclu, dans le cadre de la loi, au niveau de la branche, du groupe ou de l'entreprise elle-même, une réponse favorable devra pouvoir lui être donnée, sauf circonstances ou raisons particulières.

Si lors du déroulement d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique, l'illégalité d'une ou plusieurs dispositions d'un accord de méthode relatives aux modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ou au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi est constatée, un avis écrit à l'employeur sera adressé à l'employeur dans les conditions prévues à l'article L. 321-7. L'employeur devra y répondre.

De même, toujours à l'occasion du déroulement d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique, en cas de constat du non-respect des règles de conclusion de l'accord définies par le titre II de la loi du 4 mai 2004 relatif au dialogue social, l'employeur sera informé, dans les conditions prévues par l'article L. 321-7, du fait que cet accord n'emporte pas la possibilité de déroger aux dispositions des livres III et IV du code du travail.

**3. Procédure de suivi**

Les dispositions de l'article 79 de la loi de programmation pour la cohésion sociale, prévoient la présentation au Parlement, par le Gouvernement, deux ans après la promulgation de la loi, d'un rapport relatif à l'application de ses articles 72 à 77, et notamment à l'évolution du dialogue social développé en application des articles L. 320-2 et L. 320-3 du code du travail, ainsi qu'à la gestion de l'emploi dans les entreprises couvertes par des accords passés en application de ces articles.

A cet effet, une copie de chaque accord de méthode et de chaque accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences signé en application de la présente loi et déposé auprès des DDTEFP sera adressée à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (mission du Fonds national de l'emploi).

La transmission à la direction des relations du travail sera assurée par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

**III. – CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ**

FICHE N° 6. – LE RÔLE DES SERVICES DE L'ETAT

Les services de l'Etat ont un rôle important à jouer dans la promotion de la CRP et le déploiement territorial de l'offre de service du service public de l'emploi. Les missions qui sont les vôtres à ce titre sont rappelées ci-dessous.

**1. Mission d'information**

La qualité de l'information donnée et sa diffusion, notamment auprès des petites entreprises et des mandataires de justice, dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaire, sont les conditions d'une mise en œuvre effective du droit au reclassement des salariés que les partenaires sociaux et l'Etat ont décidé de créer au bénéfice des salariés licenciés pour motif économique.

Ainsi, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle doit faire connaître le dispositif des conventions de reclassement personnalisé, les conditions dans lesquelles il doit être proposé aux salariés, les conséquences d'une non-proposition pour l'employeur et les voies de recours ouvertes aux salariés. Il doit en particulier s'assurer que l'ensemble des salariés licenciés pour motif économique, en particulier suite à un licenciement individuel, sont bien informés de la possibilité de bénéficier de la convention de reclassement personnalisé et de ses avantages.

Il convient en outre de rappeler aux employeurs que le défaut de proposition, dans les situations d'obligation légale, entraîne un versement à l'Assedic d'une contribution de deux mois de salaire par salarié concerné et peut donner lieu à un contentieux prud'homal.

Les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle répondront à toute demande d'explications du public sur la convention et sur ses possibilités d'amélioration et veilleront à faciliter les démarches des intéressés auprès des organismes concernés, notamment l'Assedic.

Par ailleurs, il est demandé, dans le cadre des plans de sauvegarde de l'emploi, que les directions départementales, du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle organisent des réunions d'information collective auprès des salariés concernés à l'issue des procédures d'information-consultation en liaison avec l'Assedic, l'ANPE ou, le cas échéant, les prestataires habilités ainsi que les organismes de reclassement pressentis pour être les prestataires de cellules de reclassement conventionnées ou non par le FNE. Ces réunions d'information collective doivent notamment permettre d'éclairer le choix du salarié par rapport à la CRP et aux mesures du plan de sauvegarde de l'emploi. Elles ne se substituent pas aux entretiens individuels d'information assurés par les Assedic.

## 2. Mission de négociation

Au terme de l'article L. 321-7 modifié du code du travail, l'administration peut présenter des propositions pour compléter ou modifier le plan social en tenant compte de la situation économique de l'entreprise.

Elle veille, dès lors que la convention de reclassement personnalisé figure dans le plan de sauvegarde de l'emploi, à examiner avec les entreprises les améliorations pouvant être envisagées, tout particulièrement dans le cas où l'entreprise recourt à des conventions du FNE, en contrepartie des engagements financiers pris dans ce cadre par l'Etat.

Afin de faciliter l'adhésion des salariés à la convention de reclassement personnalisé, les entreprises peuvent par exemple :

- allonger le délai de réflexion imparti aux salariés pour adhérer à la convention ;
- faire appel à un cabinet conseil pour assurer un appui personnalisé aux bénéficiaires en complément de l'entretien individuel avec l'Assedic.

L'entreprise peut également apporter son concours dans le cadre de la CRP pendant les huit mois d'application de la convention. Elle peut par exemple :

- contribuer au financement d'actions supplémentaires venant compléter les prestations offertes aux salariés dans le cadre du bilan assuré par l'ANPE ou tout autre organisme prestataire habilité ;
- contribuer au financement d'actions de formation engagées dans le cadre de la convention de reclassement personnalisé ;
- aider les salariés bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé qui souhaitent créer leur entreprise ;
- veiller à ce que le dispositif des conventions de reclassement personnalisé s'intègre bien dans le plan de sauvegarde de l'emploi et présente un intérêt au moins égal à celui des autres mesures proposées aux salariés. Dans le cas notamment où des primes au départ volontaires sont prévues, celles-ci ne devraient pas constituer un élément susceptible de dissuader les salariés d'opter pour une convention de reclassement personnalisé ou tout autre dispositif d'aide au reclassement de qualité.

Des marges d'amélioration du contenu de la convention de reclassement personnalisé pourront également être recherchées en matière de formation en liaison notamment avec les conseils régionaux, afin de compléter l'offre de formation au profit des bénéficiaires de la CRP.

## 3. Mission de coordination de l'intervention du service public de l'emploi élargi (SPE)

*L'articulation avec les conventions de cellules de reclassement entreprises et interentreprises a été précisée par l'instruction DGEFP n° 2005-29 du 29 juillet 2005*

La conclusion d'une convention de cellule de reclassement se distingue de la CRP sans y faire obstacle. La mobilisation des cellules de reclassement, parallèlement à la mise en place de la convention de reclassement personnalisé, répond à un double objectif qui fonde la pertinence de cet outil : celui de permettre un accompagnement renforcé grâce le plus souvent à un cofinancement Etat/entreprise et celui de s'appuyer sur une démarche collective reposant sur l'accompagnement individualisé d'un collectif de salariés aux caractéristiques souvent proches. La mise en place de la convention de reclassement personnalisé ne remet pas en cause cette approche.

Afin de capitaliser au mieux le travail de l'équipe technique de reclassement personnalisé chargé de la mise en œuvre de la CRP et celui de la cellule de reclassement, il faut veiller à la bonne articulation de ces dispositifs :

D'abord en informant, le cas échéant, l'équipe technique de reclassement personnalisé de la mise en place d'une cellule de reclassement et en établissant un diagnostic partagé au sein du service public de l'emploi sur la situation des salariés à reclasser par la cellule.

Ensuite, en veillant à ce qu'une convention de coopération soit signée entre l'équipe technique de reclassement et la cellule de reclassement. Cette convention de coopération reprend le cahier des charges signé par le prestataire et l'entreprise ou le porteur de projet de la cellule (en cas de cellule interentreprises), et précise également les modalités concrètes de coopération entre ces deux structures (élaboration de la stratégie d'intervention commune, engagements sur des actions précises – bilan, élaboration du projet de reclassement, moyens à mettre en place pour la construction du projet, instruction des projets de formation et de création d'entreprise –, modalités d'information sur la situation individuelle des salariés, prospection des offres d'emploi).

Puis, en invitant, dans la mesure du possible, les membres de la commission de suivi des cellules de reclassement et, en tant que de besoin, d'autres acteurs susceptibles d'intervenir dans le parcours de reclassement (tels que conseil régional, conseil général, etc.) afin de trouver des solutions adaptées aux difficultés rencontrées par les salariés dans le reclassement, notamment en termes de formation (articulation des différents financeurs).

#### *Articulation de la CRP avec les conventions d'allocations temporaires dégressives*

Un salarié dont le contrat de travail avec son entreprise est rompu du fait d'une adhésion à la convention de reclassement personnalisé peut, à condition qu'une convention *ad hoc* ait été conclue avec son entreprise, bénéficier des allocations temporaires dégressives s'il respecte les autres conditions pour en bénéficier.

Le bénéfice des allocations temporaires dégressives peut, le cas échéant, se cumuler avec l'indemnité différentielle de reclassement prévue à l'article 9 de la convention du 27 avril 2005 relative à la convention de reclassement personnalisé, même si cela permet au bénéficiaire de la convention d'allocations temporaires dégressives de percevoir une rémunération globale au titre de son emploi de reclassement, de l'ATD et de l'indemnité différentielle de reclassement temporairement supérieure à son salaire antérieur.

#### *Articulation avec les congés de conversion*

Un salarié susceptible d'être licencié pour motif économique ne pourra pas, en revanche, bénéficier à l'issue d'un congé de conversion de la convention de reclassement personnalisé. En effet, la convention du 27 avril 2005 instituant la convention de reclassement personnalisé prévoit que le salarié visé par une procédure de licenciement disposera de quatorze jours à compter de la remise d'un document écrit lui précisant qu'il peut adhérer à la CRP pour décider ou non d'adhérer.

Ce document lui est remis lors de l'entretien préalable (en cas de procédure individuelle ou de licenciement collectif de moins de 10 salariés) ou à l'issue de la procédure livre III (en cas de procédure collective de plus de 10 licenciements). Or un salarié adhérant à un congé de conversion sera à l'issue du congé de conversion présumé avoir refusé le bénéfice de la CRP puisque le délai de quatorze jours sera achevé. Dans ce cadre, les salariés auxquels un congé de conversion est proposé doivent être informés du fait qu'en adhérant à un congé de conversion ils renoncent, de fait, à pouvoir bénéficier de la convention de reclassement personnalisé.

#### **4. Programmation et suivi de la mise en œuvre de la CRP par le SPE élargi**

D'une manière générale, les conditions de mise en œuvre des conventions de reclassement personnalisé doivent être examinées au sein des réunions périodiques du SPE afin de s'assurer de la bonne cohérence de l'intervention des différentes composantes du SPE, de la qualité et de la disponibilité de l'offre de formation existante, des résultats enregistrés et d'examiner les réponses aux problèmes susceptibles de se poser.

Par ailleurs, l'Etat participe au financement de la CRP à travers la mobilisation, au profit des bénéficiaires de la CRP, de prestations du programme d'actions subventionnées de l'AFPA et de prestations spécifiques de l'ANPE. La programmation de ces prestations, leurs modalités de mise en place et l'évaluation de la mise en place de la CRP doivent être examinées au sein du SPE élargi.

Il revient notamment au SPER :

- d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des reclassements sur les bassins d'emploi concernés dans le périmètre de la région ;
- d'examiner la répartition des crédits concernés entre départements et bassins d'emploi et éventuellement la modification de cette répartition indicative au regard des flux de licenciements constatés en cours d'année ;
- d'examiner les éventuels ajustements en volume des prestations dans la limite des enveloppes disponibles de l'AFPA et de l'ANPE sans qu'une fongibilité entre les « enveloppes » AFPA et ANPE ne soit possible, et au SPED :
- d'organiser la prise en charge des licenciements économiques collectifs de manière homogène sur les territoires, notamment à travers la participation des équipes techniques de reclassement personnalisé et des Asse-dic à des réunions d'information collective en cas de mise en place d'une cellule de reclassement ;
- d'identifier des dysfonctionnements éventuels et des mesures correctrices adaptées ;
- de résoudre des questions soulevées au plan local par l'articulation entre les dispositifs de reclassements mis en place dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi ou bien de plates-formes de reclassement et les équipes de reclassement personnalisé, notamment par la conclusion de conventions de coopération *ad hoc* ou cadres entre les cabinets de reclassements et l'ANPE ou les prestataires habilités ;
- d'examiner le fléchage des prestations mises en œuvre par l'ANPE et l'AFPA au titre de la convention Etat-Unedic par public prioritaire ;
- de faire le point, au moins une fois par trimestre, sur la mise en œuvre opérationnelle de la convention de reclassement personnalisé.

#### IV. – REVITALISATION DES TERRITOIRES

##### FICHE N° 7. – DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENTREPRISES OU GROUPES DE PLUS DE 1 000 SALARIÉS

### 1. L'assujettissement à l'obligation instituée au I de l'article L. 321-17 du code du travail

#### *Champ d'application de l'obligation*

Sont soumises à l'obligation instituée au I de l'article L. 321-17 les entreprises mentionnées à l'article L. 321-4-3 du code du travail, c'est-à-dire les entreprises entrant dans le champ d'application du congé de reclassement (cf. circulaire DGEFP/DRT n° 2003-07 du 15 avril 2003).

#### *Le fait générateur de l'obligation*

Les entreprises entrant dans le champ d'application de l'obligation instituée au I de l'article L. 321-17 sont assujetties à cette obligation dès lors qu'elles procèdent à un licenciement collectif affectant par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquelles elles sont implantées.

Pour procéder à l'appréciation de l'effet du licenciement envisagé sur le ou les bassins d'emploi concernés, le préfet tient compte notamment du nombre et des caractéristiques des emplois susceptibles d'être supprimés, du taux de chômage dans le ou les bassins d'emploi concernés, des caractéristiques socio-économiques du ou des bassins d'emploi concernés et de l'impact potentiel sur les autres entreprises du ou des bassins d'emploi, notamment celles avec lesquelles l'entreprise qui projette de procéder à un licenciement collectif entretient des liens industriels et commerciaux.

Pour apprécier l'effet du licenciement envisagé, le préfet peut prescrire une étude d'impact à l'entreprise. Les DDTEFP se rapprocheront par ailleurs de l'ensemble des services de l'Etat au niveau local afin d'établir un diagnostic partagé.

Le préfet dispose pour informer l'entreprise de son assujettissement ou non à l'obligation de revitalisation d'un délai d'un mois à compter de la notification du projet de licenciement au DDTEFP. Dans le cas où le préfet aurait prescrit à l'entreprise de réaliser une étude d'impact social et territorial, l'entreprise communique au préfet les conclusions de cette étude dans un délai d'un mois. Le délai dont dispose le préfet pour informer l'entreprise de son assujettissement ou non est prolongé d'autant.

### 2. Mise en œuvre de l'obligation

Les entreprises assujetties à l'obligation de revitalisation peuvent s'acquitter de cette obligation selon deux modalités : une convention signée avec le préfet de département ou un accord collectif en tenant lieu.

A compter de la notification par le préfet de département à l'entreprise de son assujettissement à l'obligation de revitalisation, l'entreprise a un mois pour lui indiquer si elle entend mettre en œuvre son obligation dans le cadre d'une convention qu'elle souhaite signer avec lui ou si elle considère s'en acquitter dans le cadre d'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement en tenant lieu.

#### *Une convention signée avec le préfet*

Si l'entreprise ne souhaite pas s'acquitter de son obligation en application d'un accord collectif ou que le préfet s'y est opposé dans un délai de deux mois, des négociations s'engagent entre le préfet et l'entreprise. Celle-ci doit désigner un représentant chargé d'engager pour son compte les discussions avec le préfet, en particulier si le siège de l'entreprise n'est pas situé dans le ou les bassins d'emploi concernés par le projet de licenciement.

Ce processus de négociation doit aboutir à la conclusion d'une convention avant l'expiration du délai fixé par le I de l'article L. 321-17, c'est-à-dire six mois après la notification à l'autorité administrative du projet de licenciement.

Au cours du processus de négociation, le préfet et l'entreprise consulteront les collectivités locales intéressées, les organismes consulaires (chambre de commerce et d'industrie, chambre d'agriculture, chambre des métiers) et les partenaires sociaux membres de la COPIRE (c'est-à-dire les organisations syndicales représentatives au niveau régional) sur les actions que pourrait contenir la convention. Il importe à cet effet que les grandes lignes d'un projet de la convention soient présentées lors de cette consultation, mais les actions définitivement contenues par la convention ne seront arrêtées qu'une fois recueillies les observations formulées par les acteurs locaux consultés.

Des éléments de cadrage pour l'établissement d'une convention sont joints à la présente fiche. La convention signée entre l'entreprise et le préfet devra préciser un certain nombre de points sur lesquels aura porté la négociation :

#### Objectif de la convention

Afin d'effectuer un bilan de la convention et de pouvoir mesurer les effets nets du licenciement collectif sur le bassin d'emploi, la convention devra contenir un objectif de création d'emplois égal au nombre d'emplois supprimés dans le cadre du projet de licenciement collectif à l'origine de la convention.

### Montant par emploi supprimé

A l'exception des entreprises incapables d'assumer la charge financière de cette contribution, le montant de la contribution ne peut être inférieur à deux fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance par emploi supprimé. Cette valeur correspond à la valeur brute du salaire minimum de croissance et doit s'apprécier au moment de l'engagement de la procédure de licenciement, c'est-à-dire au moment où est née l'obligation de revitalisation.

Si la contribution par emploi supprimé ne peut être inférieure à un niveau minimum fixé par la loi, elle peut être fixée à un niveau supérieur à celui-ci compte tenu notamment de l'effet du licenciement sur le ou les bassins d'emploi, des moyens dont dispose l'entreprise, des éventuelles mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi et des éventuelles mesures d'aide au reclassement apportées par l'Etat. En cas d'absence de convention signée avec l'Etat, une entreprise se voit infliger une sanction d'un montant de quatre fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance par emploi supprimé. Par conséquent, le montant financier par emploi supprimé ne sera fixé à un niveau supérieur à quatre fois la valeur mensuelle du salaire minimum par emploi supprimé que dans le cas d'une entreprise s'engageant volontairement à des niveaux supérieurs à son obligation légale.

Par exception au principe selon lequel le montant par emploi supprimé ne peut être inférieur à deux fois la valeur brute du salaire minimum de croissance, l'article L. 321-17 du code du travail prévoit que le préfet peut fixer un montant inférieur pour les entreprises dans l'incapacité d'assurer la charge financière d'une telle contribution. Le préfet recueille au préalable l'avis du CODEFI si l'entreprise a moins de 400 salariés ou du CIRI au-delà. Dans le cas où l'entreprise compte moins de 400 salariés et est implantée dans plusieurs départements, le préfet recueillera l'avis du CODEFI du département du siège de l'entreprise. En outre, si l'entreprise procède à des licenciements sur plusieurs bassins d'emploi, cette consultation du CODEFI du siège permettra d'éclairer de façon cohérente les décisions prises dans les différents départements.

### Nombre d'emplois supprimés

La convention doit préciser le nombre d'emplois supprimés dans le ou les bassins d'emploi concernés à l'origine du projet de licenciement. La règle de détermination de ce nombre est fixée par l'article R. 321-21 du code du travail. Ce nombre correspond au nombre de salariés figurant sur la liste transmise à l'autorité administrative compétente en application du cinquième alinéa de l'article L. 321-7 du code du travail, déduction faite du nombre de salariés dont le reclassement interne est acquis sur le ou les bassins d'emploi affectés par le licenciement collectif au terme de la procédure de consultation prévue aux articles L. 321-2 et L. 321-3. Concrètement, cela correspond au nombre de salariés qu'il est envisagé de licencier à l'issue de la procédure livre III à l'exception des salariés qui ont été licenciés mais dont le reclassement interne au sein de l'entreprise ou du groupe est acquis dans le ou les bassins d'emploi affectés.

A cet égard, l'ensemble des salariés dont le contrat de travail a été rompu, même ceux qui se sont reclassés en externe grâce à l'appui d'une éventuelle cellule de reclassement mise en place par leur ancien employeur, doit être pris en compte dans le nombre d'emplois supprimés. De même, l'ensemble des salariés bénéficiant d'un régime de préretraites totales publiques (ASFNE) ou d'entreprise après rupture du contrat de travail doivent être pris en compte dans le nombre d'emplois supprimés. En revanche, les salariés bénéficiant d'un régime de préretraites avec suspension du contrat de travail ne sont pas pris en compte dans le nombre d'emplois supprimés.

Par ailleurs, l'ensemble des salariés ayant fait l'objet d'un reclassement interne au sein de l'entreprise ou du groupe par avenant à leur contrat de travail (après une proposition de modification acceptée du contrat de travail), y compris si cette modification implique une mobilité géographique, n'est pas pris en compte dans le nombre d'emplois supprimés à partir duquel est calculée la contribution de l'entreprise à la convention de revitalisation.

Exemple :

Une entreprise notifie un projet de licenciement concernant 300 suppressions d'emplois. A l'issue de la procédure suite à 100 reclassements internes par modification du contrat de travail, ce n'est finalement plus que 200 salariés qu'elle envisage de licencier.

Sur ces 200 salariés licenciés, le reclassement de 40 d'entre eux est acquis dans une autre entreprise du groupe située dans le même bassin d'emploi et 20 d'entre eux dans une autre entreprise du groupe située dans une autre région.

Au titre de ce projet de licenciement, le nombre d'emplois supprimés dans le cadre de la convention de revitalisation devant être pris en compte sera ainsi de 160 salariés, c'est-à-dire les 200 salariés dont le licenciement est envisagé à l'issue de la procédure déduction faite des 40 salariés dont le reclassement interne est acquis dans une autre entreprise du groupe sur le même bassin d'emploi.

### Autres points de la convention

Comme le prévoit l'article R. 321-19 du code du travail, la convention indique également notamment :

- les limites géographiques du ou des bassins d'emploi affectés et dans lesquels sont mises en œuvre les mesures précisées dans la convention ;
- la durée d'application de la convention. L'objectif est d'adapter cette durée à la capacité de l'entreprise à faire face aux engagements financiers contenus dans la convention, mais également à la capacité d'un territoire à absorber les actions de revitalisation prévues. Une durée d'application de 3 ans pourrait être retenue ;
- la convention indique, le cas échéant, le ou les noms et raisons sociales des organismes, établissements ou sociétés chargés pour le compte de l'entreprise de la mise en œuvre des mesures, ainsi que le budget prévisionnel qui leur est affecté pour mettre en œuvre les mesures pour lesquelles ils sont missionnés, lorsque l'entreprise décide d'y avoir recours. Les entreprises peuvent décider de confier pour leur compte la mise en œuvre des actions prévues par la convention à un organisme ou une société extérieure. Toutefois, la mise en œuvre de la convention par un organisme extérieur n'est qu'une possibilité qui leur est offerte. Compte tenu

du coût financier d'un recours à ce type de structure, une solution alternative pourra être privilégiée pour les conventions de revitalisation ayant un budget relativement limité (comité de bassin d'emploi, agence de développement local...).

#### Actions prévues par la convention

La convention peut prévoir :

- en cas de fermeture de site, des actions concourant à la remise en état du site autres que celles devant être mises en œuvre en application de dispositions légales ou réglementaires, au profit d'entreprises qui s'implanteraient sur le site ;
- des actions de prospection d'un ou plusieurs repreneurs du site en cas de fermeture, ainsi que les actions de recherche d'investisseurs dans le ou les bassins d'emploi concerné(s) ;
- des actions permettant la création d'entreprise, l'embauche d'anciens salariés de l'entreprise, la reprise d'activité ou le développement d'activités existantes sur le même bassin d'emploi, notamment la cession d'un bien immobilier appartenant à l'entreprise contributrice dans le cas où elle consent un rabais par rapport à la valeur de marché de ce bien ;
- des actions de formation à destination de demandeurs d'emploi en difficulté lorsque ces actions concourent directement à des recrutements identifiés dans le ou les bassins d'emploi concernés ;
- des actions en faveur de la formation, la recherche et développement ou de la technologie au profit des entreprises du ou des bassins d'emploi ;
- des actions visant à abonder les fonds d'intervention de structure de développement local, notamment des fonds d'amorçage ou de revitalisation, lorsque ces actions concourent directement à des recrutements identifiés sur le bassin d'emploi concerné ;
- des actions visant à abonder les fonds communs de placement à risques ou les sociétés de capital-risque dont la politique d'investissement bénéficie aux entreprises implantées dans le bassin d'emploi concerné ;
- des actions visant à financer les incubateurs implantés dans la même région que le bassin d'emploi concerné ou les entreprises qui en sont issues, les incubateurs étant définis comme des personnes morales dont l'objet consiste à apporter des services, y compris l'hébergement, et de l'expertise dans les domaines organisationnel, juridique, commercial et financier, à des porteurs de projets de création d'entreprise ou à des entreprises nouvellement créées.

Lorsque ces actions donnent lieu à la conclusion de prêt, elles ne peuvent être valorisées qu'à hauteur d'un coût prévisionnel tenant compte du coût de gestion du prêt, du coût du risque et du coût de l'accès au financement. Cette valorisation ne peut être supérieure à 30 % des sommes engagées. Ce ratio de 30 % est une valeur maximale et ne doit pas remplacer l'analyse fine des coûts engagés par l'entreprise ou la société de revitalisation à laquelle elle fait appel. L'entreprise ou la société doivent justifier de leurs coûts de gestion, des risques de défaillance estimés sur le bassin d'emploi ainsi que les coûts liés à l'immobilisation des fonds prêtés.

Lorsque l'entreprise prévoit la cession d'un bien immobilier, afin d'éviter une survalorisation de la moins-value liée à cette cession, cette action est valorisée à hauteur de la différence entre la valeur de marché du bien, déterminée après avis des services fiscaux, et sa valeur de cession.

Les mesures engagées avant la signature de la convention peuvent être prises en compte dans le cadre de la convention, dès lors qu'elles contribuent encore directement, au moment où il est procédé au licenciement économique, à la création d'activités, au développement des emplois ou permettent d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi affectés par le licenciement.

De même, les mesures de création d'activités nouvelles prévues dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi peuvent être prises en compte dans le cadre de la convention. En revanche, les mesures d'aide au reclassement externe ne le sont qu'à condition qu'elles favorisent le développement des emplois ou la création d'activités. Cela n'est pas le cas notamment de la mise en place d'un congé de reclassement, d'un dispositif d'allocation temporaire dégressive, du financement d'une cellule de reclassement ou encore du versement d'indemnités de licenciement *supra* conventionnelles. Les actions de revitalisation du bassin d'emploi définies dans la convention sont en effet clairement différenciées des actions de reclassement à destination des salariés de l'entreprise définies dans le plan de sauvegarde de l'emploi. L'obligation de revitalisation des bassins d'emploi doit en effet être mise en œuvre sans préjudice de l'obligation de reclassement qui incombe à l'employeur.

#### Modalités de suivi de la convention

Les modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre des mesures pourront être précisées par la convention. Un comité de suivi doit être mis en place. Il se réunit au moins une fois par an sous l'autorité du préfet et associe l'entreprise, les collectivités territoriales intéressées, les organismes consulaires et les partenaires sociaux membres de la commission paritaire interprofessionnelle régionale. L'éventuel prestataire auquel l'entreprise signataire de la convention aurait recours pourra être invité à participer aux réunions du comité de suivi.

A partir d'un bilan d'étape transmis par l'entreprise avant chaque réunion du comité de suivi, ce dernier constate l'avancement de la réalisation des différentes mesures de la convention et peut faire des propositions de redéploiement entre ces différentes mesures. C'est à l'entreprise qu'il appartient toutefois de décider *in fine* des éventuelles mesures de redéploiement.

Au terme de la convention, un bilan de la mise en œuvre des mesures est transmis par l'entreprise au préfet. Ce bilan indique l'impact sur l'emploi des mesures mises en œuvre et est accompagné des éléments justifiant le montant de la contribution de l'entreprise aux actions prévues par la convention.

A ce titre, la convention prévoit à son échéance le reversement des sommes non consommées dans le cadre de son exécution à une action de la convention dont la réalisation est certaine. Cette solution permet de s'assurer que le ou les bassins d'emploi affectés peuvent bénéficier pleinement des sommes au niveau desquelles l'entreprise s'est engagée à contribuer et éviter que l'entreprise n'exécute que partiellement les engagements qu'elle a souscrits dans la convention.

#### Un accord collectif

Dans le cas où l'entreprise considère s'être acquittée de son obligation de réactivation au titre d'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, l'entreprise en fait la demande au préfet en lui adressant une copie de cet accord collectif accompagné de son récépissé de dépôt et des éléments, notamment financiers, permettant d'évaluer la portée de ses engagements.

Il appartient notamment au préfet de veiller à ce que cet accord collectif comporte des engagements financiers de l'entreprise comparables à ceux prévus au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 321-17, c'est-à-dire au moins égal à deux fois la valeur mensuelle brute du salaire minimal de croissance par emploi supprimé.

Au regard de ces éléments, le préfet a deux mois pour s'opposer à ce que cet accord collectif tienne lieu de convention. A l'expiration de ce délai, si le préfet ne s'y est pas opposé, cet accord tient lieu de convention.

Avant d'accepter ou de s'opposer à ce que cet accord collectif tienne lieu de convention, le préfet consulte les collectivités locales intéressées, les organismes consulaires et les partenaires sociaux membres de la COPIRE et leur soumet pour avis l'accord collectif.

Dans l'hypothèse où un accord collectif tient lieu de convention, un dispositif de suivi de l'accord collectif est mis en place dans les mêmes conditions que pour une convention.

### 3. Sanctions en cas d'absence de convention

En l'absence de convention signée dans un délai de six mois à compter de la notification à l'administration du projet de licenciement ou d'accord collectif en tenant lieu, le préfet du département où est situé l'établissement qui procède au licenciement établi, après mise en demeure de l'entreprise, un titre de perception pour la contribution prévue au troisième alinéa du I de l'article L. 321-17, soit le double du montant minimum prévu au premier alinéa du I de l'article L. 321-17 (soit 4 fois la valeur mensuelle du SMIC par emploi supprimé, sauf fixation d'une contribution minimale à un niveau inférieur). Il transmet ce titre au trésorier-payeur général qui en assure le recouvrement.

Même si les sommes dues par une entreprise au titre des sanctions pour absence de convention ont le caractère de recette fiscale de l'Etat (*cf.* la décision n° 2001-455 DC – 12 janvier 2002 du Conseil constitutionnel sur la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002), elles ne bénéficient d'aucun privilège. L'Etat n'est à ce titre qu'un créancier chirographaire. Les sommes ainsi perçues sont rattachées au budget général de l'Etat et ne peuvent faire l'objet d'un rattachement à des fonds de concours locaux.

### CONVENTION ÉTAT-ENTREPRISE DE REVITALISATION

Entre : l'Etat, représenté par ....., préfet d ....., d'une part,  
 Et : la société ....., représentée par .....  
 qui sera désignée dans le texte comme « l'entreprise », d'autre part,  
 Vu les articles L. 321-17 et R. 321-17 à R. 321-22 du code du travail,  
 Vu le projet de licenciement économique et le plan de sauvegarde de l'emploi soumis au comité d'entreprise le .....  
 Vu la décision du préfet de ..... du ..... informant l'entreprise de son assujettissement aux dispositions des articles susvisés,  
 Considérant l'avis formulé lors de la réunion du ..... par les collectivités locales intéressées (préciser lesquelles), les organismes consulaires et les partenaires sociaux membres de la Copire sur le contenu de cette convention,

Il est convenu ce qui suit :

#### PRÉAMBULE

##### Rappel du contexte

Dans le préambule, des éléments généraux sur les licenciements envisagés et leurs effets sur le ou les bassins d'emploi sont rappelés. Les conclusions d'une éventuelle étude d'impact social et territorial peuvent également y figurer.

#### Article 1<sup>er</sup>

##### Objectifs de la convention

Cet article rappelle l'objectif de la convention : contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.

A cet égard, un objectif de créations d'emplois est fixé pour la convention. Celui-ci doit être au moins égal au nombre d'emplois supprimés à l'origine de la convention.

Article 2

*Bassin(s) d'emploi retenu(s)*

Il s'agit ici de préciser les limites du ou des bassins d'emploi affectés par le licenciement collectif et dans lesquels sont mises en œuvre les mesures précisées à l'article 4 de la convention.

Article 3

*Engagements financiers de l'entreprise*

Cet article doit notamment préciser le niveau d'engagement de l'entreprise par emploi supprimé et rappeler le nombre d'emplois supprimés dans le cadre du projet de licenciement à l'origine de la convention.

Article 4

*Actions à réaliser*

Cet article précise la nature des différentes actions financées par l'entreprise pour contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi, avec un montant prévisionnel pour chacune de ces actions.

Cet article précise également, le cas échéant, le ou les noms et raisons sociales des organismes, établissements ou sociétés chargés pour le compte de l'entreprise de la mise en œuvre des mesures, ainsi que le budget prévisionnel qui leur est affecté pour mettre en œuvre les mesures pour lesquelles ils sont missionnés, lorsque l'entreprise décide d'y avoir recours.

Article 5

*Durée de la convention et fonds non consommés à l'issue de la convention*

Il s'agit ici, d'une part, de préciser la durée d'application de la convention au cours de laquelle les actions précisées à l'article 4 pourront être mises en œuvre, et, d'autre part, de prévoir la destination des éventuels fonds non consommés à l'issue de cette durée d'exécution, pour faire en sorte que le ou les bassins d'emploi affectés puissent bénéficier des fonds au niveau desquels l'entreprise s'est engagée.

Article 6

*Suivi de la convention*

Cet article précise les modalités de suivi de la convention (composition du comité de suivi, périodicité des réunions, éléments de bilan partiel transmis à chaque réunion, bilan définitif à l'issue de la période d'application de la convention).

Cet article peut également prévoir des sanctions particulières si l'entreprise ne respecte pas ses engagements dans le cadre de l'exécution de la convention.

L'entreprise

L'Etat

FICHE N° 8. – DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENTREPRISES ET GROUPES  
OCCUPANT ENTRE 50 ET 1 000 SALARIÉS

**1. Champ d'application et fait générateur**

Sont visés par l'obligation instituée au II de l'article L. 321-17 les licenciements affectant par leur ampleur l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels les entreprises qui y procèdent sont implantées quand ces entreprises occupent au moins cinquante salariés et ne sont pas soumises aux dispositions de l'article L. 321-4-3 du code du travail (*cf.* circulaire DGEFP/DRT n° 2003-07 du 15 avril 2003).

Pour procéder à l'appréciation de l'effet du licenciement envisagé sur le ou les bassins d'emploi concernés, le préfet tient compte notamment du nombre et des caractéristiques des emplois susceptibles d'être supprimés, du taux de chômage dans le ou les bassins d'emploi concernés, des caractéristiques socio-économiques du ou des bassins d'emploi concernés et de l'impact potentiel sur les autres entreprises du ou des bassins d'emploi, notamment celles avec lesquelles l'entreprise qui projette de procéder à un licenciement collectif entretient des liens industriels et commerciaux.

Afin de lui permettre de mieux analyser les effets du licenciement collectif envisagé sur l'équilibre du ou des bassins d'emploi concernés, le préfet de département peut demander aux services de l'Etat de réaliser une étude d'impact social et territorial du licenciement envisagé, prenant en compte les observations de l'entreprise.

L'appréciation de l'effet du licenciement dépend de la situation locale. Un licenciement d'un même nombre de salariés ne sera pas considéré de la même manière selon le bassin d'emploi où il intervient. Une entreprise prévoyant de licencier dans deux bassins d'emploi différents le même nombre de salariés pourra n'être soumise à l'obligation que pour l'un des deux bassins d'emploi, en fonction de l'effet de ce licenciement sur chacun des deux bassins d'emploi.

## 2. Elaboration du plan d'action mis en œuvre pour permettre le développement d'activités nouvelles et atténuer les effets sur le bassin d'emploi

Si le préfet de département estime que le licenciement affecte l'équilibre du ou des bassins d'emploi concernés, celui-ci a l'obligation d'élaborer, dans un délai de six mois à compter de la notification prévue au premier alinéa de l'article L. 321-7, un plan d'action afin de permettre le développement d'activités nouvelles et d'atténuer les effets de la restructuration envisagée sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi. Ce plan d'action est établi en concertation avec l'ensemble des membres du service public de l'emploi mentionnés à l'article L. 311-1 du code du travail (ANPE, AFPA, organismes d'assurance chômage) et le cas échéant avec la ou les maisons de l'emploi.

Avant de présenter un plan d'action finalisé, le préfet de département consulte les collectivités locales intéressées, les organismes consulaires (chambre de commerce et d'industrie, chambre d'agriculture, chambre des métiers) et les partenaires sociaux membres de la COPIRE. Dans ce plan d'action, le préfet est invité à encourager la mutualisation des moyens publics et privés de développement d'activités nouvelles, en particulier ceux du Conseil régional et ceux de droit commun de l'Etat.

Les modalités de participation de l'entreprise aux actions prévues sont déterminées par une convention signée entre le préfet et l'entreprise. Afin d'inciter les entreprises à participer le plus largement possible à ces actions visant à la création d'activités nouvelles et à atténuer les effets de la restructuration sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi concernés, leur effort à ce titre sera pris en compte pour l'attribution des aides du Fonds national de l'emploi (cellule de reclassement, convention d'ATD...). La participation à la revitalisation du ou des bassins d'emploi doit devenir l'un des points importants de négociation avec les entreprises qui procèdent à des licenciements collectifs dans le cadre de la discussion sur le soutien éventuel de l'Etat à leur plan de sauvegarde de l'emploi.

Outre la contribution de l'entreprise à l'origine de la restructuration, le préfet mobilisera l'ensemble des moyens publics existants au niveau local pour favoriser le développement d'activités nouvelles.

## 3. Le dispositif de suivi

Un comité de suivi doit être mis en place. Il se réunit une fois par an sous l'autorité du préfet et associe l'entreprise, les collectivités territoriales intéressées, les organismes consulaires (CCI, chambre d'agriculture et chambre des métiers) et les partenaires sociaux membres de la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

A partir d'un bilan d'étape, le comité de suivi constate l'avancement de la réalisation des différentes mesures de la convention et peut recommander des modifications dans le plan d'action initialement défini. Ce bilan d'étape précisera le nombre de création d'emplois que le plan d'action a permis de consolider.

Au plus tard trois ans après la notification prévue au premier alinéa de l'article L. 321-7, le préfet réunit un comité de suivi qui examine le bilan définitif du plan d'action. Ce bilan indique l'impact sur l'emploi des mesures mises en œuvre et est accompagné des éléments justifiant le cas échéant le montant de la contribution de l'entreprise aux actions prévues par la convention.

### FICHE N° 9. – RÔLE DES SERVICES DE L'ETAT

#### 1. Principes généraux

La mise en œuvre de ces dispositions dont l'objet est de permettre une implication forte des entreprises dans la création d'emplois et d'activités dans les bassins d'emplois affectés par une restructuration requiert une implication forte des préfets et de l'ensemble des services concernés, notamment les services du ministère de l'emploi et ceux du ministère de l'économie.

Le processus de négociation et de conclusion d'une convention de revitalisation avec une entreprise soumise à l'obligation prévue au I de l'article L. 321-17 ressort de la compétence du préfet de département où est situé l'établissement concerné par le projet de licenciement collectif.

A cet égard, saisi d'un projet de licenciement en application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 321-7 et de l'article R. 321-4 du code du travail, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle concerné vérifie si l'entreprise entre dans le champ d'application du I ou du II de l'article L. 321-17. Si c'est le cas, il en informe le préfet de département afin que celui-ci examine si le projet de licenciement affecte l'équilibre du ou des bassins d'emploi concernés dans le département. Pour procéder à cet examen, le préfet s'appuie en particulier sur la connaissance qu'a le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la situation du ou des bassins d'emploi concernés.

Lors de l'élaboration et de la négociation de la convention au titre du I de l'article L. 321-17 ou de l'élaboration du plan d'action et de la négociation de la participation de l'entreprise à ce plan au titre du II de cet article, le préfet de département en liaison avec le trésorier-payeur général s'appuie d'une part sur le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, mais aussi sur tout autre service de l'Etat concerné à même d'analyser l'efficacité des différentes mesures de création d'activités qui sont envisageables dans une convention de revitalisation.

Tout au long de la procédure de négociation et d'exécution de la convention, le préfet de département veille à la coordination au niveau local de l'action de l'Etat en s'appuyant en particulier sur la complémentarité des services des ministères de l'emploi et de l'économie.

Si le ou les bassins d'emploi affectés s'étendent à un autre département, le préfet de département du siège de l'établissement en informe le préfet de l'autre département concerné en application du décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et départements :

- au titre du I de l'article L. 321-17, la décision d'assujettissement de l'entreprise à l'obligation de revitalisation est prise conjointement par les deux préfets concernés et la négociation avec l'entreprise est menée conjointement par ces deux préfets ;
- au titre du II de l'article L. 321-17, l'appréciation de l'effet du licenciement est du ressort conjoint des deux préfets concernés. L'élaboration du plan d'action et la négociation avec l'entreprise sont menées conjointement par ces deux préfets.

## 2. Coordination de la négociation de la convention avec une entreprise procédant à un licenciement collectif sur plusieurs départements

Si une entreprise envisage un licenciement collectif dans plusieurs établissements compris dans plusieurs départements, elle notifie pour chaque établissement à chaque préfet concerné le projet de licenciement. Chaque préfet de département analyse l'effet du licenciement sur le ou les bassins d'emplois concernés.

Au titre du I de l'article L. 321-17 :

En cas d'assujettissement à l'obligation, des négociations sont menées parallèlement et concomitamment avec chaque préfet.

La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle dans le cadre de sa compétence de coordination nationale du traitement des procédures de licenciement collectif s'assure que l'action de l'Etat lors des négociations parallèles est cohérente. Elle peut le cas échéant donner des orientations aux préfets de département concernés afin de veiller à cette cohérence. Le cas échéant également, une convention cadre nationale peut être signée. Celle-ci est ensuite déclinée au niveau local en fonction des spécificités de chaque département.

En cas de sanction pour absence de convention, c'est à chaque préfet concerné d'émettre un titre de perception. Ainsi, si sur trois départements affectés par un licenciement l'entreprise signe des conventions dans deux départements, mais la refuse dans le troisième, c'est le préfet de ce département qui émettra le titre de perception au titre des emplois supprimés dans ce département non couvert par une convention de revitalisation.

Au titre du II de l'article L. 321-17 :

Si le licenciement affecte par son ampleur l'équilibre d'un ou de plusieurs bassins d'emploi dans plus d'un département, un plan d'action est élaboré dans chaque département et des négociations sont menées parallèlement et concomitamment avec chaque préfet.

## 3. Evaluation et suivi de la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation

Afin de permettre la réalisation d'un suivi de la mise en œuvre des obligations instituées au I et au II de l'article L. 321-17, une copie de chaque convention conclue avec des entreprises en application du I ou du II de cet article sera adressée à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (mission du fonds national de l'emploi) ainsi que de chaque plan d'action que vous arrêterez en application du II. Chaque convention sera accompagnée d'une fiche signalétique dont le modèle est joint à la présente fiche.

Chaque année, lors de la présentation du bilan d'étape des conventions ou des plans d'actions, et à leur issue, le bilan de ces conventions et de ces plans d'action sera adressé également à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (mission du fonds national de l'emploi), notamment le bilan en termes de création d'emplois, selon le modèle de fiche de suivi joint à la présente fiche.

Ces remontées d'information sont tout à fait essentielles dans le cadre de la mise en œuvre de la LOLF dans la mesure où des objectifs chiffrés en matière de revitalisation ont été définis dans le projet annuel de performance du programme 3 de la mission travail.

Par ailleurs, afin de pouvoir anticiper la mise en œuvre de ces dispositions, il sera procédé au recensement sur chaque territoire de l'ensemble des entreprises soumises à l'obligation de revitalisation prévue au I de l'article L. 321-17 du code du travail.

### FICHE SIGNALÉTIQUE DE CHAQUE CONVENTION DE REVITALISATION

Nom du département	.....
Renseignements généraux sur les conventions signées :	
Nom de l'entreprise avec laquelle une convention a été signée	.....
Numéro de SIRET	.....
Adresse de l'établissement concerné	.....
Date de signature de la convention (format jj/mm/aa)	.....
Secteur d'activité de l'entreprise concernée (code NAF)	.....
Effectif de(s) l'établissement(s) concerné(s)	.....
Nombre de postes supprimés dans le cadre du projet de restructuration	.....

Zone d'emploi concernée (code INSEE) .....

Effectif salarié ASSEDIC de la zone d'emploi-Insee (en %) .....

.....

Engagement de l'entreprise en valeur mensuelle brute du salaire minimum par  
emploi supprimé .....

Montant financier consacré à la convention (en euros) .....

Durée de la convention (en nombre de mois) .....

Engagement de création d'emploi (oui/non) .....

Si oui, nombre de créations d'emplois prévu par la convention .....

Nature des mesures financées par la convention .....

Actions de prospection d'un ou plusieurs repreneurs du site ou de recherche d'in-  
vestisseurs .....

Si oui, quel montant est-il prévu de consacrer à cette mesure (en euros) ? .....

Aides à l'embauche accordées à des sociétés recrutant des salariés de l'entreprise  
signataire (oui/non) .....

Si oui, quel montant est-il prévu de consacrer à cette mesure (en euros) ? .....

Ces aides sont-elles versées à des sociétés recrutant des demandeurs d'emploi ?  
(oui/non) .....

Aides à l'embauche accordées à des sociétés recrutant des demandeurs d'emploi  
(oui/non) .....

Si oui, quel montant est-il prévu de consacrer à cette mesure (en euros) ? .....

Ces aides sont-elles versées sous forme de prime (oui/non) ? .....

Ces aides sont-elles versées sous forme de prêt (oui/non) ? .....

Formations offertes aux salariés pour pourvoir les postes proposés par un repreneur  
(oui/non) .....

Si oui, quel montant est-il prévu de consacrer à cette mesure (en euros) ? .....

Financement de plates-formes de développement des compétences spécifiques au  
territoire (oui/non) .....

Si oui, quel montant est-il prévu de consacrer à cette mesure (en euros) ? .....

Financement de structure de développement local (oui/non) .....

Si oui, quel montant est-il prévu de consacrer à cette mesure (en euros) ? .....

Ventes à prix préférentiel ou don de locaux ou de terrains appartenant à l'entreprise  
signataire (oui/non) .....

Si oui, quel montant est-il prévu de consacrer à cette mesure (en euros) ? .....

Prêt participatif à la création ou à la reprise d'entreprise (oui/non) .....

Si oui, quel montant est-il prévu de consacrer à cette mesure (en euros) ? .....

Abondement de fonds communs de placement à risques ou de sociétés de capital  
risque .....

Si oui, quel montant est-il prévu de consacrer à cette mesure (en euros) ? .....

Financement d'incubateurs .....

Si oui, quel montant est-il prévu de consacrer à cette mesure (en euros) ? .....

Autres mesures financées par la convention (préciser de quelle nature) .....

Quel montant est-il prévu de consacrer à ces autres mesures (en euros) ? .....

Priorité d'embauche des salariés de l'entreprise signataire de la convention pour les  
emplois créés dans le cadre des actions de reconversion (oui/non) .....

Nom de l'éventuel cabinet prestataire .....

Bilan de la convention : .....

A 30 - Si la convention est terminée, nombre d'emplois créés .....

A 31 - Si la convention est en cours d'exécution, nombre d'emplois déjà créés .....

FICHE DE SUIVI DE CHAQUE CONVENTION  
DE REVITALISATION

Nom du département .....

Renseignements généraux sur les conventions signées : .....

Nom de l'entreprise avec laquelle une convention a été signée .....

Numéro de SIRET .....

Adresse de l'établissement concerné .....

Date de signature de la convention (format jj/mm/aa) .....

Secteur d'activité de l'entreprise concernée (code NAF) .....

Effectif de l'établissement ou des établissements concernés .....

Nombre de postes supprimés dans le cadre du projet de restructuration .....

Zone d'emploi concernée (code INSEE) .....

Effectif salarié ASSEDIC de la zone d'emploi au 31 décembre (en nombre d'emplois) .....

Taux de chômage de la zone d'emploi-INSEE (en %) .....

Engagement de l'entreprise en valeur mensuelle brute du salaire minimum par emploi supprimé .....

Montant financier consacré à la convention (en euros) .....

Durée de la convention (en nombre de mois) .....

Engagement de création d'emploi (oui/non) .....

Si oui, nombre de créations d'emplois prévu par la convention .....

NATURE DES MESURES financées par la convention	BUDGET prévisionnel	BUDGET actuellement engagé	% réalisé
Actions de prospection d'un ou plusieurs repreneurs du site ou de recherche d'investisseurs			
Si oui, quel montant est-il prévu de consacrer à cette mesure (en euros) ?			
Aides à l'embauche accordées à des sociétés recrutant des salariés de l'entreprise signataire (oui/non)			
Si oui, quel montant est-il prévu de consacrer à cette mesure (en euros) ?			
Ces aides sont-elles versées sous forme de primes ? (oui/non)			
Ces aides sont-elles versées sous forme de prêts ? (oui/non)			
Aides à l'embauche accordées à des sociétés recrutant des demandeurs d'emploi (oui/non)			
Si oui, quel montant est-il prévu de consacrer à cette mesure (en euros) ?			
Ces aides sont-elles versées sous forme de primes (oui/non) ?			
Ces aides sont-elles versées sous forme de prêts (oui/non) ?			
Formations offertes aux salariés pour pourvoir les postes proposés par un repreneur (oui/non)			
Si oui, quel montant est-il prévu de consacrer à cette mesure (en euros) ?			
Financement de plates-formes de développement des compétences spécifiques au territoire (oui/non)			
Si oui, quel montant est-il prévu de consacrer à cette mesure (en euros) ?			
Financement de structure de développement local (oui/non)			
Si oui, quel montant est-il prévu de consacrer à cette mesure (en euros) ?			
Vente à prix préférentiel ou don de locaux ou de terrains appartenant à l'entreprise signataire (oui/non)			
Si oui, quel montant est-il prévu de consacrer à cette mesure (en euros) ?			
Prêt participatif à la création ou à la reprise d'entreprise (oui/non)			

NATURE DES MESURES financées par la convention	BUDGET prévisionnel	BUDGET actuellement engagé	% réalisé
Si oui, quel montant est-il prévu de consacrer à cette mesure (en euros) ?			
Abondement de fonds communs de placement à risques ou de sociétés de capital risque			
Si oui, quel montant est-il prévu de consacrer à cette mesure (en euros) ?			
Autres mesures financées par la convention (préciser de quelle nature)			
Quel montant est-il prévu de consacrer à ces autres mesures (en euros) ?			
Priorité d'embauche des salariés de l'entreprise signataire de la convention pour les emplois créés dans le cadre des actions de reconversion (oui/non)			
Nom de l'éventuel cabinet prestataire			

Bilan de la convention

Convention arrivée à échéance (oui/non) .....

Nombre d'emplois créés par la convention .....

soit en % de l'objectif .....

Solde de la convention en emplois créés .....

NUMÉROTATION DES ZONES EMPLOI INSEE

N°	ZONE D'EMPLOI INSEE
1131	Paris
1132	Nanterre
1133	Boulogne-Billancourt
1134	Vitry-sur-Seine
1135	Créteil
1136	Montreuil
1137	Saint-Denis
1138	Cercy
1139	Poissy
1140	Les Mureaux
1141	Mantes-la-Jolie
1142	Versailles
1143	Orsay
1144	Orly
1145	Dourdan
1146	Etampes
1147	Evry
1148	Melun
1149	Fontainebleau
1150	Nemours
1151	Montereau-Fault-Yonne
1152	Provins
1153	Coulommiers
1154	Lagny-sur-Marne
1155	Meaux
1156	Roissy-en-France
2101	La Vallée-de-la-Meuse

N°	ZONE D'EMPLOI INSEE
2102	Reims
2103	Châlons-en-Champagne
2104	Epernay
2105	La Marne-Moyenne
2106	Le Sud-Ouest champenois
2107	Troyes
2108	La Haute-Vallée-de-la-Marne
2202	Amiens
2205	Château-Thierry
2206	Le Sud Oise
2207	Soissons
2208	Beauvais
2209	Compiègne
2210	Le Santerre-Oise
2211	Abbeville-Ponthieu
2212	Le Vimeu
2219	Le Santerre-Somme
2231	Saint-Quentin
2232	Chauny-Tergnier-La Fère
2241	La Thiérache
2242	Le Laonnois
2307	Le Pays-de-Bray
2308	La Vallée-de-la-Bresle
2311	Fécamp
2313	Pont-Audemer
2314	Bernays
2316	Verneuil-sur-Avre
2317	Vernon
2318	Gisors
2321	Rouen
2322	Dieppe
2323	Le Havre
2324	Lillebonne
2325	Evreux
2411	Bourges
2412	Vierzon
2413	Saint-Amand-Montrond
2414	Aubigny
2421	Chartres
2422	Dreux
2423	Châteaudun
2424	Nogent-le-Rotrou
2431	Châteauroux
2432	Argenton-sur-Creuse
2433	Issoudun
2434	La Châtre
2441	Tours
2442	Amboise
2443	Loches
2444	Chinon
2451	Blois
2452	Vendôme
2453	Romorantin
2461	Orléans
2462	Montargis
2463	Pithiviers
2464	Gien
2501	Caen - Bayeux
2502	Lisieux
2503	Vire
2504	Cherbourg
2505	Saint-Lô

N°	ZONE D'EMPLOI INSEE
2506	Avranches - Granville
2507	Coutances
2508	Flers
2509	Alençon - Argentan
2510	Mortagne-au-Perche - L'Aigle
2610	Mâcon
2612	Dijon
2613	Auxerre
2615	Nevers
2641	Chalon-sur-Saône
2643	Châtillon-sur-Seine
2644	Sens
2651	Montbard
2652	Avallon
2654	Cosne-sur-Loire
2656	Autun
2660	Joigny
2662	Decize
2664	Le Creusot
2666	Beaune
2672	Montceau-les-Mines
2680	Digoin
2695	Louhans
3110	Roubaix - Tourcoing
3111	Lille
3112	Dunkerque
3113	La Flandre-Lys
3114	Le Douaisis
3115	Le Valenciennois
3116	Le Cambrésis
3117	La Sambre-Avesnois
3121	L'Artois-Ternois
3122	Lens-Hénin
3123	Béthune-Bruay
3124	Saint-Omer
3125	Le Calaisis
3126	Le Boulonnais
3127	Berck - Montreuil
4111	Longwy
4112	Briey
4113	Thionville
4121	Lunéville
4122	Nancy
4123	Toul
4130	Metz
4141	Le Bassin houiller
4142	Sarreguemines
4150	Sarrebouurg
4160	La Meuse-du-Nord
4171	Bar-le-Duc
4172	Commercy
4180	Les Vosges de l'Ouest
4191	Epinal
4192	Remiremont - Gérardmer
4193	Saint-Dié
4271	Wissembouurg
4276	Strasbourg
4284	Guebwiller
4285	Thann-Cernay
4286	Mulhouse
4287	Saint-Louis
4288	Altkirch

N°	ZONE D'EMPLOI INSEE
4291	Haguenau-Niederbronn
4292	Saverne - Sarre - Union
4293	Molsheim - Schirmeck
4294	Colmar - Neuf-Brisach
4295	Sélestat - Sainte-Marie-aux-Mines
4301	Vesoul
4302	Lure-Luxeuil
4303	Belfort
4304	Gray
4305	Montbéliard
4306	Dole
4307	Besançon
4308	Morteau
4309	Le Revemont
4310	Pontarlier
4311	Lons-le-Saunier
4312	Champagnole
4313	Saint-Claude
5201	Nantes
5202	Saint-Nazaire
5203	Châteaubriant
5204	Angers
5205	Le Choletais
5206	Saumur - Baugé
5207	Le Segréen sud Mayenne
5208	Laval
5209	La Mayenne Nord-et-Est
5210	Le Mans
5211	La Sarthe-Nord
5212	La Sarthe-Sud
5213	La Roche-sur-Yon
5214	La Vendée-Est
5215	La Vendée-Sud
5216	La Vendée-Ouest
5320	Dinan
5321	Guingamp
5323	Lannion
5324	Saint-Brieuc
5330	Brest
5331	Morlaix
5332	Quimper
5333	Carhaix
5340	Fougères
5341	Rennes
5342	Saint-Malo
5343	Vitré
5344	Redon
5350	Auray
5351	Ploërmel
5352	Vannes
5353	Lorient
5354	Pontivy - Loudéac
5401	Le Nord Poitou
5402	Châtellerauld
5403	Montmorillon
5404	La Haute-Charente
5405	Angoulême
5406	Le Sud Charente
5407	Cognac
5408	La Saintonge intérieure
5409	La Saintonge maritime
5410	La Rochelle

N°	ZONE D'EMPLOI INSEE
5411	Le Sud Deux-Sèvres
5412	Le Nord Deux-Sèvres
5413	Poitiers
7201	Le Nord-Est de la Dordogne
7202	Périgueux
7203	Terrasson
7204	Sarlat-la-Canéda
7205	Bergerac
7206	Dax
7207	Marmande-Casteljaloux
7210	Agen
7211	Lacq-Orthez
7212	Oloron-Mauléon
7213	Pau
7214	Libourne - Montpon - Sainte-Foy-la-Grande
7215	Langon - Bazas - La Réole
7216	Villeneuve-sur-Lot - Fumel
7271	Bordeaux - Médoc
7272	Bordeaux - Arcachonnais
7273	Bordeaux - Entre-Deux-Mers
7274	Bordeaux - Cubzaçais
7275	Bordeaux zone centrale
7281	Mont-de-Marsan - Haute Landes
7282	Mont-de-Marsan Est des Landes
7291	Le Sud des Landes
7292	Bayonne - Pyrénées
7301	Toulouse
7302	Montauban
7303	Albi - Carmaux
7304	Tarbes
7305	Rodez
7306	Castres - Mazamet
7307	Auch
7308	Saint-Gaudens
7309	Figeac - Decazeville
7310	Cahors
7311	Millau
7312	Le Nord du Lot
7313	Lourdes
7316	Villefranche-de-Rouergue
7317	Lannemezan
7318	Saint-Girons
7319	Lavelanet
7320	Foix - Pamiers
7401	Bellac
7402	Limoges
7403	Rochechouart
7404	Aubusson
7405	Guéret
7406	Brive
7407	Tulle
7408	Ussel
8201	Roanne
8202	Le Beaujolais-Val-de-Saône
8203	Bourg-en-Bresse
8204	Oyonnax
8205	Le Genevois - Français
8206	Le Chablais
8207	La Vallée-de-l'Arve
8208	Annecy
8209	Belley
8210	Ambérieu

N°	ZONE D'EMPLOI INSEE
8211	Lyon
8212	La Loire centre
8213	Saint-Etienne
8214	Vienne-Roussillon
8215	Bourgoin - La Tour-du-Pin
8216	Chambéry
8217	La Tarentaise
8218	La Maurienne
8219	Voiron
8220	Annonay
8221	La Drôme - Ardèche Nord
8222	Romans - Saint-Marcellin
8223	Grenoble
8224	Crest-Die
8225	La Drôme - Ardèche Centre
8226	Aubenas
8227	La Drôme - Ardèche Sud
8311	Aurillac
8313	Mauriac
8314	Saint-Flour
8324	Clermont-Ferrand
8325	Gannat
8331	Issoire
8333	Brioude
8343	Montluçon
8351	Moulins
8352	Dompierre-sur-Besbre
8362	Le Puy-en-Velay
8372	Yssingaux
8381	Thiers
8382	Ambert
8391	Vichy
8392	Saint-Pourçain-sur-Sioule
9101	Carcassonne
9102	Narbonne
9103	Alès - La Grande-Combe
9104	Bagnols-sur-Cèze
9105	Ganges - Le Vigan
9106	Nîmes
9107	Béziers - Saint-Pons
9108	Montpellier
9109	Sète
9110	La Lozère
9111	Perpignan
9311	Manosque
9312	Digne
9321	Briançon
9322	Gap
9331	Cannes - Antibes
9332	Menton
9333	Nice
9341	Arles
9342	Aix-en-Provence
9344	L'Etang-de-Berre
9346	Châteaurenard
9347	Fos-sur-Mer
9348	Salon-de-Provence
9349	Marseille-Aubagne
9351	Toulon
9352	Fréjus-Saint-Raphaël
9353	Draguignan
8354	Brignoles

N°	ZONE D'EMPLOI INSEE
9361	Orange
9362	Carpentras
9363	Apt
9364	Avignon
9403	Calvi - Ile Rousse
9411	Ajaccio
9412	Bastia
9414	Corte
9415	Ghisonaccia - Aléria
9416	Porto-Vecchio
9417	Sartène-Propriano