

**ANNALES DES
CONCOURS INTERNE et
EXTERNE
DE L'INSPECTION DU
TRAVAIL 2012**

Première épreuve

CONCOURS EXTERNE

1^{ère} épreuve

**Composition portant sur
l'évolution générale,
politique, économique et
sociale depuis 1945**

MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTE

CONCOURS D'INSPECTEUR DU TRAVAIL 2012

CONCOURS EXTERNE

Mercredi 04 janvier 2012

1^{ère} épreuve : de 8 h à 13 h 00

Composition portant sur l'évolution générale politique, économique et sociale depuis 1945.

(Durée : 5 heures – coefficient 3)

Toute crise politique, économique ou sociale a-t-elle ses vertus ?

Il est rappelé au candidat que sa copie ainsi que les intercalaires doivent rester anonymes (pas de nom, de numéro, ni de signe distinctif). Les brouillons ne seront pas corrigés.

Les candidats ne doivent en aucun cas signer leurs compositions.

Les situations de crise sont relayées au quotidien par les médias. Chaque événement est susceptible d'être amplifié par les ondes télévisuelles ou radiophoniques, par l'effet multiplicateur des rotatives d'un journal ou de la mise en ligne sur internet. À tel point que la crise n'est plus de l'ordre de l'exceptionnel, elle est désormais rentrée dans celui de l'habituel, du courant. Cette myriade de crises peut-elle comporter un sens ? Est-il possible de mettre en balance ses aspects viciieux ou vertueux ?

Avant de poursuivre il est peut-être nécessaire de clarifier les notions de crise et de vertu. La crise évoque un état anormal, une mise en tension. Elle présente un caractère soudain et brusque. Son issue paraît incertaine. La crise est un nom qui provient du grec *krainos*, qui signifie également le moment pour agir. En effet la crise peut être cet instant où tout peut basculer, une chance à saisir. Bien souvent en médecine elle est cette phase aiguë où il faut agir, ce elle révèle la nature de l'affection. La crise est entendue ici sous toutes ses dimensions : politiques, économiques ou sociales. Elle comporte une certaine ambivalence. Ainsi Mai 68 représente tantôt un héritage à dépasser, tantôt au contraire un état émancipateur.

La vertu, quant à elle, comporte une dimension morale. Elle se situe du côté du bon, du bien, de la bienveillance. Dans son acception courante elle désigne un ensemble de valeurs positives. Chez Machiavel la vertu s'oppose à

Ne rien écrire

dans la partie barrée

la fortuna, le fruit du hasard et de la providence (Le Prince). Pour Montesquieu la vertu est le pilier de tous régimes démocratiques, alors que la dictature repose sur la crainte et les sociétés d'ancien régime sur l'honneur (De l'esprit des lois).

Les deux notions de crise et de vertu semblent s'opposer, elles semblent exclure l'une de l'autre. Lien la crise à la vertu apparaît bel et bien comme un paradoxe. En admettant ce postulat, toute crise débouche-t-elle toujours vers du meilleur ? Comporte-t-elle systématiquement une dimension fiscale ? Il semble que cela ne soit pas toujours le cas (I). Mais toute crise est une occasion de pouvoir avancer, progresser ou changer de cap, autrement dit, de réfléchir à ses responsabilités.

I) La crise est d'abord une menace ou une destruction

L'essence de la crise se trouve du côté de la souffrance et de l'assèchement. Son dénominateur commun est à l'opposé de la vertu. Même à long terme, il est parfois difficile d'en dégager quelque aspect positif.

A) La crise comme une machine à brayer

Politiques, économiques ou sociales, les crises restent synonymes de destruction. Elles détruisent l'unité, la cohésion institutionnelle. Ainsi la crise gauchiste des années quatre-vingt-dix a provoqué l'isolement du pays sous l'effet de nationalisme

belles. En Tchécoslovaquie, l'éclatement du pays a été l'épilogue d'une crise politique, cette fois beaucoup moins violente. En dépit d'un langage quasi identique et de la volonté de Vaclav Havel de ne pas toucher aux frontières, la Tchécoslovaquie n'a pas survécu à la chute du rideau de fer et s'est scindée en deux pays: la République tchèque et la Slovaquie. D'autres situations qui sentent un processus de destruction moins abouti. La Belgique a par exemple connu son gouvernement après une crise politique de plus d'un an.

La crise détruit la richesse. Les périodes de difficulté économique mettent à mal le tissu social et les entreprises. La Russie, l'Argentine, la Russie et les pays du sud-est asiatique ont connu la crise tout au long de ces deux dernières décennies. Et depuis 2008 une crise économique s'est largement répandue. Ainsi le commerce mondial a reculé de 11% en 2009. En France la crise a des effets mesurables: recul de l'emploi des jeunes, hausse de la dette de l'Etat à 86% du PIB, baisse des contrats d'intérim. Les crises, qu'elles soient cycliques (Kondratiev) ou inopinées, réduisent l'activité de manière brutale.

Enfin à hauteur d'homme la crise détruit également. Derrière les conflits guerriers, économiques ou politiques, le bilan est lourd en terme de vie humaine, de santé physique ou psychique. Le taux de suicide des soldats du Vietnam engagés dans l'armée américaine se trouve trente fois supérieur à la moyenne.

Si la crise est d'abord une destruction, la destruction n'est pas sans valeur. D'autant plus que le sens des crises nous échappe parfois.

B) Ces crises qui nous dépassent, ces crises que l'on oublie

Il ne suffit pas de vouloir tirer des leçons des crises. Les conflits les plus extraordinaires de violence sont difficiles à être intégrés dans notre humanité. Pourrait-on trouver des vertus au conflit du Darfour, au génocide Rwandais ou au massacre des juifs pendant la seconde guerre mondiale? La question elle-même est scandaleuse dans ces termes. Jorge Semprun, écrivain espagnol rescapé des camps de concentration, a écrit que le paradis est mort à Auschwitz. Ici il faut quelque chose à quoi penser,

ou tous ceux prisants dans les chambres à gaz ont disparu: "Personne ne peut dire: j'y étais". Le crime contre l'humanité; usé à l'occasion du procès de Nuremberg, résume cette difficulté à penser tout génocide. Et l'histoire a montré que la mémoire n'est pas suffisante pour empêcher la répétition, au témoignage de massacres des Tutsis et Hutus modernes en 1994.

Au contraire d'autres crises disparaissent de la mémoire collective. Pour l'écrire il faut oublier, peut-on résister. Ernest Renan (qui est-ce qui une nation?) explique que toute nation a besoin de l'oubli pour exister, c'est même une composante essentielle. On ne peut construire un pays sur des conflits vieux de plusieurs centaines d'années. Par lui une nation est d'abord un plébiscite de tous les jours. Le "que voulons-nous?" est gagnant face au "que sommes-nous?". Le passé avec ses crises doit rester dans le domaine de l'histoire, voire de la justice pour Todorov (Mémoire du mal, tentation du bien, réflexions sur le mal): l'Etat doit simplement veiller à ce que la justice soit rendue, mais il n'a pas à s'occuper de l'histoire. Ainsi les vertus des crises sont à relativiser, dans la mesure où certaines nous dépassent, et nous en actions d'autres.

Pour autant toutes les crises ne sont pas dénuées de vertu. Ainsi la crise économique ^{actuelle}, d'une ampleur inégalée depuis la seconde guerre mondiale selon les observateurs, permet de faire évoluer l'Union Européenne. Le débat est en cours pour modifier le pouvoir de la Banque centrale européenne, aller vers plus de fédéralisme et de solidarité. Le débat en soi n'est-il pas une vertu?

II) Les crises sont des occasions de réflexion et d'avancer

Même si les crises ne permettent pas ~~de~~ toujours ^{de} ériger des vertus, beaucoup offrent l'occasion de réfléchir et d'avancer. Elles deviennent ainsi des chances à saisir.

A) Une nouvelle rétrospective des crises

De nombreux épisodes de crise suscitent une évolution. Elles permettent de renforcer la situation préexistante, ou au contraire elles marquent la rupture. La cinquième république est ainsi née d'une crise en 1958. Le général de Gaulle a tiré les leçons, à sa façon, de la crise algérienne et de l'instabilité politique sous la quatrième république. C'est l'exemple type de la crise de rupture, escomptée par M. Agulhon (Groupe d'Etat et de Révolution). À l'inverse, les crises peuvent renforcer le régime. L'affaire Dreyfus, le boulangisme et les ligues des années trente ont ainsi permis à la république de s'ancrer davantage, alors que le pays était profondément divisé en 1970. Cette thèse est justement défendue par l'historien Michel Winock (Les crises sous la III^e République). Plus récemment, la crise en Irak de 2003 avait permis de dégager un quasi-consensus en France contre la guerre et de remettre temporairement au beau fixe la popularité du Président.

Enfin, au plan personnel, les crises peuvent comporter ou provoquer une dimension vertueuse. Le journaliste Jean Hatfield, lui qui a connu de nombreux conflits, affirme que les situations de crise permettent de se révéler. En cela elles comportent une intensité de vie particulière. Ainsi A. Gombès ne devint le secrétaire de Jean Moulin (Alfred Careccola) pendant la seconde guerre mondiale, alors que ses références idéologiques le passaient, au contraire, à rejoindre le camp opposé au début du conflit. Sur un tout autre plan, la crise économique a permis à de nombreux salariés de franchir le pas de la création d'entreprise (+20% en 2009) et de construire un autre avenir.

Les crises offrent également l'occasion d'une démarche réflexive sur le principe de responsabilité.

B) La crise permet de révisiter le principe de responsabilité

Le principe de responsabilité est un concept moderne (XVIII^e siècle) qui s'est pleinement imposé depuis 1945. Elle ne peut être infinie auquel cas elle perdrait son sens (Paul Ricoeur). Il faut donc lui trouver des bornes, ce que les crises permettent. Ainsi la responsabilité ne peut être la même depuis Hiroshima et Auschwitz, affirme Hans Jonas (Le Principe responsabilité). Il faut désormais comprendre que l'homme a la capacité de déterminer à grande échelle ses semblables et son environnement. Son devoir est de laisser possible l'exercice de cette même responsabilité dans le futur. Il plaide pour une responsabilité du futur, non tournée vers le rétrocognitif. Ses thèses ont pu inspirer les défenseurs du principe de précaution et font écho à l'actualité avec la catastrophe de Fukushima en 2011.

Après la seconde guerre mondiale, Karl Jaspers va lui aussi redéfinir la question de la responsabilité pour l'Allemagne. Dans une de ses conférences remémoratives, il en fait l'élément central de la culpabilité allemande en dégageant les niveaux politiques, criminels, sociaux et métaphysiques. Là encore, la crise a permis de nourrir la réflexion sur le principe de responsabilité, et de comprendre la mesure et la nature.

Cette entreprise est d'autant plus ambitieuse qu'il est difficile de saisir les contours d'une crise. Les conséquences non intentionnelles de l'action existent (Mancuske), il est donc permis de s'interroger sur les limites à poser à la recherche de la responsabilité en cas de crise. Jusqu'à quel point faut-il aller dans les sanctions lors de la crise de sang contemporain ? Jusqu'à quel niveau de la hiérarchie le principe de responsabilité doit-il s'appliquer ?

Toutes les crises ne comportent pas des vertus évidentes. Mais beaucoup offrent l'occasion de s'appuyer sur ses ressources pour les dépasser. Elles peuvent

donc agir comme un pharmacum, c'est-à-dire à la fois comme un remède et un poison.

Les crises du monde arabe illustrent l'ambivalence de l'Histoire, laquelle est en marche de façon violente.

Les candidats ne doivent en aucun cas signer leurs compositions.

Toute crise politique, économique ou sociale a-t-elle ses vertus ?

« La vie est une mise en débat permanente des normes et des valeurs dans lequel nous vivons. » Ces propos du philosophe Yves Schwartz éclairent assez bien ce qu'est une crise : une période de bouleversement, plus ou moins longue et brutale, de l'ordre établi et des normes en vigueur dans un groupe ou une société. L'activité humaine est baignée dans une succession, voire un chevauchement de crises politiques, économiques et/ou sociales, qui façonnent et mettent à l'épreuve le lien social, qui contribuent à une mise en mouvement continue de l'humanité. Toute crise est le fruit de causes multifactorielles et, si elles sont parfois provoquées, elles sont toujours complexes et difficiles à appréhender,

Ne rien écrire

dans la partie barrée

qui plus est à prévoir.

Les crises font peur, elles sont craintes car elles troublent ce qui est, car elles créent de l'insécurité sociale, car elles font perdre les repères et les équilibres qui forment la vie ensemble. Mais ont-elles des effets positifs ?

Elles ont toutes des vertus. Que ce soit pendant ou à posteriori, elles sont la vie, la vie démocratique bien souvent et elles sont sources de renouveau. (I) Des vertus cependant pas toujours faciles à dissocier et dont les protagonistes n'ont pas toujours le temps de jouir. Des vertus qui ^{se}doivent de faire oublier les destructions de biens, de normes, de valeurs et/ou de vies qui accompagnent chaque crise (II).

Toutes les crises, qu'elles soient politiques, économiques ou sociales, ont des vertus, mêmes minimes. Elles peuvent permettre à la démocratie de se revivifier (A), voire même être porteurs de progrès social (B).

17/ Les valeurs démocratiques de la crise

Une crise est un conflit entre des idéologies, des normes, des valeurs ou des intérêts. Or selon Paul Ricoeur, la démocratie se caractérise justement par la tension et la conflictualité qui animent les membres d'une société et qui suscitent le débat. Dans une tradition marxienne et à l'image de la pensée d'Alain Touraine, Ricoeur s'inscrit dans le paradigme qui dit que la lutte des classes est le principal moteur de l'histoire et qu'elle est source et vecteur de démocratie. Ainsi, pour ces auteurs, une crise n'est pas forcément appréhendée comme néfaste mais comme une période qui cristallise le changement et, soit qui est le fruit d'une volonté populaire et se réapproprie la politique, soit qui pousse le peuple à se prendre en charge.

La crise de Mai 68 qui a eu lieu en France et dans d'autres pays était une crise sociale qui, outre les aspirations à plus de libertés et de démocratie, fut un vivier démocratique important. Dans les usines; dans les universités ou dans la rue, le débat démocratique était partout. Les grévistes et les manifestants ont ressenti le besoin de parole, le besoin de parler de leur travail, des moeurs, ainsi que la volonté de décider

Mai 68 est entre autre caractérisé par la remise en cause du pouvoir absolu de l'employeur dans l'entreprise et par une volonté de peser, d'influer sur les décisions importantes de l'entreprise. Comme l'exprime Erhard Friedberg le pouvoir et la règle sont indissociables, une modification des rapports de pouvoir conduit à repenser les normes et inversement, les crises permettent cela.

En cas de crise politique aussi il peut exister une amélioration du climat démocratique. Pour exemple la cohabitation en France de 1997 à 2002 grâce à la dissolution de l'Assemblée nationale par Jacques Chirac. Cet événement a engendré une crise politique qui a permis un rééquilibrage des institutions de la 5^{ème} République en faveur du pouvoir législatif. La France en a été renforcé sur le plan démocratique et en est ressorti grandi car si la démocratie peut parfois engendrer des blocages et des lenteurs dû aux débats contradictoires, elle est le seul système qui soit juste et qui vaille d'être défendu.

Si les crises peuvent avoir des vertus démocratiques, il est intéressant de constater qu'elles peuvent aussi être sources de progrès social.

B/ Des vertus de progrès social

Une crise est une réinterrogation des normes sociales qui font le vivre ensemble, elles poussent à réinventer, dans le progrès des nouvelles manières de vivre, de collaborer et de penser. Le positivisme, dont le père fondateur est Auguste Comte mais qui inspira les œuvres de grands penseurs comme Emile Durkheim, soutient l'idée que l'histoire est continuellement en progrès, notamment grâce à la science. Si sur le plan épistémologique le positivisme s'oppose aux marxistes, concernant les crises et sous un angle d'approche différent, ils s'accordent sur le fait qu'elles ont toutes un rôle vertueux à jouer. En effet, les crises politiques, sociales ou économiques remettent en question nos acquis et de ce fait, par souci de survie nous contraignent à inventer, à innover sur tout les plans, politiques, techniques, économiques, mais aussi dans notre rapport aux autres et dans notre manière de consommer.

Sur le plan économique on pense aux différentes théories cycliques qui font s'alterner des périodes fastes et des périodes de crise à l'image du cycle long de Conratiel. Cela part non seulement du principe que dans une économie libérale les crises sont inévitables mais de surcroît qu'elles sont nécessaires aux phases expansives. L'énergie illustre aussi très bien cette idée que les crises poussent à l'innovation. Contrairement aux préconisations de Schumpeter, les périodes d'effervescences innovantes et créatrices (ou grappes d'innovation) ne sont pas permanentes elles s'observent pendant et aux sorties des crises. C'est la crise pétrolière de 1973 qui a accéléré la recherche en énergies renouvelables. C'est la crise que traverse aujourd'hui le nucléaire qui va pousser à rechercher une énergie aussi performante tout en étant moins dangereuse.

Sur le plan politique et social aussi les crises peuvent susciter l'innovation. Les acteurs des révolutions arabes ont dû inventer des formes de lutte adaptées aux spécificités politiques et culturelles de leur pays. L'utilisation des réseaux sociaux comme moyen pour soutenir les aspirations démocratiques a contribué à

faire émerger un nouvel état de justice et de démocratie. En France on peut prendre comme exemple l'émergence des nouveaux mouvements sociaux, étudiés par Alain Touraine, pendant la crise des années 80. Ces mouvements relatifs aux sans emplois, aux sans abris, aux sans papiers, auxquels on peut rajouter les mouvements étudiants et lycéens et les mouvements des jeunes de banlieues, se détachent des formes traditionnelles de contestation. Tout en conservant certaines pratiques, ils ont cherché à innover dans leurs actions et modes de revendications, souvent sur fond de non violence. Les crises contribuent donc à faire évoluer les pratiques et à redéfinir la place des individus et des collectifs au sein de l'espace public. La notion de progrès est empreinte de subjectivité pour autant tout ce qui contribue à une réappropriation du politique semble aller dans le bon sens.

Toute crise politique, économique ou sociale a ses vertus pour autant celles-ci ne sont pas toujours faciles à repérer et sont parfois lentes à se concrétiser. Toujours destructrices (A) les vertus des crises peuvent apparaître minces

et insuffisantes au vu des risques et des pertes (B)

A/ Les effets destructeurs de la crise.

« Du passé faisons table rase » disent les révolutionnaires. Cela illustre bien ce principe que avant qu'une végétation repousse après un incendie, le constat est un paysage de désolation. Les crises détruisent pour partie les cadres et les normes du passé, elles les tourmentent, les remodelent ; ce qui engendre des pertes de repère, des détresses et des souffrances.

On ne peut effacer le passé, même les révolutions les plus dures et sanglantes n'y sont parvenues. Comme dirait Georges Caragilhem, la repousse est ce qui fait la force du vivant qui cherche toujours à façonner son milieu pour le rendre plus supportable, pour le rendre viable. Mais cette repousse est lente et conduit souvent à exprimer un « plus jamais ça ».

Nombre de pays comme la France ont mis du temps à se sortir des séquelles de la seconde guerre mondiale. Bien sûr cette guerre a permis de construire l'Europe mais quelle maigre bénéfice au vu de la destruction et de l'irréparable qui a été commis. A. Harendt a tenté toute sa vie de comprendre ce qui s'est passé et de chercher comment éviter à tout prix qu'une telle guerre se reproduise. C'est la construction européenne, l'après seconde guerre mondiale a aussi connu la période économique la plus faste de l'histoire de l'humanité. Existe-t-il un lien de causalité, peut-être. Ce qui est vrai c'est que les périodes de reconstruction qui succède aux guerres créent des emplois et haussent le niveau de vie.

Plus actuelle, la crise économique et sociale qui a débuté en 2008 continue de détruire des emplois et de créer de l'insécurité sociale. Si nombre de suicides sont liés aux organisations de travail comme chez Renault ou à France Telecom la crise aussi peut passer indirectement des

individus à se donner la mort. Par exemple au États Unis où certaines personnes perdent du jour au lendemain tout ce qu'ils possèdent.

Les crises peuvent donc être destructrices, dès lors les vertus peuvent apparaître trop minces au vu des pertes.

B/ L'individu rationnel n'aime pas la
crise.

Bien que toute crise ait ses vertus, la rationalité en finalité, dirait Max Weber, conduit les acteurs sociaux à effectuer des calculs de type coûts/avantages ce qui explique que l'on accepte rarement à une crise. En outre, toute crise comporte un risque et une part d'inconnu, même si elle est provoquée. L'aveuglement au risque des sociétés contemporaines, qu'exprime Robert Castel dans l'insécurité sociale, nous conduit à redouter les crises politiques, économiques et sociales même lorsqu'elles sont porteuses d'espoir.

Pour exemple, toute personne est traversée d'un paradoxe politique qui fait que l'on veut que les choses changent sans avoir à assumer les contraintes du changement. Les sondages pour les élections présidentielles de 2012 démontrent ce phénomène où l'on désire chez une majeure partie de la population une volonté de changement tout en plébiscitant une certaine continuité. L'ère du temps est au réformisme sans accords. Avec malgré tout cette nuance que la crise actuelle fait émerger des volonté de changement radical partout en Europe avec la montée des extrêmes droites et dans une moindre mesure des gauches radicales.

Pan ailleurs, il existe un décalage entre l'indignation générale, relayée par les sondages et les réalités du mouvement social, qu'il soit traditionnel ou nouveau. Force est de constater une relative faiblesse de participation au mouvement mondial des indignés, notamment en France. La population n'est pas prête à assumer une crise sociale. Malgré des mouvements sociaux récents de portée historique comme par exemple en Angleterre, les vertus d'une crise sociale sur fond de crise

politique ne semblent pas encore suffisant à
une mobilisation générale, massive et longue
comme cela a pu exister par le passé comme
en 1935 et 1936.

Les candidats ne doivent en aucun cas signer leurs compositions.

Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, la stabilité et la consolidation institutionnelle et politique, la croissance économique, la paix et la justice sociale, ont évolué de manière plus ou moins cyclique, avec des différences substantielles, selon les pays.

Pour le cas européen et français en particulier, quelques périodes marquantes sont à distinguer. En premier lieu l'après-guerre. Ce moment a été marqué par la reconstitution relativement rapide d'institutions politiques stables — mais dominées par les partis politiques — la IV^{ème} République, de l'appareil productif, et par la création de la Sécurité Sociale.

On peut dès lors s'apercevoir que les traumatismes liés aux conflits mondiaux successifs ont largement façonné le mode de fonctionnement du processus de redressement politique, économique et social. Cette idée force de relative "vérité" intrinsèque à toute crise sera disantée dans un premier temps (I). Par suite, les Trente glorieuses, caractérisées par une croissance économique d'environ 5% par an, ont permis de doubler le niveau de vie des français (rappelons qu'avec environ 1% de croissance, ceteris paribus, il faudrait environ 90^{ans} pour doubler le niveau de vie). Mais cette période faste économique a connu des crises géopolitiques d'importance : guerre d'Indochine, d'Algérie, de Corée, épisode de la baie des Cochons, décolonisation, guerre froide...

On voit bien que les crises politiques éclatent indépendamment d'une baisse économique réplacissante.

Ceci étant, les chocs pétroliers des années 1970 ont été le point de départ de ce qu'il est convenu d'appeler la crise économique.

Ne rien écrire

dans la partie barrée

Pourtant, on peut légitimement s'interroger sur la validité de notre première hypothèse et la remettre en question : en quoi, par exemple, le chômage lié à une crise économique serait-il vertueux, ou encore qu'en est-il des troubles induits par un grave conflit social ?

De telle sorte que toute crise ne serait pas vertueuse (II).

Enfin, nous tirons les conclusions de ces analyses, pour tenter d'ouvrir d'autres perspectives sur cette question.

I la crise a ses vertus

Nous allons tenter de discuter successivement trois types de crises : politique (1), économique (2), sociale (3)

1. les crises politiques

Nombreux sont les économistes, sociologues, historiens et (bien sûr !) politologues qui accordent un primat au politique. Tant et si bien que sans stabilité politique et sans cadre institutionnel durable et cohérent, ni l'économie ni la paix et la justice sociale ne peuvent prospérer.

Au surplus, la démocratie serait le système politique qui fonctionnerait le moins bien mal, ce que l'expérience historique tend à confirmer. Mais la démocratie est une condition suffisante mais pas nécessaire à la prospérité.

Et c'est ici qu'apparaît un point de la plus haute importance : un régime non démocratique peut constituer un cadre acceptable à la prospérité, mais, dès lors que les composantes de la société actives ont une carte de pouvoir vont revendiquer une meilleure considération de leur condition, ou, pis, une participation aux prises de décision ou au pouvoir, ce même régime entre en crise,

Devoit s'ouvrir à la démocratie ou plutôt en laissant un vide.
En la matière a bonnem du vide. la vacance du pouvoir, si elle est avérée
(comme la régence suisse belge ou les pays du printemps arabe) est palliée par la
société civile (Tunisie) ou les institutions successorales à la crise (l'armée en Egypte,
les affaires locales, en Belgique).
Mutatis mutandis, les crises politiques, sur la moyenne période, produisent plus de
démocratie, ce qui peut être interprété comme un gage de vertu.

2. Les crises économiques

Kondratieff et d'autres économistes, ont mis en évidence l'existence de cycles économiques.

Ainsi, aux phases de prospérité succèdent des phases de déclin. La croissance est
le préalable et le soutien de la prospérité, et il est admis que l'économie est
en récession quand deux périodes de baisse de croissance se suivent.

C'est pourquoi la croissance est l'objet central des politiques économiques.

Toutefois, selon de nombreux travaux, l'économie atteindrait un état stationnaire
au-delà duquel la croissance serait infime. R. Solow l'a remarquablement
démontré, entre autres facteurs, par l'accumulation du capital qui rendait le
coût du capital par tête et rend donc les points de croissance de plus en plus
inaccessibles, sous l'hypothèse de rendements décroissants et de progrès technique
accroissant.

Typiquement, il est plus coûteux de faire croître un produit intérieur brut (PIB)
proche de 2 000 milliards d'euros (Mds€) qu'un PIB de 1 000 Mds€.

La crise de croissance que connaissent les pays de tradition démocratique et
industrialisée comme la France serait parfaitement naturelle. De plus, les gouvernements,
conjoncturalistes et analystes ne débattent plus de 1 ou 2% en plus ou en moins,
mais plutôt de 0,1%.

Sur cette base, quelle vertu peut donc avoir cette crise de croissance pour les pays
qui la subissent?

Pour les partisans de la décroissance la vertu réside dans la remise en question
des excès induits par une production toujours plus effrénée. En effet l'envoiessement
ne supprimeait plus une surexploitation de ces ressources non renouvelables et les
pollutions liées à l'activité humaine.

Par ailleurs, pour les "croissancistes", cette crise a des vertus pures — la part de
croissance étant très coûteuse — la compétitivité est redoublée par l'innovation et les modes
de production durables sont favorisés. C'est ainsi que la croissance deviendrait
"verte", "durable", "vertueuse".

3. Les crises sociales

Nonobstant les contestations sociales diverses, les habitants de l'Union Européenne et de la France ne sont pas en fuite vers d'autres lieux.

On peut trouver dans la littérature sociologique de nombreuses explications à cela. Pour commencer, la construction des États-Nations, puis de l'Union Européenne, s'est fondée sur le sentiment d'appartenance à une communauté de destin, un socle de valeurs partagées, et l'adhésion à un contrat social avec la paix (intra-système) pour principe cardinal. En filigrane on aperçoit donc le bénéfice des guerres mondiales sur ces aspects.

De proche en proche, la montée de l'individualisme et la remise en cause d'une structure sociale hiérarchisée ont conduit à la guerre générale de mai 1968.

C'est alors dans la crise que se dessine la société future avec une maternelle prise en compte des partenaires sociaux et des membres de la société civile.

On peut donc soutenir que les crises ont leurs vertus en servant l'idée selon laquelle la société serait en perpétuelle évolution et tendrait vers le progrès, à la manière du positivisme d'A. Comte. De même, le changement dans les sociétés démocratiques n'a jamais lieu de manière passive mais à tout le moins à partir d'actions collectives débattues et acceptées si la société est prête à une modification des règles du jeu social.

III la crise n'a pas de vertu

Si on remet en cause le postulat selon lequel une crise est porteuse de vertu, quelle serait sa limite ? (1) À partir de quand et sous quelles conditions une crise ne pourrait-elle se voir attribuer des bienfaits ? (2)

1. Inégalités et exclusions

Dans les faits, la comparaison détaillée des revenus de la population menée par T. Piketty nous apprend que l'écart de richesse s'est considérablement accru depuis les années 1980. Il y a eu une explosion des très hautes rémunérations du détail suphém, et une stagnation, voire une régression (non prend en compte certains facteurs comme l'inflation, le coût du logement et autres) des revenus de 80% de la population française.

Du point de vue de la justice sociale, il est compliqué d'encenser un tel état de fait principalement induit par la crise de croissance.



Au surplus, les acclusions sont un phénomène graduel : isolement des personnes âgées, "ghettoisation" de certains ensembles urbains (dans la richesse comme dans la pauvreté), montée du chômage (structurel?). De telle sorte que la crise sociale donne l'impression de s'auto-entretenir, l'ascenseur social serait en panne. La crise du "modèle" social français ne produirait ainsi que des gains à sommes négatives dont l'expression la plus flagrante sont les déficits récurrents des comptes publics.

2. Inefficacité redistributive et dette

L'allocation des ressources apparaît donc inefficace du point de vue économique et social. La crise de l'État-Providence a laissé place à la déségénération qui a accentué les inégalités. La crise de la zone euro laisse à penser que ses membres sont tentés par un dévoiement de la démocratie au profit d'un surplus de technocratie. L'endettement privé a provoqué une crise financière qui a accentué l'endettement public à un point insoutenable en provoquant une crise monétaire et politique.

On voit bien que les critères de bonne gouvernance et le débat démocratique ont trop longtemps été relégués au second plan au profit d'un appétit pour le risque démenté de la part du système financier, du chantage politique et du dogmatisme économique. On peut se demander de façon légitime si le "consensus de Washington", par exemple, fait consensus auprès des peuples?

M. Hojier et E. Friedberg ont conclu leur ouvrage "L'acton et le système" (1997) en affirmant que la société véritable n'existe pas, si tant est que ses membres ne sont pas associés pleinement à la conduite de son changement. Par analogie, les crises ne se résolvent pas, du moins tant que les acteurs des sociétés démocratiques n'en saisissent l'opportunité pour conduire le changement nécessaire à la résolution de ces crises, et tant que les acteurs des sociétés non-démocratiques parviennent pas à faire entrer leurs sociétés dans la stabilité institutionnelle et politique.

CONCOURS INTERNE

1^{ère} épreuve

Rédaction, à partir d'un dossier se rattachant aux questions de travail ou d'emploi et de formation professionnelle, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées.

MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTE

CONCOURS D'INSPECTEUR DU TRAVAIL 2012

CONCOURS INTERNE

Mercredi 04 janvier 2012

1^{ère} épreuve : de 8 h à 12 h 00

Rédaction, à partir d'un dossier se rattachant aux questions de travail ou d'emploi et de formation professionnelle, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées
(Durée : 4 heures – coefficient 3)

Sujet :

Le préfet de votre département, informé d'un licenciement collectif concernant un nombre important de salariés par une entreprise appartenant à un groupe de grande taille (plus de 1000 salariés au niveau européen), demande au responsable de votre unité territoriale une note sur l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi et les modalités de mise en œuvre des conventions de revitalisation.

Il est rappelé au candidat que sa copie ainsi que les intercalaires doivent rester anonymes (pas de nom, de numéro, ni de signe distinctif). Les brouillons ne seront pas corrigés.

Eléments du dossier :

- 1- Obligation de revitalisation (Extrait du code du travail) : **page 1 à 6**
- 2- Circulaire DGEFP/DRT n° 2005-47 du 30 décembre 2005 : **page 7 à 17**
- 3- Instruction DGEFP n° 12 du 30 juillet 2008 : **page 18 à 32**
- 4- Guide d'appui : **page 33 à 50**
- 5- Séminaire revitalisation des territoires (31 janvier 2011) : **page 51 à 59**

Il est rappelé au candidat que sa copie ainsi que les intercalaires doivent rester anonymes (pas de nom, de numéro, ni de signe distinctif). Les brouillons ne seront pas corrigés.

OBLIGATION DE REVITALISATION

CODE DU TRAVAIL

Code du travail

- ▶ Partie réglementaire nouvelle
 - ▶ PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL
 - ▶ LIVRE II : LE CONTRAT DE TRAVAIL
 - ▶ TITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE
 - ▶ Chapitre III : Licenciement pour motif économique
 - ▶ Section 5 : Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement
 - ▶ Sous-section 2 : Revitalisation des bassins d'emploi

Paragraphe 1 : Revitalisation par les entreprises soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement

Article D1233-37 En savoir plus sur cet article...
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le préfet conclut la convention prévue à l'article L. 1233-85 et assure le suivi et l'évaluation des actions prévues aux articles L. 1233-84 et L. 1233-87.

Article D1233-38 En savoir plus sur cet article...
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Lorsqu'une entreprise mentionnée à l'article L. 1233-71 procède à un licenciement collectif, le ou les préfets dans le ou les départements du ou des bassins d'emploi concernés lui indiquent, dans un délai d'un mois à compter de la notification du projet de licenciement prévue à l'article L. 1233-46, après avoir recueilli ses observations, si elle est soumise à l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi instituée à l'article L. 1233-84.

A cet effet, ils apprécient si ce licenciement affecte, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi concernés en tenant notamment compte du nombre et des caractéristiques des emplois susceptibles d'être supprimés, du taux de chômage et des caractéristiques socio-économiques du ou des bassins d'emploi et des effets du licenciement sur les autres entreprises de ce ou ces bassins d'emploi. Ils peuvent également demander à l'entreprise de réaliser, dans un délai d'un mois, une étude d'impact social et territorial. Dans ce cas, le délai mentionné au premier alinéa est prolongé d'un mois.

Article D1233-39 En savoir plus sur cet article...
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

L'entreprise informe dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision prévue à l'article D. 1233-38, le ou les préfets dans le ou les départements concernés si elle entend satisfaire à cette obligation par la voie d'une convention signée avec l'Etat ou par celle d'un accord collectif.

Dans ce dernier cas, l'entreprise leur transmet également la copie de cet accord, son récépissé de dépôt et l'ensemble des informations, notamment financières, permettant d'évaluer la portée des engagements y figurant.

Lorsque le siège de l'entreprise n'est pas situé dans le ou les bassins d'emploi concernés, elle désigne, en outre, une personne chargée de la représenter devant le ou les préfets dans le ou les départements.

Article D1233-40 En savoir plus sur cet article...
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

La convention mentionnée à l'article L. 1233-85 comporte notamment :

- 1° Les limites géographiques du ou des bassins d'emploi affectés par le licenciement collectif et concernés par les mesures qu'elle prévoit ;
- 2° Les mesures permettant la création d'activités, le développement des emplois et l'atténuation des effets

du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi concernés, ainsi que, pour chacune d'entre elles, les modalités et les échéances de mise en œuvre et le budget prévisionnel et, le cas échéant, le ou les noms et raisons sociales des organismes, établissements ou sociétés chargés pour le compte de l'entreprise de les mettre en œuvre et les financements qui leur sont affectés ;
3° La durée d'application de la convention qui ne peut dépasser trois ans, sauf circonstances particulières ;
4° Le montant de la contribution de l'entreprise par emploi supprimé et le nombre d'emplois supprimés au sens de l'article D. 1233-43 ;
5° Les modalités de suivi et d'évaluation des mesures mises en œuvre.

Article D1233-41 En savoir plus sur cet article...

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Les mesures engagées avant la signature de la convention peuvent être prises en compte dans le cadre de cette dernière lorsqu'elles contribuent à la création d'activités, au développement des emplois et permettent d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi affectés par le licenciement.

Les mesures envisagées sous la forme de l'octroi d'un prêt aux mêmes fins sont valorisées 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 dépasser 30 % des sommes engagées.

Les mesures envisagées au même titre sous la forme de la cession d'un bien immobilier sont valorisées à hauteur de la différence entre la valeur de marché du bien, déterminée après avis des services fiscaux, et sa valeur de cession.

Article D1233-42 En savoir plus sur cet article...

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Pour le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de revitalisation des bassins d'emploi, il est institué un comité présidé par le ou les préfets dans le ou les départements concernés, associant l'entreprise, les collectivités territoriales intéressées, les organismes consulaires et les partenaires sociaux membres de la ou des commissions paritaires interprofessionnelles régionales concernées.

Le comité se réunit au moins une fois par an, sur la base du bilan, provisoire ou définitif, transmis préalablement par l'entreprise au ou aux préfets et justifiant de la mise en œuvre de son obligation.

Le bilan définitif évalue notamment l'impact sur l'emploi des mesures mises en œuvre et comprend les éléments permettant de justifier le montant de la contribution de l'entreprise aux actions prévues.

Article D1233-43 En savoir plus sur cet article...

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Pour le calcul de la contribution instituée à l'article L. 1233-84, le nombre d'emplois supprimés est égal au nombre de salariés licenciés figurant sur la liste mentionnée à l'article L. 1233-47, duquel est déduit le nombre de salariés dont le reclassement, dans l'entreprise ou dans le groupe auquel elle appartient, est acquis sur le ou les bassins d'emploi affectés par le licenciement collectif, à l'issue de la procédure de consultation des représentants du personnel prévue aux articles L. 1233-8 et L. 1233-9, en cas de licenciement de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, et L. 1233-28 à L. 1233-30, en cas de licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours.

Lorsque le ou les préfets dans le ou les départements concernés estiment, après avoir recueilli l'avis du comité départemental d'examen des problèmes de financement des entreprises compétent ou du comité interministériel de restructuration industrielle, que l'entreprise est dans l'incapacité d'assurer la charge financière de la contribution instituée à l'article L. 1233-84, ils peuvent en diminuer le montant.

Article D1233-44 En savoir plus sur cet article...

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

En l'absence de convention signée dans le délai prévu à l'article L. 1233-85 ou d'accord collectif de travail en tenant lieu, le préfet du département où est situé l'établissement qui procède au licenciement établit un titre de perception pour la contribution prévue au deuxième alinéa de l'article L. 1233-87.

Le préfet transmet ce titre au trésorier-payeur général qui en assure le recouvrement.

Code du travail

- ▶ Partie législative nouvelle
 - ▶ PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL
 - ▶ LIVRE II : LE CONTRAT DE TRAVAIL
 - ▶ TITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE
 - ▶ Chapitre III : Licenciement pour motif économique
 - ▶ Section 6 : Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement

Sous-section 5 : Revitalisation des bassins d'emploi.

Article L1233-84 En savoir plus sur cet article...

Lorsqu'elles procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, les entreprises mentionnées à l'article L. 1233-71 sont tenues de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.

Ces dispositions ne sont pas applicables dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.

Article L1233-85 En savoir plus sur cet article...

Une convention entre l'entreprise et l'autorité administrative, conclue dans un délai de six mois à compter de la notification prévue à l'article L. 1233-46, détermine, le cas échéant sur la base d'une étude d'impact social et territorial prescrite par l'autorité administrative, la nature ainsi que les modalités de financement et de mise en oeuvre des actions prévues à l'article L. 1233-84.

La convention tient compte des actions de même nature éventuellement mises en oeuvre par anticipation dans le cadre d'un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou prévues dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi établi par l'entreprise. Lorsqu'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoit des actions de telle nature, assorties d'engagements financiers de l'entreprise au moins égaux au montant de la contribution prévue à l'article L. 1233-86, cet accord tient lieu, à la demande de l'entreprise, de la convention prévue au présent article entre l'entreprise et l'autorité administrative, sauf opposition de cette dernière motivée et exprimée dans les deux mois suivant la demande.

Article L1233-86 En savoir plus sur cet article...

Le montant de la contribution versée par l'entreprise ne peut être inférieur à deux fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance par emploi supprimé. Toutefois, l'autorité administrative peut fixer un montant inférieur lorsque l'entreprise est dans l'incapacité d'assurer la charge financière de cette contribution.

En l'absence de convention signée ou d'accord collectif en tenant lieu, les entreprises versent au Trésor public une contribution égale au double du montant prévu au premier alinéa.

Article L1233-87 En savoir plus sur cet article...

Lorsqu'un licenciement collectif effectué par une entreprise de cinquante salariés et plus non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement affecte, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elle est implantée, l'autorité administrative, après avoir, le cas échéant, prescrit une étude d'impact social et territorial prenant en compte les observations formulées par l'entreprise concernée, intervient pour faciliter la mise en oeuvre d'actions de nature à permettre le développement d'activités nouvelles et atténuer les effets de la restructuration envisagée sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi. L'autorité administrative intervient en concertation avec les organismes participant ou concourant au service public de l'emploi mentionnés aux articles L. 5311-2 et suivants et, le cas échéant, avec la ou les maisons de l'emploi.

L'entreprise et l'autorité administrative définissent d'un commun accord les modalités selon lesquelles l'entreprise prend part, le cas échéant, à ces actions, compte tenu notamment de sa situation financière et du nombre d'emplois supprimés.

Les dispositions du deuxième alinéa ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.

Article L1233-88 En savoir plus sur cet article...

Les actions prévues aux articles L. 1233-84 et L. 1233-87 sont déterminées après consultation des collectivités territoriales intéressées, des organismes consulaires et des partenaires sociaux membres de la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Leur exécution fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation, sous le contrôle de l'autorité administrative, selon des modalités définies par décret. Ce décret détermine également les conditions dans lesquelles les entreprises dont le siège n'est pas implanté dans le bassin d'emploi affecté par le licenciement collectif contribuent aux actions prévues.

Article L1233-89 En savoir plus sur cet article...

Les procédures prévues à la présente sous-section sont applicables indépendamment des autres procédures prévues par le présent chapitre.

Article L1233-90 En savoir plus sur cet article...

Les maisons de l'emploi peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en oeuvre des mesures relatives à la revitalisation des bassins d'emploi.

Code du travail

- ▶ Partie réglementaire nouvelle
 - ▶ PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL
 - ▶ LIVRE II : LE CONTRAT DE TRAVAIL
 - ▶ TITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE
 - ▶ Chapitre III : Licenciement pour motif économique
 - ▶ Section 5 : Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement
 - ▶ Sous-section 2 : Revitalisation des bassins d'emploi

Paragraphe 2 : Revitalisation par les entreprises non soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement

Article D1233-45 En savoir plus sur cet article...

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Lorsqu'une entreprise mentionnée à l'article L. 1233-87 procède à un licenciement collectif, le ou les préfets dans le ou les départements du ou des bassins d'emploi concernés apprécient si ce licenciement affecte, par son ampleur, l'équilibre de ce ou ces bassins d'emploi en tenant notamment compte du nombre et des caractéristiques des emplois susceptibles d'être supprimés, du taux de chômage et des caractéristiques socio-économiques du ou des bassins d'emploi et des effets du licenciement sur les autres entreprises de ce ou ces bassins d'emploi et le lui indiquent.

Dans ce cas, l'entreprise désigne, lorsque son siège n'est pas situé dans le ou les bassins d'emploi concernés, une personne chargée de la représenter devant le ou les préfets.

Article D1233-46 En savoir plus sur cet article...

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le ou les préfets, dans un délai de six mois à compter de la notification prévue à l'article L. 1233-46, et dans les conditions et selon les modalités prévues par les articles L. 1233-87 et L. 1233-88, définissent les actions mises en œuvre pour permettre le développement d'activités nouvelles et atténuer les effets de la restructuration envisagée sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.

Article D1233-47 En savoir plus sur cet article...

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Une convention conclue entre le ou les préfets du ou des départements intéressés et l'entreprise détermine les modalités de la participation, le cas échéant, de celle-ci aux actions mise en œuvre. Le volume de cette participation est pris en compte pour l'attribution des aides aux actions de reclassement et de reconversion professionnelle prévues à l'article L. 5123-1.

Article D1233-48 En savoir plus sur cet article...

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Au plus tard trois ans après la notification des licenciements prévue à l'article L. 1233-46, le ou les préfets réunissent le comité de suivi dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article D. 1233-42.

OBLIGATION DE REVITALISATION

CIRCULAIRE DGEFP/DRT n° 2005-47 du
30-12-2005

EXTRAIT

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^{er} 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 établit, 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^{er}

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'ÉTAT

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^{er} 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

OBLIGATION DE REVITALISATION

INSTRUCTION DGEFP n° 12 du 30 JUILLET 2008

DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Paris, le 30 juillet 2008

SOUS-DIRECTION DES MUTATIONS ECONOMIQUES
7 SQUARE MAX HYMANS
75741 PARIS CEDEX 16

Le Ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi,

Le Secrétaire d'Etat chargé de l'emploi,

Le Secrétaire d'Etat chargé de l'industrie et de la
consommation, porte-parole du gouvernement,

Mission Fonds national de l'emploi

à

Mesdames et Messieurs les Préfets de région,

Mesdames et Messieurs les Directeurs régionaux du
travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Mesdames et Messieurs les Préfets de département,

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 pour la
formation professionnelle des adultes.

**Instruction DGEFP n° 12 du 30 juillet 2008 relative au rôle de l'Etat dans
l'accompagnement des restructurations, le reclassement des salariés licenciés et la
revitalisation des bassins d'emploi**

Texte de référence :

Code du travail

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

Circulaire DGEFP n°2006/18 du 20 juin 2006 relative à la mise en œuvre d'une politique de
soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires

Circulaire DGEFP n°2007/15 du 7 mai 2007 relative à l'anticipation des mutations
économiques et au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Confronté à un phénomène permanent de mutations économiques, l'Etat, garant de la cohésion
sociale et de l'équilibre des territoires, a un rôle majeur 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 et des branches. En outre, il doit les inciter, quand c'est possible, à mettre en œuvre des actions anticipées pour éviter d'avoir à gérer ces mutations économiques dans l'urgence.

Quand il n'a malheureusement pas été possible d'anticiper et que les mutations économiques doivent être gérées à « chaud », il appartient à l'Etat d'exercer son rôle de contrôle du respect du droit et de garant de la qualité des mesures mises en œuvre au profit des salariés concernés et des territoires impactés. Il lui revient de plus d'organiser l'intervention de l'ensemble des acteurs publics locaux pour accompagner ces mutations, mais également d'appuyer l'entreprise dans l'élaboration des mesures d'accompagnement afin d'encourager l'innovation et l'anticipation.

L'objet de la présente instruction est de rappeler le rôle de l'Etat dans l'accompagnement des restructurations, en insistant sur les axes de progrès qui sont aujourd'hui prioritaires.

1. Veiller au respect de la procédure de licenciement collectif et à la qualité des mesures de reclassement et de revitalisation mises en œuvre pour accompagner ces suppressions d'emploi

Le rôle principal de l'Etat dans les politiques d'accompagnement des mutations économiques est d'abord de veiller à ce que le droit soit respecté par les employeurs qui procèdent à une restructuration et que les mesures d'accompagnement mises en œuvre soient efficaces et adaptées aux salariés concernés et aux bassins d'emploi impactés.

L'objet de la présente instruction n'est pas de décrire le droit applicable qui a déjà fait l'objet de plusieurs circulaires, notamment celle du 30 décembre 2005 sur l'anticipation et l'accompagnement des mutations économiques, mais de revenir sur les points de vigilance qui doivent être les vôtres, quand une entreprise vous présente un projet de restructuration qu'elle souhaite mettre en œuvre.

- **Veiller à la bonne articulation entre accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou de méthode et plans de sauvegarde de l'emploi**

La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a institué de nouvelles possibilités de négocier des accords collectifs de travail en vue d'accompagner, dans un cadre concerté, si possible anticipé, les mutations économiques auxquelles les entreprises sont soumises. Ces possibilités sont très largement utilisées aujourd'hui par les partenaires sociaux, puisque plus de 150 accords de méthode sont conclus chaque année et que plus de 350 accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ont été conclus depuis 2005.

Quand une procédure de restructuration est mise en œuvre en application d'un accord collectif, la nature du contrôle que vous exercez change de forme. Au-delà des règles auxquelles l'accord ne peut déroger qui sont rappelées dans les circulaires susvisées, vous devez surtout veiller à ce que ses stipulations soient bien respectées par les parties à l'accord. L'ensemble de ces accords faisant l'objet d'une procédure de dépôt auprès de vos services, cela vous permet d'en avoir connaissance en amont et de vous assurer qu'ils n'ont pas été dénoncés par une des parties signataires et qu'aucune organisation syndicale n'a fait usage de son droit d'opposition.

Ainsi, le rôle de l'Etat, en particulier quand l'accord de méthode fixe les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi, consiste en premier lieu à veiller à ce que les mesures y figurant soient appliquées.

La loi permet, par ailleurs, aux accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences d'organiser des départs volontaires en mobilité externe. Ces départs peuvent être

qualifiés de ruptures amiables pour motif économique (article L.1233-3 du code du travail) et les règles du licenciement pour motif économique s'appliquent, s'agissant notamment de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel. Il vous appartient de veiller à ce que la procédure de licenciement collectif soit bien respectée dans le cadre de la mise en œuvre de ce type d'accords. Toutefois, l'accord de GPEC peut, comme l'y autorise la loi, prévoir la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise applicable à ces départs et les mesures mises en œuvre pour accompagner ces départs (cf. 1° de l'article L.2242-16). Dans cette hypothèse, vous serez particulièrement attentifs à la bonne application de l'accord par les parties.

Il me paraît utile de vous rappeler enfin qu'il n'appartient pas à l'Etat d'exercer un contrôle sur le motif du licenciement. Seul le juge, saisi par les organisations syndicales, les institutions représentatives du personnel ou les salariés, a la faculté de le faire.

- **Veiller à la qualité des mesures de reclassement mises en œuvre pour accompagner les salariés licenciés vers l'emploi**

Il s'agit d'un axe tout à fait essentiel pour l'Etat. Ce rôle consiste, parallèlement à la procédure de consultation du comité d'entreprise sur les mesures d'accompagnement mises en œuvre, à veiller à ce que les mesures de reclassement, mises en œuvre par l'employeur, soient proportionnées aux moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient. Dans ce cadre, vous serez vigilants aux difficultés des salariés licenciés et aux spécificités du bassin d'emploi sur lequel le licenciement est mis en œuvre. L'objet de cette instruction est d'insister sur quelques priorités :

- **Les entreprises recourent encore aujourd'hui beaucoup trop fréquemment aux mesures d'âges pour gérer en premier lieu leurs suppressions d'emploi, qu'elle qu'en soit d'ailleurs la forme. Malgré la très forte restriction apportée aux préretraites publiques d'une part et la taxation des préretraites d'entreprises d'autre part, ces pratiques préjudiciables à la collectivité perdurent. Elles prennent aujourd'hui implicitement ou explicitement de nouvelles formes. On les qualifie parfois de « préretraites Unédic », car elles s'appuient sur l'indemnisation chômage à laquelle l'employeur peut apporter financièrement un complément jusqu'à l'âge de départ à la retraite.**

→ Il vous revient de veiller à ce que le recours à ces mesures d'âge reste exceptionnel et proportionné au nombre de suppressions d'emploi envisagées. Nous vous invitons notamment à manifester votre désaccord à l'égard de plans de sauvegarde de l'emploi qui reposeraient exclusivement sur le recours à des mesures d'âges. Il existe d'autres moyens de gérer des sureffectifs que par l'exclusion des salariés les plus âgés. Au contraire, l'application des critères d'ordre des licenciements d'une part et d'autre part les règles d'appel au volontariat privilégiant la recherche préalable d'une solution à la rupture effective du contrat de travail peuvent permettre de faciliter le maintien en emploi des seniors.

- Par ailleurs, si les revendications indemnitaires des salariés peuvent paraître compréhensibles, il n'appartient pas aux pouvoirs publics de les appuyer d'une quelconque manière, mais de veiller à ce que ces revendications n'aient pas pour conséquence une diminution de la qualité des mesures de reclassement. Au contraire, vous serez d'autant plus exigeants vis-à-vis de l'entreprise en termes de qualité de ces mesures qu'elle aura prévu de verser aux salariés qu'elle licencie des indemnités élevées. En effet, les indemnités de licenciement, quand elles sont très élevées, peuvent se révéler à terme un frein au reclassement des salariés licenciés et peuvent les conduire à terme à des situations sociales difficiles (chômage de longue durée, situations de surendettement...). Elles retardent souvent l'inscription du salarié licencié dans une dynamique de retour à l'emploi ou de reconversion en lui donnant l'illusion d'une sécurité financière qui n'est que provisoire. Elles contribuent bien souvent à l'exclusion de l'emploi des salariés les plus âgés. Le cas échéant, vous inviterez les entreprises à proportionner, au-

delà de leur montant légal et conventionnel, le montant des indemnités de licenciement aux efforts de reclassement des salariés licenciés.

Nous vous invitons par ailleurs à **vérifier que les entreprises qui y sont soumises mettent bien en œuvre le congé de reclassement** (Cf. circulaire 15 avril 2003 précisant le champ d'application des articles 118 et 119 de la loi de modernisation sociale). Il s'agit d'une vérification à engager très en amont pour au moins deux raisons :

- le congé de reclassement constitue, quand il est mis en œuvre, le socle des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi,
- le champ du congé de reclassement est le même que celui de l'obligation de revitalisation prévue à l'article L.1233-84 du code du travail (I de l'ancien article L.321-17),

Nous vous rappelons enfin que **pour améliorer les mesures de reclassement mises en œuvre au profit des salariés licenciés vous pouvez conclure avec les employeurs des conventions du Fonds national de l'emploi, en particulier des conventions de cellule de reclassement** (sauf avec les entreprises soumises au congé de reclassement) et **d'allocation temporaire dégressive**. Cette possibilité, quand l'intervention financière de l'Etat est prévue, doit être utilisée avec parcimonie. L'objectif est bien d'inciter les entreprises qui ne le feraient pas autrement, notamment parce qu'elles n'en ont pas les moyens, à mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi suffisant pour faciliter le retour à l'emploi des salariés qu'elles licencient. Dans l'instruction des demandes de conventionnement au titre de ces mesures, vous devez notamment prendre en compte les critères suivants :

- la situation financière de l'entreprise (notamment le fait qu'elle ait été placée en redressement ou en liquidation judiciaire),
 - sa taille et son appartenance à un groupe,
 - l'employabilité de ses salariés eu égard à la situation du bassin d'emploi.
- **Veiller à la mise en œuvre d'actions de revitalisation adaptées pour atténuer l'effet du licenciement collectif sur les bassins d'emploi concernés**

Vous trouverez en annexe à la présente instruction des éléments complémentaires à la circulaire du 30 décembre 2005 sur l'obligation de revitalisation. Il nous paraît important d'insister auprès de vous sur la **nécessité, parallèlement aux discussions engagées sur le plan de sauvegarde de l'emploi, d'envisager le plus en amont possible avec l'entreprise les conditions de mise en œuvre d'actions de revitalisation** pour accompagner les conséquences du licenciement collectif sur le ou les bassins d'emploi impactés par le licenciement.

Vous veillerez notamment dans le processus de négociation de la convention de revitalisation avec l'entreprise :

- à **encourager l'anticipation** de certaines mesures et la mise en œuvre d'actions de GPEC territoriale,
- à **inciter le cas échéant les entreprises à s'impliquer** dans la mise en œuvre de ces actions (au-delà d'une simple implication financière) en mettant par exemple à disposition du territoire des ressources humaines ou techniques au service de la revitalisation du territoire,
- à **prendre en compte les résultats obtenus par l'entreprise dans la mise en œuvre des actions** pour qu'elle soit responsabilisée dans la bonne mise en œuvre des actions de revitalisation contenues dans la convention.

Il va de soi que tout ce que l'entreprise mettra en œuvre pour faciliter la revitalisation du bassin d'emploi que son projet de licenciement impactera devra ultérieurement être pris en compte dans la convention de revitalisation que vous conclurez avec elle.

2. Inviter les entreprises à renouveler leur approche de l'accompagnement des mutations économiques en favorisant notamment l'anticipation

L'Etat doit apporter un appui aussi large que possible aux entreprises pour les encourager à renouveler leur approche de l'accompagnement des mutations économiques.

Il importe en effet aujourd'hui d'**encourager les mesures innovantes et de diffuser les meilleures pratiques**. Les mentalités doivent aujourd'hui encore évoluer pour faciliter une meilleure anticipation concertée des mutations économiques et ne pas se contenter d'accompagner défensivement les évolutions inéluctables et naturelles de notre économie. Cette évolution suppose pour les employeurs de réinventer une politique de gestion des ressources humaines qui ne soit pas uniquement défensive, mais devienne un axe stratégique de sa politique de développement. Cette nouvelle approche de l'accompagnement des mutations économiques doit permettre :

- une prise en compte et un traitement simultanés de l'ensemble des problématiques, parfois contradictoires, auxquelles les entreprises peuvent être confrontées : difficultés de recrutement dans certains métiers, sureffectifs dans d'autres, nécessité de renforcer les compétences stratégiques de l'entreprise...
- de faciliter les liens entre acteurs d'une même branche professionnelle, d'une filière ou d'un bassin d'emploi, en leur permettant de traiter dans un cadre partagé des questions communes,

Au-delà des outils dont il dispose pour accompagner ce mouvement (EDEC, aide au conseil GPEC, pôles de compétitivité...), l'Etat peut contribuer à cette évolution de trois manières :

- **d'abord, en portant un message clair sur les évolutions que nous souhaiterions que les entreprises apportent à leur manière d'accompagner les mutations économiques. Il s'agit notamment :**
 - **d'encourager le développement d'un accompagnement le plus en amont possible des conséquences sur l'emploi des mutations économiques à travers le déploiement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.** Vous pouvez à ce titre rappeler aux entreprises qui en ont l'obligation qu'elles gagneraient à s'engager dans une telle négociation pour faciliter une gestion plus concertée et anticipative des mutations économiques. Vous inviterez les entreprises qui sont confrontées à des problématiques communes (vieillesse démographique par exemple) ou complémentaires (sureffectifs pour certaines entreprises et difficultés de recrutement pour d'autres) à mutualiser leurs moyens au niveau territorial, au niveau de la filière ou de la branche professionnelle pour les résoudre ;
 - **de modifier, comme précédemment évoqué dans cette instruction, les pratiques des entreprises en matière de gestion des âges.** Plutôt que de mettre en œuvre des dispositifs de préretraites par nature très coûteux, une partie des sommes dégagées pourrait être redéployée soit au profit de mesures de reclassement innovantes au bénéfice de l'ensemble des salariés licenciés (en particulier les salariés moins âgés), soit au profit des salariés âgés qui pourraient se voir proposer des évolutions professionnelles au sein ou à l'extérieur de l'entreprise cohérentes avec leurs aspirations (développement du tutorat, missions transversales d'intérêt général, mise à disposition de compétences auprès d'autres entreprises du bassin d'emploi...) ;
 - **d'encourager la prise en compte de problèmes particuliers de certains salariés dans les mesures de reclassement mises en œuvre.** Dans un collectif, il y a en effet toujours une part significative de salariés licenciés qui cumulent des difficultés personnelles et sociales devant préalablement être résolues, si l'on souhaite qu'ils retrouvent un emploi. Cela plaide pour que l'on encourage la mise en œuvre, parallèlement aux mesures de reclassement classiques, des mesures sociales adaptées à ce public ;

- ensuite, en participant à la **diffusion des bonnes pratiques** et en partageant avec les entreprises que vous rencontrez votre connaissance des outils qui fonctionnent, compte-tenu notamment des spécificités de chaque bassin d'emploi ;
- enfin, en **appuyant notamment juridiquement** les entreprises dans la construction de ces projets innovants. Il s'agit en particulier d'orienter les entreprises dans le choix des outils d'accompagnement à mettre en œuvre et de leur rappeler le cadre juridique dans lequel le recours à ces outils s'inscrit. Ainsi, par exemple, en cas de menaces sur certains emplois, en fonction du contexte et du temps dont elle dispose, l'entreprise peut décider de recourir à un appel au volontariat dans le cadre d'une procédure de restructuration classique, à la mise en place d'un congé de mobilité de longue durée dans le cadre d'un accord collectif de GPEC ou à un accompagnement individuel des salariés ayant des projets de mobilité interne ou externe par recours à des mécanismes de congés sans solde. Il vous appartient d'aider l'entreprise à identifier les outils d'accompagnement les plus adaptés aux mutations auxquelles elle est confrontée.

Nous vous invitons à solliciter nos services (DGEFP - sous-direction des mutations économiques) qui pourront vous aider dans ce rôle d'appui et de conseil aux entreprises. Ils pourront vous communiquer des bonnes pratiques identifiées dont vous pourriez vous inspirer, étudier la faisabilité notamment juridique du dispositif envisagé par l'employeur et/ou les partenaires sociaux et vous donner leur sentiment sur la gestion d'un dossier particulièrement sensible.

3. Organiser et faciliter l'intervention de l'ensemble des acteurs publics locaux pour accompagner les restructurations.

Votre rôle consiste enfin à **faciliter la mobilisation de l'ensemble des acteurs locaux** concernés pour accompagner les conséquences sur l'emploi des mutations économiques. Cela suppose notamment de renforcer les habitudes de l'ensemble des parties prenantes à travailler « en mode projet », dans le respect des attributions de chacun, mais au service d'objectifs partagés. L'organisation de séminaires de réflexion communs ou d'actions de formation visant à mieux faire connaître les outils de chacun et leurs conditions de mobilisation doivent vous permettre de faciliter la mobilisation de tous.

En premier lieu, il s'agit pour vous d'**obtenir la mobilisation des moyens du service public de l'emploi afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés licenciés**. En cohérence avec les objectifs communs souscrits dans la convention DGEFP-ANPE-Syntec du 1^{er} juillet 2004, la bonne articulation entre le prestataire de la cellule de reclassement financé par l'employeur qui a procédé au licenciement collectif et l'ANPE (en particulier l'équipe mettant en œuvre la convention de reclassement personnalisé) est absolument nécessaire à la bonne marche du processus de retour à l'emploi des personnes accompagnées. Cette articulation est déterminante tant pour le démarrage de la cellule de reclassement qu'à son terme quand les personnes éventuellement non reclassées sont prises en charge par l'ANPE. Les moyens de l'AFPA en matière de mutations économiques (diagnostic collectif d'employabilité, appui au projet de reconversion, prestations mobilisées dans le cadre de la CRP) peuvent également contribuer au reclassement des personnes, si elles sont mobilisées en cohérence et en complémentarité avec les moyens mis en œuvre par ailleurs.

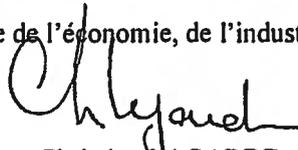
La mobilisation locale pour accompagner les salariés licenciés et les bassins d'emploi impactés dépasse la seule mobilisation des services de l'Etat et du service public de l'emploi. **Il importe notamment qu'une bonne articulation soit trouvée avec les collectivités territoriales et les structures qui leur sont attachées, mais également avec les organisations professionnelles, syndicales ou paritaires (OPCA par exemple)**. Il est notamment souhaitable de prévoir la mise en place d'outils contractuels pour faciliter le financement d'actions de formation pour les salariés licenciés, en particulier ceux dont la reconversion est un préalable à leur reclassement et d'articuler la mise en œuvre des conventions de revitalisation en cours sur un bassin d'emploi avec les structures territoriales

de développement économique (agences régionales de développement, comité d'expansion...).

Afin de faciliter cette mobilisation, un guide d'action du SPE sur l'accompagnement des mutations économiques a été récemment mis à votre disposition sur l'intranet du ministère¹. Vous pouvez vous y reporter.

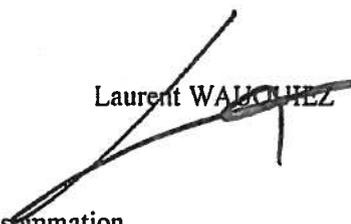
Par avance, nous vous remercions de votre forte implication personnelle dans le traitement de ces sujets qui sont, à juste titre, au cœur des préoccupations quotidiennes de nos concitoyens. Notre implication et notre réussite sont nécessaires pour répondre aux craintes qu'ils expriment quand des mutations économiques les affectent. Nous vous remercions de ne pas hésiter à saisir nos services (DGEFP - sous-direction des mutations économiques) de toutes les difficultés qui pourraient apparaître dans la mise en œuvre de cette instruction, à laquelle nous serons particulièrement attentifs.

Le ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi



Christine LAGARDE

Le secrétaire d'Etat chargé de l'emploi



Laurent WAUQUIEZ

Le secrétaire d'Etat chargé de l'industrie et de la consommation,
porte-parole du Gouvernement



Luc CHATEL

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION DE REVITALISATION

L'obligation de revitalisation prévue aux articles L.1233-84 et suivant du code du travail (anciennement L.321-17) a connu une montée en charge constante depuis sa création et singulièrement depuis 2005. De nombreux travaux (bilans transmis par vos services, étude sur la mise en œuvre de la revitalisation, constitution de groupes de travail) ont permis d'améliorer la connaissance des pratiques de revitalisation des territoires et leurs conditions de réussite. Ces travaux ont également permis de mettre en lumière une très grande diversité dans les pratiques locales pas toujours justifiées par des différences objectives et qui peuvent susciter, dans certains cas, des incompréhensions des entreprises et des acteurs concernés par la mise en œuvre de cette obligation.

L'obligation de revitalisation s'avère aujourd'hui un outil efficace pour traiter « à chaud » des conséquences des restructurations sur un territoire en permettant d'impliquer l'ensemble des acteurs sur un territoire donné, y compris l'entreprise qui a procédé à la restructuration. Sans se substituer aux autres outils mis en place par les pouvoirs publics, elle permet, en outre, de redynamiser des territoires fragiles en améliorant, par la même, leur capacité à anticiper les conséquences des mutations économiques sur le bassin d'emploi concerné.

Le rôle d'impulsion et d'animation des services de l'Etat dans la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation est l'une de ses conditions de réussite. Il permet en effet de fédérer les acteurs locaux et de s'assurer de la cohérence entre les actions de revitalisation et la stratégie de développement du territoire et des entreprises. En outre, ce rôle permet de faire le lien entre l'ensemble des outils visant à l'amélioration et au développement de l'emploi, des entreprises et des compétences sur un territoire.

La présente fiche complète la circulaire du 30 décembre 2005 sur des points qui nous paraissent importants, en particulier les points clefs de la négociation.

En dehors de cette circulaire et de la présente fiche, vous pouvez vous référer au guide pratique qui vous a été transmis le 23 octobre 2006 pour vous accompagner opérationnellement dans la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation. Ce guide fera l'objet d'une réactualisation avant la fin du second semestre 2008.

La présente fiche est l'occasion d'insister sur 4 priorités qui nous paraissent essentielles.

1. Mieux prendre en compte l'impact de la restructuration permet d'objectiver la décision d'assujettissement à l'obligation de revitalisation et d'améliorer l'élaboration d'une stratégie territoriale

Nous soulignons, au préalable, que chaque restructuration doit faire l'objet d'un examen afin d'apprécier la nécessité ou non d'assujettir l'entreprise concernée au titre de l'obligation de revitalisation.

A ce propos, la première étape consiste à déterminer la taille de l'entreprise et du groupe auquel elle appartient pour savoir si elle est soumise à l'obligation de revitalisation au sens de l'article L.1233-84 (entreprise de plus de 1 000 salariés ou appartenant à un groupe de plus de 1 000 salariés). Nos services sont à votre disposition pour vous aider dans cette étape.

Votre appréciation de l'impact de la restructuration sur le territoire est particulièrement importante et a plusieurs fonctions :

- la décision d'assujettissement de l'entreprise découle de cette appréciation,
- elle permet de faciliter la détermination des actions de revitalisation à conduire sur le territoire et donc à faire figurer dans la convention,
- elle permet d'objectiver la décision d'assujettissement à l'obligation de revitalisation, afin de s'assurer de l'équité de traitement entre entreprises au niveau national.

Par ailleurs, au cas où vous jugeriez que l'impact d'une restructuration sur un bassin d'emploi concerné ne justifie pas un assujettissement à l'obligation de revitalisation, l'entreprise peut néanmoins s'engager volontairement dans une démarche de revitalisation dans d'autres bassins d'emploi que celui concerné directement par la restructuration. Dans ce cas, vous veillerez à en informer nos services (DGEFP- sous-direction des mutations économiques), afin qu'ils puissent orienter et accompagner l'entreprise dans cette démarche exemplaire.

1.1. Améliorer l'appréciation de l'impact de la restructuration

L'engagement d'une action de revitalisation suppose à la fois de délimiter le bassin d'emploi impacté par la restructuration et d'en mesurer l'impact. Cette mesure doit notamment faciliter la décision d'assujettissement de l'entreprise à l'obligation de revitalisation.

- **La prise en compte du nombre de suppressions d'emplois**

Comme le rappelait la circulaire du 30 décembre 2005, le nombre d'emplois supprimés pris en compte notamment pour le calcul de la contribution de l'entreprise au titre de son obligation de revitalisation correspond au nombre de salariés figurant sur la liste mentionnée à l'article L.1233-47 du code du travail. Cela suppose notamment de **comptabiliser les départs volontaires s'inscrivant dans le cadre de la restructuration**, y compris les départs volontaires en retraite effectués dans ce cadre, qui sont assimilés à des ruptures négociées du contrat de travail par la jurisprudence. En raison de l'étalement éventuel des départs volontaires dans le temps (notamment en cas de restructurations mises en œuvre sur des périodes longues), vous pouvez prévoir dans vos décisions d'assujettissement à l'obligation de revitalisation et dans les conventions, une clause qui permet un réajustement éventuel en fonction des départs réellement effectués au terme de la restructuration.

Le nombre d'emplois supprimés à prendre en compte pour le calcul de la contribution financière doit être fixé en lien avec l'entreprise (pour tenir compte notamment des reclassements internes), mais sa détermination ne doit pas faire l'objet d'une négociation. En outre, conformément aux préconisations de la circulaire du 30 décembre 2005, nous vous rappelons que **les reclassements externes ne sont pas déduits du nombre d'emplois supprimés**.

- **La prise en compte de l'ensemble des conséquences de la restructuration**

Pour apprécier l'impact de la restructuration sur le bassin d'emploi, il est important que vous n'examiniez pas uniquement les ruptures de contrats à durée indéterminée, mais également, les conséquences de la restructuration sur le **renouvellement des contrats à durée déterminée et des contrats de travail temporaire ainsi que sur l'activité des sous-traitants et des prestataires de service**, sans que leur volume ne rentre dans l'assiette de calcul de la contribution financière.

A ce titre, dans le délai imparti avant la notification à l'entreprise de son assujettissement, vous pouvez demander à l'entreprise des éléments d'information sur l'impact de la mise en œuvre de son plan de sauvegarde de l'emploi sur ses sous-traitants, ainsi que sur ses prestataires de service. Ces éléments peuvent être demandés sans recourir nécessairement à l'étude d'impact qui a une vocation plus large.

1.2. Disposer d'éléments d'analyse de la situation du bassin facilite la prise de décision sur l'assujettissement à l'obligation de revitalisation et le choix des actions à mettre en œuvre

D'une manière générale, votre appréciation de l'impact de la restructuration pour le territoire est facilitée lorsque vous disposez d'ores et déjà d'éléments de diagnostic sur la situation du bassin d'emploi. L'établissement de ce diagnostic peut notamment s'appuyer sur les nombreuses données objectives (taux de chômage, caractéristiques socio-économique du bassin d'emploi, recensement des entreprises en difficultés sur le bassin etc..) qui sont produites au niveau local (Insee, observatoires de l'emploi, SEPES, services d'études des SGAR, SIME/territoire...).

Vous pouvez également vous appuyer sur les études réalisées dans le cadre des contrats d'études prospectives territoriales, les études sectorielles conduites par les DRIRE, les études sectorielles ou territoriales produites par les comités de bassins d'emploi ou certaines prestations de l'Insee (notamment les études d'inscription territoriale d'un établissement).

1.3. Réaliser un diagnostic territorial pour faciliter l'élaboration d'une stratégie territoriale

Le diagnostic territorial doit également porter sur la dynamique et les évolutions constatées sur le bassin d'emploi. Il est de la responsabilité des pouvoirs publics de l'établir. Ils peuvent, le cas échéant, s'appuyer sur des expertises extérieures. L'élaboration de ce diagnostic partagé a pour fonction d'aider à construire un plan d'action de revitalisation et d'orienter les entreprises sur les actions à mener. Il est important que ce diagnostic soit réalisé le plus en amont possible de l'engagement de la négociation avec l'entreprise.

La consultation des acteurs locaux sur le plan d'action (collectivités territoriales ou établissement public de coopération intercommunale, acteurs du développement économique, syndicats territoriaux) permet dans un second temps d'inscrire ces actions de revitalisation en cohérence avec une stratégie territoriale et ainsi de limiter les effets d'aubaine induits par certaines actions (par exemple celles qui visent à allouer des aides à l'emploi pour les entreprises du bassin). Vous pourrez attirer l'attention des représentants des collectivités territoriales sur l'impact de leurs éventuelles décisions fiscales (notamment en matière de taxe professionnelle) qui peuvent rendre inopérantes des actions de revitalisation reposant sur des aides directes à l'emploi.

Afin de conforter votre diagnostic, vous pouvez solliciter l'entreprise afin qu'elle réalise ou fasse réaliser une étude d'opportunité ou d'opérationnalité portant sur certaines actions (par exemple l'identification des filières porteuses pour le bassin d'emploi). Cette étude a, alors, une fonction différente de celle prévue avant l'assujettissement de l'entreprise. Elle permet en effet d'aider le bassin d'emploi à consolider une stratégie locale. Dans ce cas de figure, dans la mesure où l'Etat est le prescripteur de cette étude, son financement peut être valorisé financièrement dans la convention de revitalisation.

Enfin, la construction de ce diagnostic et du plan d'action qui en découle doit être une opportunité non seulement pour traiter de manière curative l'impact de la restructuration, mais également de manière plus large pour anticiper les conséquences des mutations économiques sur le territoire concerné.

2. Impliquer l'entreprise afin de faciliter la négociation de la convention et optimiser la réussite des actions de revitalisation

La négociation de la convention de revitalisation résulte d'un échange avec l'entreprise et vos services et porte sur plusieurs points. Pour faciliter cette négociation, l'entreprise doit être informée le plus en amont possible de son assujettissement potentiel à l'obligation de revitalisation selon des modalités qui seront déterminées dans un second temps avec vos services.

Plusieurs points importants dans cette phase de négociation sont rappelés ci-après.

2.1. Le montant de la contribution financière de l'entreprise

La négociation du niveau de la contribution financière de l'entreprise doit nécessairement tenir compte de l'impact de la restructuration sur les bassins d'emploi où elle intervient et des moyens dont dispose l'entreprise. Ainsi, l'appréciation de l'impact dans le cadre du diagnostic territorial qui vous conduit à assujettir l'entreprise doit vous aider dans la décision du niveau d'assujettissement de l'entreprise à l'obligation.

A ce titre, il faut non seulement évaluer la situation des sous-traitants et leurs difficultés éventuelles, mais également examiner l'impact éventuel du non renouvellement des contrats à durée déterminée et des contrats de travail temporaire par l'entreprise. **Ces derniers éléments peuvent impacter fortement un bassin d'emploi et justifier un assujettissement de l'entreprise à un niveau élevé.**

Par ailleurs, il est important que vous teniez compte des efforts de l'entreprise dans l'anticipation des actions de revitalisation permettant la création d'emplois ou la reprise d'un site. Ces efforts rentrent en ligne de compte dans la négociation du montant de la contribution financière.

En outre, nous vous rappelons que les actions de revitalisation menées par anticipation peuvent être valorisées dans la convention. L'anticipation d'actions de revitalisation, notamment dans les cas de reprise d'un site, est un facteur clef important pour la réussite d'une telle action.

2.2. Favoriser l'implication de l'entreprise dans la mise en œuvre de la convention, lorsque cela vous paraît pertinent

Certaines entreprises peuvent mettre à disposition des compétences ou des moyens qui s'avèrent utiles pour les autres entreprises du bassin d'emploi (aide au conseil, transfert de compétences, participation à un pôle de compétitivité, appui au développement à l'étranger, mise en relation avec des acteurs financiers...). Il convient d'encourager ces actions. Elles présentent en effet un très vif intérêt pour d'autres entreprises ou acteurs du bassin. Elles incitent l'entreprise à s'impliquer plus fortement encore sur les bassins d'emploi où elles sont implantées. Il va de soi que ce type d'actions doit être pris en compte financièrement au titre de l'obligation de revitalisation dans les conventions.

2.3. Déterminer le bassin d'emploi dans lequel seront mises en œuvre les actions de revitalisation

La notion de bassin d'emploi n'est pas juridiquement définie, afin de permettre une adaptation aux réalités locales et aux spécificités de l'impact de chaque restructuration.

La délimitation du bassin d'emploi retenu dans la convention doit permettre une bonne absorption des actions de revitalisation par le territoire bénéficiaire. Il est évident que cette délimitation doit tenir compte de la nature et de l'ampleur de la restructuration à l'origine de la

convention. Une convention faisant suite à une restructuration d'une ampleur exceptionnelle sera nécessairement mise en œuvre dans un bassin d'emploi plus large qu'une convention faisant suite à une restructuration moyenne. Il est contre-productif de retenir un bassin d'emploi trop étroit pour mettre en œuvre efficacement une convention, car cela conduit souvent les acteurs locaux à conclure un avenant à la convention. C'est pourquoi nous vous recommandons d'avoir une appréciation relativement large du bassin d'emploi retenu pour la mise en œuvre de la convention.

Cette souplesse peut vous conduire à prévoir dans la convention des périmètres différents selon les actions de revitalisation mises en œuvre, pouvant aller de la commune à une zone aussi large qu'une région. Certaines actions ne peuvent en effet être pertinentes que si elles sont mises en œuvre à un niveau territorial suffisamment large.

Enfin, nous vous rappelons que dès lors que le bassin d'emploi impacté s'étend sur plusieurs départements ou régions, la mise en œuvre de la revitalisation relève nécessairement d'une coordination entre les représentants de l'Etat dans les départements concernés.

3. Améliorer le choix et le pilotage des actions de revitalisation pour renforcer leur efficacité pour le territoire

Compte tenu des éléments précédemment rappelés sur l'importance de l'élaboration d'un diagnostic et d'une stratégie partagés, vous serez force de proposition dans le choix des actions à inscrire dans la convention.

Vous veillerez à la cohérence entre ces actions et celles qui visent au développement et la création d'emplois engagées sur le territoire par d'autres acteurs. A ce titre, la consultation des acteurs locaux sur les projets d'actions doit permettre d'améliorer la coordination et la complémentarité de ces actions.

De même, le choix des outils financiers utilisés (subventions directes, prêts participatifs, intervention en capital...) pour le développement des emplois et des entreprises doit s'effectuer **en complémentarité et en coordination avec les outils financiers existants sur le territoire visant à la création et au développement d'activités nouvelles**. Cette coordination est nécessaire afin d'éviter les effets de concurrence entre territoires, les effets d'aubaine et favoriser la complémentarité et l'effet de levier entre actions mises en œuvre.

En outre, le diagnostic territorial établi en amont doit faciliter la détermination des actions qu'il convient de mener sur le territoire.

3.1. Choisir les actions de revitalisation en fonction des créations d'emplois auxquelles elles peuvent contribuer

Le principal objectif des conventions de revitalisation est la création d'emplois afin d'atténuer les conséquences d'une restructuration sur un bassin d'emploi. Il va donc de soi que le principal critère à prendre en compte pour choisir les actions de revitalisation à mettre en œuvre sur un territoire est le nombre d'emplois que l'action peut contribuer à créer.

Par ailleurs, **le nombre d'emplois effectivement créés à l'issue de la convention est le principal indicateur de résultat de la convention de revitalisation**. Ainsi, dans le bilan et la comptabilisation des créations d'emplois, les emplois programmés ne sont comptabilisés que dans la mesure où leur création est avérée et attestée par des pièces justificatives. En conséquence, la détermination de la durée de la convention doit tenir compte de la montée en charge des emplois programmés et du moment où leur création sera effective afin d'être comptabilisées.

Dans certains cas, des actions de revitalisation peuvent être retenues, même si leur lien avec des créations d'emplois n'est pas direct. Dans ce cas, des indicateurs secondaires doivent être intégrés dans les conventions. En effet, **certaines actions de revitalisation peuvent contribuer de manière structurante au développement économique et au développement de l'emploi dans un territoire, sans que le lien soit direct et immédiat avec des créations d'emploi.** Cela peut notamment être le cas d'actions de GPEC territoriale, de financement de pépinières d'entreprises ou d'actions collectives. Il n'en demeure pas moins essentiel d'évaluer ce type d'actions, afin d'en mesurer l'efficacité.

3.2. Améliorer les conditions d'un recours éventuel à un prestataire dans la mise en œuvre des actions de revitalisation

Il peut être décidé de recourir à un prestataire pour la mise en œuvre de certaines actions de revitalisation. Cette intervention peut être intégrée dans la convention de revitalisation au titre d'une action de revitalisation sous certaines conditions.

- **Le recours à un prestataire privé externe**

Le recours à un prestataire peut être valorisé financièrement dans la convention de revitalisation, si la prestation proposée respecte un certain nombre de conditions.

Ce recours doit être effectué sur la base d'éléments précis quant à la prestation proposée :

- détail sur les actions menées par le prestataire et montant prévu pour chacune des actions ;
- budget global de la prestation, qui devra notamment être évalué au regard de la contribution financière totale de l'entreprise dans le cadre de son obligation de revitalisation ;
- nombre de personnes affectées à la mission, prévision du nombre de jours qu'ils consacreront à la mise en œuvre de la convention et nombre de jours de présence sur le territoire ;
- définition d'indicateurs de contrôle et d'évaluation des actions menées (nombre de contacts, types de prestations d'accompagnement réalisés, détail des publics ayant bénéficié de cet accompagnement...);
- définition des modalités de coopération entre le prestataire et les acteurs locaux ;
- institution d'une rémunération pour partie aux résultats du prestataire. La convention doit prévoir une modulation d'une partie de la rémunération du prestataire en fonction du nombre d'emplois créés à l'issue de la convention. Le nombre d'emplois comptabilisés à ce titre est le nombre de créations d'emplois validées par le comité de suivi, et non le nombre d'emplois programmés.

Par ailleurs, en tout état de cause, **la valorisation du paiement du prestataire dans la convention ne concerne que sa prestation liée à la mise en œuvre des actions de revitalisation contenues dans la convention, et en aucun cas son éventuelle prestation d'accompagnement de l'entreprise dans la phase de négociation de la convention avec l'Etat.**

- **Le recours à un prestataire public local**

Selon les caractéristiques du bassin d'emploi et le nombre d'emplois supprimés, il peut être décidé de recourir à un prestataire public local pour tout ou partie des actions de revitalisation (agence de développement, comité d'expansion économique, comité de bassin d'emploi). Ce recours doit respecter les conditions suivantes :

- détailler les actions menées et financées dans le cadre de la convention ;
- détailler les prestations complémentaires réalisées par le prestataire public par rapport à celles réalisées par cet organisme dans le cadre de ses missions de droit commun ;
- fixer des modalités de suivi des actions et de transmission d'éléments de bilan en cours d'exécution et au terme de la réalisation de l'action, qui précisent le nombre d'emplois créés grâce à l'intervention du prestataire.

La convention de revitalisation ne doit en aucun cas financer les frais de fonctionnement de structures publiques locales. Celles-ci ont en effet pour objet le développement économique ou le développement de l'emploi et sont par ailleurs financées à ce titre par les pouvoirs publics.

3.3. Prendre en compte des problématiques particulières sur le bassin d'emploi et notamment celles liées à la création/reprise d'entreprise

Dans les bassins d'emploi où la problématique liée à la création/reprise d'entreprise est jugée prioritaire, vous veillerez à orienter une partie des sommes consacrées à la revitalisation à des actions facilitant le financement de projets de création ou de reprise d'entreprise. Ces actions doivent être mises en œuvre de manière coordonnée avec les acteurs par ailleurs chargés de promouvoir, d'accompagner et de financer ce type de projets. A ce titre, il peut être utile de demander à l'entreprise soumise à l'obligation de revitalisation d'accompagner les porteurs de projet.

Le financement de projets de reprise d'entreprise doit néanmoins être soumis à un examen approfondi pour financer uniquement des projets dont la solidité financière et la stratégie de développement sont démontrées. Dans ce cadre, les projets de reprise permettant une extension de l'activité de l'entreprise peuvent être favorisés si ces projets vous paraissent pertinents.

4. Renforcer le suivi et l'évaluation des conventions de revitalisation

Le pilotage, le suivi et l'évaluation des conventions de revitalisation sont l'une des conditions de leur réussite.

Il est essentiel que vous prévoyiez des modalités de suivi et d'évaluation précises pour chacune des actions contenues dans la convention de revitalisation.

Dans ce cadre, vous veillerez à la régularité et à la qualité du suivi des conventions, afin, le cas échéant, de recadrer certaines actions en cours de convention. Il vous appartient également de fixer dans la convention les conséquences de l'inexécution d'une partie ou de la totalité des actions de revitalisation.

Enfin, pour favoriser l'implication de l'entreprise dans le suivi des actions, vous pouvez prévoir dans la convention que l'exécution de la convention pourra être validée avant le terme prévu initialement si, suite aux actions mises en œuvre par l'entreprise, la convention a permis de recréer autant d'emplois que ceux supprimés et ainsi atteindre l'objectif de création d'emplois fixé dans la convention.

Nous vous encourageons à mettre en œuvre cette dernière possibilité, dès lors que le montant de la contribution financière de l'entreprise est supérieur à deux fois la valeur mensuelle brute du SMIC par emploi supprimé. En effet, cela permet d'inciter l'entreprise à s'impliquer le plus efficacement possible dans la mise en œuvre des actions de revitalisation. Pour faciliter cette prise en compte, il est nécessaire de déterminer les pièces justificatives qui seront admises afin d'attester de la réalité des créations d'emplois.

Pour améliorer le suivi et l'évaluation des actions de revitalisation mises en œuvre, il vous appartient de bien piloter le recours éventuel à un prestataire et de veiller à la qualité et à la précision des comptes-rendus qu'il vous transmet tout au long de l'exécution de la convention et du bilan final de la convention.

Enfin, afin d'améliorer le suivi de ces conventions, vous veillerez à la transmission de ces conventions ainsi que des éléments de bilan partiels et définitifs à la DGEFP (mission FNE), ainsi qu'à la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle afin de lui permettre d'assurer sa mission d'information et d'appui dans ce domaine.

OBLIGATION DE REVITALISATION

GUIDE D'APPUI

GUIDE D'APPUI SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION DE REVITALISATION

L'obligation de revitalisation réaffirmée à l'article 76 par la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a pour objectif d'amener les entreprises qui procèdent à des licenciements collectifs affectant un bassin d'emploi à participer à des actions de revitalisation. Le décret du 31 août 2005 et la circulaire du 12 décembre 2005 ont précisé les modalités de mise en œuvre de cette obligation.

La finalité de la revitalisation est de contribuer dans les bassins d'emplois impactés par des licenciements collectifs, à la création d'un nombre d'emplois équivalents à ceux supprimés par la mise en œuvre de licenciements collectifs.

Ce guide s'adresse à tous ceux qui sont amenés à mettre en œuvre une convention de revitalisation, en apportant les réponses aux questions qui peuvent se poser à chaque phase de la mise en œuvre d'une convention de revitalisation et en proposant les outils correspondant.

La réalisation de ce guide s'est appuyée sur l'expérience acquise par certaines DDTEFP dans la mise en œuvre des conventions de revitalisation ainsi que sur les premières questions et réflexions qui ont été communiquées à la DGEFP.

Ainsi, ce document est amené à évoluer et à s'enrichir au fil de l'expérience qui sera acquise sur la mise en œuvre de la revitalisation.

Le guide ne reprend pas tous les points développés dans la circulaire du 12 décembre 2005 qui reste le document de référence. Ainsi le guide fait référence aux points développés dans la circulaire et doit être utilisé en complément de celle-ci.

S'agissant du champ d'application, ce guide s'applique aux dispositions qui visent l'ensemble des entreprises visées au I et II de l'article L321-17 du code du travail, c'est-à-dire les entreprises de plus 1000 salariés ou appartenant à un groupe de plus de 1000 salariés et les entreprises de 50 à 1000 salariés et n'appartenant pas à un groupe de plus de 1000.

En effet, la plupart des points abordés s'appliquent à la mise en œuvre de la convention de revitalisation, quelle que soit la catégorie de l'entreprise.

En revanche, les points concernant les modalités de l'assujettissement ainsi que les sanctions qui découlent de la non signature d'une convention ne concernent que les entreprises de plus 1000 salariés ou appartenant à un groupe de plus de 1000 salariés.

- L'annexe 1 présente une démarche de mutualisation réalisée dans un bassin d'emploi.
- Les annexes 2, 3 et 4 comprennent des modèles de courriers types.
- L'annexe 5 propose une fiche de suivi type pour les bilans des conventions de revitalisation.

En effet, il est apparu que le suivi pouvait être difficile à assurer, notamment en cas de superposition de conventions sur le même bassin. Cette fiche, à transmettre systématiquement aux cabinets ou acteurs qui mettent en œuvre la convention, en complément des bilans qui ont bien souvent des formes différentes, peut permettre de constituer un socle commun harmonisé entre les différents cabinets et faciliter ainsi le suivi global des conventions.

Fiche 1 : la détermination de l'assujettissement de l'entreprise

(Cf point 1.1 de la circulaire)

A compter de la notification du plan de sauvegarde de l'emploi par l'entreprise, le représentant de l'Etat dispose d'un mois pour indiquer à l'entreprise qu'elle est soumise à l'obligation de revitalisation ce qui suppose :

- d'évaluer rapidement l'impact des licenciements sur le bassin d'emploi, ou bien de déterminer si une étude d'impact paraît nécessaire, dans ce cas le délai est prolongé d'un mois ;
- d'établir si l'entreprise comprend plus de 1000 salariés ou appartient à un groupe de plus de 1000 salariés afin de définir les modalités d'intervention à mettre en œuvre.

Pour déterminer si l'entreprise doit être assujettie à l'obligation de revitalisation, il convient de prendre en compte l'impact territorial, ce qui implique notamment de déterminer le nombre d'emplois supprimés.

1. La détermination du nombre d'emplois supprimés

(Cf point 1.2 de la circulaire)

La détermination du nombre d'emplois supprimés a une double importance : d'une part, elle permet d'apprécier l'impact sur le bassin d'emploi et, d'autre part, une fois la décision d'assujettissement prise, elle constitue la base de calcul de la contribution financière de l'entreprise.

Conformément à l'article R.321-21 du code du travail, le nombre d'emplois supprimés correspond au nombre de salariés dont il est envisagé de rompre le contrat de travail figurant sur la liste transmise à l'autorité administrative compétente dans le cadre de l'article L.321-7 du code du travail.

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'emplois concernés.

Doit-on exclure de la comptabilisation du nombre d'emplois supprimés les départs dits volontaires des salariés ?

Non, les départs volontaires pour motif économique doivent être intégrés dans le calcul du nombre de suppressions d'emplois, ceux-ci contribuant également à impacter le territoire.

Les départs volontaires se voient en effet appliquer l'ensemble des dispositions des articles L.321-1 et suivants, comme le rappelle le 2^{ème} alinéa de cet article.

Les salariés qui doivent entrer dans la base de calcul du nombre d'emplois supprimés sont ceux qui figurent sur la liste transmise à l'autorité administrative des salariés dont il est envisagé de rompre le contrat de travail.

Il faut ensuite déduire de ce nombre les salariés dont le reclassement est acquis sur le bassin d'emploi concerné.

Doit-on exclure du calcul du nombre d'emplois supprimés, les mutations hors du bassin d'emploi des salariés dont le contrat de travail est modifié ?

Oui, à partir du moment où la mutation est acceptée et qu'il n'y a pas de rupture dans le contrat de travail, elle doit venir en déduction du calcul du nombre d'emplois supprimés.

Comment doit-on comptabiliser le nombre d'emplois supprimés dans le cas des postes à temps partiel ?

Le calcul du nombre d'emplois supprimés doit se faire par référence au nombre de salariés licenciés et non sur la base d'une équivalence temps plein.

Comment calculer le nombre d'emplois supprimés lorsqu'au stade de la négociation de la convention, on ne connaît pas encore le nombre définitif de reclassements internes ?

Lorsque le nombre d'emplois supprimés n'est pas encore définitif lors de la signature de la convention, celle-ci peut prévoir une clause de réévaluation du nombre d'emplois supprimés. Dans le cas où le délai de signature n'est pas forcé, la seconde solution est de reporter la signature de la convention jusqu'à la détermination du nombre définitif d'emplois supprimés.

Est-ce qu'il existe un seuil minimum d'emplois supprimés pour la signature des conventions de revitalisation ?

Il n'y a pas de seuil à appliquer puisque le seul critère à prendre en compte est l'impact du licenciement collectif sur le bassin d'emploi concerné.

L'assujettissement de l'entreprise, alors même qu'elle supprime un nombre d'emplois qui apparaît relativement peu important, peut néanmoins être justifié par la situation fragile du bassin qui peut être soit structurelle, soit conjoncturelle (par exemple, un bassin touché par plusieurs vagues de licenciements concomitantes, la fermeture d'un établissement sur un site...).

2. Les critères pour déterminer l'impact territorial

(Cf point 1.1.2)

Il existe un certain nombre d'outils de connaissance qui peuvent permettre de faciliter l'analyse lors de cette phase :

- les informations résultant des réunions des DRTEFP avec les partenaires sociaux pour permettre l'accompagnement du dialogue social territorial ;
- les données sur les secteurs d'activité dont disposent les DRIRE ;
- les données sur l'évolution des emplois salariés, par secteur...(données INSEE et ASSEDIC) ;
- les données des observatoires locaux des emplois ou de veille technologique ;
- les études éventuelles réalisées sur des secteurs ou des recherches de gisement d'emplois par les CBE, les maisons de l'emploi....
- le référent DRTEFP sur les sujets mutations économiques peut être sollicité sur ces sujets.

Quels sont les critères qui peuvent aider à analyser l'impact sur le territoire des licenciements ?

Bien que chaque cas comporte des spécificités, quelques critères peuvent néanmoins aider dans l'appréciation de l'impact territorial des licenciements. Il s'agit d'établir un faisceau d'indices grâce à différents indicateurs :

- le nombre et les caractéristiques des emplois susceptibles d'être supprimés (pour la détermination du nombre d'emplois supprimés, cf point 1) ;
- le taux de chômage du bassin d'emploi concerné et d'une manière plus précise, le taux de chômage de certains publics, notamment ceux qui ont les mêmes caractéristiques que les salariés qui sont en cours de licenciement ;
- les caractéristiques socio-économiques du bassin d'emploi ;
- les conséquences sur les entreprises sous traitantes, co-traitantes et sur les prestataires de service ;
- l'évolution du nombre de licenciés économiques sur le bassin ;
- le nombre d'entreprises du territoire en difficultés, afin de mesurer la fragilité du bassin d'emploi ;
- les difficultés du secteur d'activité concerné, en cours ou à venir ;
- Les conséquences sur la fiscalité des collectivités territoriales ;
- l'enclavement du territoire.

Cette liste n'est pas exhaustive, d'autres critères peuvent être pris en compte selon les particularités des territoires.

Certains éléments d'information peuvent être demandés à l'entreprise qui notifie un PSE avant la détermination de son assujettissement, notamment les conséquences du projet de licenciement pour les entreprises prestataires de services, les entreprises sous-traitantes ou co-traitantes.

Par ailleurs, une étude d'impact social et territorial peut être demandée à l'entreprise, et les conclusions de cette étude doivent être communiquées dans le délai d'un mois.

Doit-on prescrire systématiquement une étude d'impact territorial ?

L'étude d'impact n'est pas obligatoire. Elle n'est pas nécessaire lorsque des données suffisantes existent sur le bassin permettant de déterminer l'impact sur le bassin d'emploi.

En revanche, lorsqu'un doute important existe sur l'assujettissement de l'entreprise de la part de l'ensemble des services ou que l'entreprise conteste son assujettissement, l'étude d'impact peut permettre de clarifier la situation.

Les conclusions de l'étude sont à apprécier en complément d'éléments d'information dont dispose l'ensemble des services déconcentrés. Elle ne constitue pas en tant que telle un élément permettant à l'entreprise de s'opposer à son assujettissement mais permet d'éclairer cette décision.

Quels sont les éléments d'informations qui peuvent figurer dans la demande d'étude d'impact à l'entreprise ?

L'étude poursuit deux objectifs : éclairer la décision d'assujettissement et préparer la détermination des actions qui pourraient éventuellement être mises en œuvre. Dès lors, les éléments qui peuvent permettre de jouer ce double rôle sont les éléments suivants :

- la présentation des caractéristiques socio-économiques de la zone affectée par les suppressions d'emplois,
- l'évaluation de l'impact sur les autres entreprises et notamment sur les entreprises sous traitantes,
- l'impact sur la fiscalité locale des collectivités locales et sur les grands équipements,
- l'identification des mesures mises en œuvre par l'entreprise qui contribuent d'ores et déjà à la revitalisation du territoire,
- l'identification des potentialités du territoire.

3. La notification de l'assujettissement

La détermination de l'assujettissement de l'entreprise donne le point de départ à la mise en œuvre de la procédure

Dès la notification à l'entreprise de son assujettissement, il peut être utile de lui demander si elle souhaite remplir son obligation par le biais d'une convention ou d'un accord collectif.

La décision de notification

La décision d'assujettissement de l'entreprise à l'obligation de revitalisation est une décision administrative susceptible de faire l'objet de recours de droit commun (recours hiérarchique et recours de plein contentieux).

La décision de notification doit donc être motivée par des éléments portant sur l'impact territorial du licenciement concerné : nombre d'emplois supprimés, effet du licenciement sur les autres entreprises du bassin, les conséquences sur le bassin en fonction des caractéristiques socio-économiques (effet sur le secteur d'activité et...). Elle doit en outre rappeler les voies de recours existantes et leurs délais.

Lorsqu'une entreprise engage un PSE portant sur la suppression d'emplois répartis sur plusieurs établissements situés dans différents départements, il est recommandé à la DDTEFP qui reçoit en premier lieu la notification de transmettre systématiquement l'information aux autres DDTEFP qui peuvent être saisis plus tardivement des projets de PSE les concernant, ainsi qu'à la mission des interventions sectorielles (MIS) au sein de la DGEFP qui veillera à la cohérence de l'action de l'Etat dans le traitement de ce licenciement collectif.

Fiche 2 : la négociation de la convention de revitalisation

(Cf point 1.2.1 de la circulaire)

Une fois la décision de notification envoyée à l'entreprise, celle-ci dispose d'un mois pour indiquer au représentant de l'Etat si elle souhaite qu'un accord collectif tienne lieu de convention de revitalisation. L'accord collectif peut en effet permettre de prendre en compte des démarches négociées concernant la revitalisation qui en général sont mises en œuvre de manière anticipée.

Le préfet dispose d'un délai de deux mois pour refuser, par une décision motivée, que l'accord tienne lieu de convention.

En l'absence de réaction dans ce délai, l'accord vaut convention. Si le préfet accepte l'accord au titre de la revitalisation, il peut en informer l'entreprise par courrier.

D'une manière générale, il faut veiller à ce que la contribution prévue au titre de cet accord ne soit pas inférieure au minimum fixé par l'alinéa 1^{er} de l'article L.321-17 du code du travail, sauf si l'entreprise est dans l'incapacité d'assurer la charge financière de la convention (auquel cas le CODEFI ou le CIRI doivent alors être consultés) ainsi qu'à l'opérationnalité des mesures proposées au titre de cet accord.

Par ailleurs, si l'accord est jugé insuffisant, il est néanmoins possible de tenir compte d'une partie des actions prévues au titre de l'accord dans la convention de revitalisation.

Peut-on considérer qu'un accord de groupe vaut convention de revitalisation ?

Un accord de groupe qui serait décliné localement peut être pris en compte au titre d'une convention de revitalisation dans la mesure où les actions prévues contribuent à la création d'emplois sur le bassin impacté.

La négociation de la convention porte sur la contribution financière de l'entreprise, les limites géographiques du bassin d'emploi, les mesures à mettre en œuvre ainsi que leurs modalités de suivi et d'évaluation et sur la durée de la convention.

1. La détermination de la contribution financière de l'entreprise

Elle s'apprécie en fonction de l'importance pour le bassin d'emploi de la restructuration envisagée, des moyens de l'entreprise et se calcule sur la base du nombre d'emplois supprimés.

Sur quelle base doit on asseoir la contribution financière ?

Le calcul de la contribution se fait sur la base de la valeur du SMIC brut mensuel, à la date la notification du licenciement par l'entreprise et ne tient pas compte d'une éventuelle revalorisation si la signature de la convention a lieu postérieurement à celle-ci.

Comment apprécier la réalité de la situation financière de l'entreprise ?

L'appréciation de la situation peut s'appuyer sur les comptes et la structure capitalistique de l'entreprise ou l'accompagnement mis en œuvre pour les sous traitants. Les services de la Trésorerie générale peuvent également être consultés afin d'apprécier la situation financière de l'entreprise et ainsi aider à fixer la contribution de celle-ci.

En cas de difficultés d'appréciation, le comité départemental d'examen des difficultés de financement des entreprises (CODEFI) ou le comité interministériel de restructuration industrielle (CIRI, compétent pour les entreprises de plus de 400 salariés) peuvent être consultés pour expertise de la situation de l'entreprise.

En tout état de cause, ces instances doivent être consultées si l'entreprise demande une exonération ou une baisse de la contribution en deçà du minimum fixé par l'alinéa 1^{er} de l'article L.321-17 du code du travail.

Quel est le caractère de la contribution financière de l'entreprise, notamment lorsque celle-ci est versée à un fonds de revitalisation ?

Les sommes versées restent privées et ne prennent pas le caractère d'aides publiques. Il convient de veiller à ce que les sommes demeurent la propriété de l'entreprise, jusqu'à ce qu'elles soient dépensées conformément aux stipulations de la convention de revitalisation.

Les entreprises doivent pour cela avoir un droit de regard sur l'affectation des sommes prévues au titre de la revitalisation.

2. La détermination du bassin d'emploi concerné pour les actions de revitalisation

Le bassin d'emploi est une notion qui peut être entendue plus ou moins strictement selon les cas. La définition d'un bassin restreint pour la mise en œuvre des actions permet une concentration des efforts sur un périmètre donné. Cependant, ce périmètre du bassin peut être élargi selon ses capacités d'absorption des mesures mises en œuvre. Le bassin peut par ailleurs être élargi afin de mieux tenir compte de la domiciliation des salariés concernés par les suppressions sur le territoire.

Des priorités peuvent être inscrites dans la convention en fixant des zones à privilégier lors des financements de projets au titre de la revitalisation.

La détermination du bassin peut faire l'objet d'une consultation des acteurs locaux concernés.

3. La durée de la convention de revitalisation

La durée de la convention dépend du délai jugé nécessaire pour l'absorption par le territoire des mesures de revitalisation. Cette durée peut être négociée avec l'entreprise et dépend du type d'actions prévu dans la convention. En effet, la prospection d'un repreneur pour un site peut nécessiter un délai plus important que le versement d'aides à l'embauche d'entreprises recrutant sur le bassin d'emploi concerné.

Si nécessaire, la durée peut être prolongée par avenant dans la limite de 36 mois, sauf conditions particulières.

4. L'objectif de création d'emplois qui doit être fixé dans la convention

L'objectif fixé par le programme annuel de performance du programme 103 « Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques » de la mission travail emploi est de créer ou de consolider un nombre d'emplois équivalents à ceux supprimés. Le type d'emplois à créer peut être inscrit dans la convention de revitalisation (exemple : CDI, CDD de plus de 6 mois etc.) ou en exclure certains (travail précaire par exemple).

Il s'agit bien évidemment d'un objectif cible au sein d'un programme. Rien ne s'oppose à ce qu'un objectif inférieur ou supérieur soit fixé, mais les emplois réellement créés par les conventions arrivées à échéance doivent permettre de compenser toutes les suppressions d'emploi à l'origine de leur signature. Un certain volontarisme en la matière est donc souhaitable.

5. La définition du contenu des actions (cf Fiche 3)

S'agissant de la réalisation des actions, il est recommandé de prévoir dans la convention qu'en cas d'inexécution partielle ou totale, les fonds non utilisés pourront être redéployés vers une action dont la réalisation certaine, comme par exemple l'abondement d'un fonds de développement local ou d'un fonds d'aide à la création/reprise d'entreprise.

Fiche 3 : la définition du contenu des actions de revitalisation

La concertation avec les acteurs locaux concernés est très importante dans la mesure où elle permet d'assurer une bonne coordination avec les actions qui sont mises en œuvre sur le territoire en vue de créer de l'activité.

Une fois la définition du périmètre établie, il est utile de recenser, en concertation avec les collectivités qui les financent, les acteurs locaux qui peuvent avoir un intérêt dans la mise en œuvre de la revitalisation : EPCI concernés, comités de bassin d'emplois, comités d'expansion économique, associations qui travaillent sur le champ du développement économique. De même, l'existence d'un pôle de compétitivité sur le bassin peut venir alimenter les réflexions sur les actions à mener en s'appuyant, notamment, sur les diagnostics territoriaux réalisés dans ce cadre.

Leur association est un facteur de réussite de certaines actions telles que la reprise du site, les actions de formation, la reprise ou la création d'activité.

L'une des vertus principales des conventions de revitalisation est de donner l'occasion à l'ensemble des partenaires publics et privés en charge du développement économique et social d'un territoire de se réunir après une restructuration importante, pour examiner collectivement la réponse à apporter à cette situation, sur la base d'une première proposition établie par le représentant de l'Etat en accord avec l'entreprise.

Doit-on consulter la COPIRE en tant que telle et quels partenaires doivent être associés lorsqu'il n'y a pas de COPIRE ?

L'obligation inscrite dans la loi ne signifie pas qu'il s'agit de la COPIRE en tant que telle mais des membres y participant. Ainsi, il appartient au Préfet de demander aux membres de la COPIRE de désigner des représentants qui seront consultés sur le contenu des actions de la convention. Le niveau territorial adéquat pour la consultation des organisations relève de l'appréciation de chaque représentant de l'Etat qui doit déterminer l'échelon le plus pertinent.

Lorsqu'il n'y a pas de COPIRE, les personnes à consulter sont celles qui auraient dû faire partie de la COPIRE.

Quelle mesures du PSE peut on considérer comme contribuant à la revitalisation du bassin d'emploi ?

Ce sont essentiellement les actions liées à la création d'activités nouvelles : aide à la création et à la reprise d'entreprise. Ce type de mesures prévues dans le cadre du PSE peut donc être inscrit dans la convention de revitalisation.

Dans le cadre du soutien à des porteurs de nouveaux projets visant à la création d'activités, il peut être prévu une interface avec la cellule de reclassement mis en place par l'entreprise.

1. Les différents types d'actions qui peuvent être mise en œuvre au titre de la revitalisation

▶ L'aide à la reprise/création d'entreprise :

Au-delà de l'appui spécifique qui peut être apporté par les cabinets de reclassement aux anciens salariés de l'entreprise, des aides complémentaires peuvent être apportées au titre de la revitalisation pour la reprise/création d'entreprise.

Ces aides nécessitent une coordination avec les acteurs locaux qui interviennent dans ce domaine et qui ont une connaissance des secteurs et du territoire (agences de développement local par exemple, chambres de commerce et industrie et structures spécialisées dans ces missions, Agence française pour les investissements internationaux).

▶ La recherche d'un repreneur :

L'implication des collectivités locales est indispensable pour la reprise des sites, la reprise du site doit avoir pour objet un projet créateur d'emplois (elle ne doit pas viser à une action de promotion immobilière par exemple).

▶ La valorisation de la vente d'un bien immobilier :

Le montant de la valorisation qui peut figurer dans la convention de revitalisation correspond à la différence entre la valeur réelle qui doit être demandée aux domaines, et le prix de vente effectif.

Pour que la différence puisse être valorisée au titre de la revitalisation, celle-ci doit avoir pour finalité l'émergence d'un projet créateur d'emplois.

▶ Les actions visant au soutien de plate-forme d'initiative locale :

Le soutien peut permettre :

- l'augmentation du nombre de projets de création financés,
- le renforcement de la structure afin d'assurer un meilleur suivi des créateurs,
- la mise en place d'un parrainage pour les publics prioritaires.

▶ La participation à la création d'une agence de développement local

▶ Les actions de formation :

Elles peuvent être à destination des anciens salariés de l'entreprise mais également au bénéfice de demandeurs d'emplois fragilisés, en lien avec les acteurs locaux sur ces sujets. Le financement ne doit pas se substituer aux dispositifs de droit commun mais intervenir en sus, en finançant essentiellement des formations qui permettent un placement dans une entreprise qui recrute sur des emplois déterminés.

▶ L'octroi de prêts ou de primes pour des projets créateurs d'emplois:

S'agissant de l'octroi de prêts, ils ne peuvent être valorisés dans la convention qu'à hauteur du coût de gestion (qui comprend notamment le coût du risque, c'est à dire les prêts non remboursés, les frais financiers liés au montage des prêts etc...). Le coût de gestion ainsi valorisé ne peut dépasser 30 % des sommes engagées pour le prêt.

Le montant du prêt ou de la subvention peut être déterminé en fonction de la nature du projet et du nombre d'emplois créés. Les primes peuvent être différenciées en fonction du nombre et de la nature des emplois créés.

La convention peut prévoir que les versements aux porteurs de projets demandant un financement seront conditionnés à des attestations constatant la création effective d'emplois.

Par ailleurs, la convention peut prévoir une clause de remboursement des sommes allouées en cas de non respect des engagements.

Pour ce qui concerne les aides aux postes, le versement des aides aux entreprises doit se faire sur la base d'attestations de la DDTEFP, après vérification de la création effective des emplois prévus (consultation du registre unique du personnel, y compris après création si des clauses de pérennisation des emplois créés sont fixés.

- ▶ Le soutien d'actions et/ou de projets menés dans le cadre de pôles de compétitivité qui visent à la création d'activités nouvelles ou à l'adaptation des compétences
- ▶ La valorisation de mise à disposition de cadres par l'entreprise pour monter des projets de développement :

Elle peut s'effectuer en contrepartie de pièces justificatives objectives afin d'éviter la survalorisation de ces mises à disposition.

- ▶ L'aide à la mise en place ou au développement de réseaux d'entreprises ou de groupements d'employeur

Ce type d'aide peut contribuer à structurer un bassin d'emploi en permettant, par exemple, de fixer une main d'œuvre dans une zone rurale et à fluidifier ainsi les marchés du travail locaux.

- ▶ L'aide au financement de nouveaux projets de création de structure d'insertion par l'activité économique

Ce soutien peut permettre, par exemple, de créer une nouvelle structure (par exemple un chantier d'insertion) dans un secteur jugé pertinent pour le territoire ou d'appuyer le soutien de structures qui ont des actions de formation intéressantes. Il ne s'agit pas de financer directement de l'aide au poste.

Cette liste n'est pas exhaustive. D'autres actions structurantes pour le territoire peuvent être prises en compte.

2. Le recours à un cabinet extérieur

L'entreprise est libre de choisir un cabinet en charge des actions de revitalisation. Cependant, dans le cas de contribution de faible montant, il faut évaluer et mesurer avec l'entreprise l'intérêt du recours à un prestataire privé en fonction du coût rapporté au montant de la contribution.

Afin que ces actions puissent être cohérentes avec les dispositifs déjà mis en œuvre sur le territoire, la DDTEFP pourra être consultée sur le cahier des charges élaboré par l'entreprise ou poser un certain nombre de conditions (par exemple concernant les créations attendues, les échéances qui devront être respectées par le cabinet privé). Par ailleurs, il est recommandé d'inscrire l'obligation pour le cabinet de travailler avec les acteurs locaux afin de garantir une bonne coordination. Le cas échéant, cette coopération peut être formalisée dans une convention de coopération.

Fiche 4 : la coordination des conventions de revitalisation

1. La mutualisation des conventions de revitalisation

Afin d'éviter les effets de concurrence entre plusieurs conventions de revitalisation intervenant dans le même temps sur un territoire, certains départements ont décidé de mutualiser les ressources financières émanant des entreprises dans le cadre de l'obligation de revitalisation. La mutualisation peut également permettre d'optimiser les actions de revitalisation lorsque les contributions financières des entreprises sont d'un faible montant (petit nombre d'emplois supprimés, contributions des entreprises de moins de 1000 salariés).

Les structures porteuses du fonds ainsi que certaines modalités de mise en œuvre diffèrent selon les départements.

Les modalités de mise en œuvre d'une mutualisation (cf exemple d'expérience en annexe 1)

Cette possibilité doit être soumise à l'entreprise rapidement afin que celle-ci n'engage pas déjà des actions en vue de la sélection d'un prestataire. Les entreprises restent libres de s'adhérer ou non à un dispositif de mutualisation mais un effort de conviction peut orienter leur choix.

Dans un second temps, il faut rechercher la structure qui peut porter le fonds de revitalisation : chambre de commerce et d'industrie, comité d'expansion économique, maison de l'emploi etc... Les actions peuvent également être confiées à un prestataire privé.

Les modalités concernant la gestion financière doivent également être précisées dans la convention ou dans le règlement portant sur la mise en œuvre du fonds (par exemple : ouverture d'un compte auprès de la Caisse des dépôts et consignation ou auprès de la trésorerie générale).

Il peut être décidé de donner aux collectivités territoriales la possibilité d'abonder le fonds, dans le respect des règles relatives aux interventions économiques.

Quelle que soit la solution retenue, les fonds provenant des entreprises sont privés et doivent être bien identifiés. Ils demeurent la propriété de l'entreprise jusqu'à leur consommation. En conséquence, il faut veiller à ce que les entreprises conservent un droit de regard sur les actions de revitalisation à mener.

2. La coordination qui peut être assurée au niveau national

La circulaire du 12 décembre 2005 portant sur les conditions de mise en œuvre de l'article L.321-17 du code du travail prévoit une coordination du niveau national lorsqu'un groupe licencie sur plusieurs bassins d'emplois appartenant à des départements distincts.

On peut distinguer plusieurs cas de figure pour la mise en œuvre de cette coordination.

1) Soit **une convention cadre nationale**, qui fera l'objet de déclinaisons au niveau local et qui fixera un certain nombre d'éléments qui peuvent être. :

- les bassins impactés (en s'appuyant sur une grille d'analyse à construire) ;
- la contribution financière à laquelle sera soumise l'entreprise (par le biais d'une « fourchette » mini/maxi) ;
- les orientations sur le type d'actions à privilégier (celles-ci seront ensuite déclinées de manière détaillée localement) ;
- les actions du PSE qu'il conviendrait d'inclure ou non dans la convention de revitalisation ;
- les conditions de suivi de la convention (périodicité des bilans...).

Cette convention pourrait intervenir dans les cas suivants :

- des licenciements qui interviennent de manière diffuse sur de nombreux bassins d'emplois, la plupart *a priori* impactés et soumis à l'obligation de revitalisation, qui impliqueraient la signature d'un nombre significatif de conventions.
- le groupe est volontaire pour mettre en œuvre une action ambitieuse en matière de revitalisation alors même que le PSE a pour conséquence des licenciements dans certains bassins d'emploi, des transferts d'activités dans d'autres (donc non soumis à l'obligation de revitalisation).

Ce type de convention doit rester l'exception. Elle paraît appropriée dès lors que les pouvoirs publics souhaitent afficher, le cas échéant, une aide complémentaire à la revitalisation. Dans ce cas, il s'agit *a priori* souvent d'entreprises parapubliques ou exerçant des obligations de service public. La convention cadre nationale s'inscrit alors dans une démarche de contractualisation de service public.

2) Soit **une instruction** aux préfets qui résulte de la mutualisation des premiers contacts effectués par les préfets de département. Cette coordination doit permettre d'éviter un effet de surenchère entre les départements.

Cette instruction établit un « socle commun » pour les conventions à élaborer dans chaque département. Elle suppose :

- une première prise de contact entre les préfets des départements concernés avec les entreprises concernées,
- une remontée d'information à la DGEFP de ces échanges.

C'est sur cette base que la DGEFP établit son instruction qui fixe certains éléments pour les conventions locales qui peuvent être :

- la contribution financière à laquelle sera soumise l'entreprise (par le biais d'une « fourchette » mini/maxi) ;
- les orientations sur le type d'actions à privilégier ;
- les actions du PSE qu'il conviendrait d'inclure ou non dans la convention de revitalisation.

Fiche 5 : Modalités de suivi et sanctions en l'absence de convention de revitalisation

1. L'application des pénalités financières

(Cf point 1.3 de la circulaire)

Lorsque la notification de la décision d'assujettissement ne donne pas lieu à la signature d'une convention dans le délai de 6 mois à compter la notification du PSE par l'entreprise, le représentant de l'Etat notifie à l'entreprise la nécessité de verser au Trésor public une contribution d'un montant égal à la valeur mensuelle brute de 4 SMIC par emploi supprimé.

Les modalités d'application des sanctions

Une lettre (recommandée avec accusé de réception) doit notifier à l'entreprise l'application de sanctions en cas de refus de signature d'une convention de revitalisation. Ce courrier doit lui notifier qu'elle peut faire part de ses observations et le délai dont elle dispose.

En cas d'absence de réaction de l'entreprise ou d'observations jugées insuffisantes, le représentant de l'Etat peut mettre en demeure l'entreprise de payer au Trésor public la somme de 4 fois la valeur mensuelle du SMIC par emploi supprimé.

La notification à l'entreprise de la décision d'application de la sanction consécutive à l'échec d'une négociation pour la signature d'une convention de revitalisation s'accompagne du titre de perception.

Cette notification doit mentionner les voies de recours dont dispose l'entreprise qui sont les voies de recours contentieux de droit commun (recours hiérarchique et recours de plein contentieux devant le tribunal administratif).

2. Les modalités de suivi de la convention

(Cf point 1.2)

A côté du comité de suivi, il peut être prévu la réunion d'un comité technique qui suivra, de manière plus régulière que le comité de suivi, l'évolution des actions et proposera d'éventuelles réorientations.

Lors du recours à un prestataire privé et afin d'avoir une homogénéité de traitement pour l'ensemble du suivi, vous pouvez prévoir la transmission d'une fiche type qui peut être annexée à la convention de revitalisation à remplir deux fois par an (cf annexe suivi).

3. La fin de la convention de revitalisation

La convention prévoit une durée qui peut être revue lors de l'exécution des mesures. Il est par ailleurs recommandé de prévoir dans la convention le cas d'inexécution partielle ou totale des actions de revitalisation.

La réalisation de l'objectif fixé en termes de création d'emplois ne met pas systématiquement fin à la convention, qui peut se poursuivre jusqu'à la réalisation de l'ensemble des mesures de revitalisation prévues.

A N N E X E

PRESENTATION D'UNE EXPERIENCE DE MUTUALISATION DES FONDS DE REVITALISATION

Présentation de l'expérience de mutualisation réalisée à Reims

Contexte :

Les conséquences des compressions importantes d'effectif ou des fermetures d'entreprises intervenues en 2004 et 2005 sur le bassin d'emploi de Reims, ont fortement interpellé l'ensemble des pouvoirs publics et des partenaires sociaux.

Des discussions engagées dans le cadre de l'application de l'article 118 de la loi de modernisation sociale, tant avec les entreprises, dont certaines contestaient la mise en place des dispositions en l'absence de décret d'application, qu'avec les collectivités ont fait émerger un certain nombre de questions : quelles sont les actions de revitalisation à privilégier, pour quel périmètre géographique ? Quelle association avec les collectivités et à quel moment ?

Le nombre important d'entreprises concernées, parfois pour une contribution modeste, et la configuration du bassin d'emploi (zone concentrée autour de Reims) nécessitaient par ailleurs une démarche particulière, cohérente, associant solidairement tous les acteurs locaux pour mettre œuvre une politique de revitalisation du bassin.

Le 5 avril 2005, un dispositif a donc été officialisé par la signature d'une convention de partenariat entre l'Etat et les principaux acteurs économiques du bassin d'emploi de Reims, fédérés autour de l'objectif commun de sa revitalisation (Etat, Conseil régional, conseil général et mairie de Reims).

Finalité du projet :

L'objectif de résultat partagé consiste en la création d'un nombre d'emplois au moins équivalent à celui des emplois supprimés par les entreprises concernées.

Le dispositif proposé repose sur une démarche globale qui passe par :

- un fonds commun (les moyens alloués par chaque entreprise concernée par l'application de l'article 76 de la loi du 18 janvier 2005 sont mis en synergie pour pouvoir financer des actions et mener des projets plus ambitieux) ;
Chaque entreprise contributrice libère ses fonds qui sont placés par la CCI pour chacune sur un compte spécifique auprès de la Caisse de Dépôt et consignations.
- un traitement collégial des dossiers grâce à un partenariat actif entre l'Etat et les collectivités territoriales concernées pour définir une stratégie de revitalisation du bassin d'emploi et les conditions de validation des dossiers pour lesquels un financement est accordé.

Un comité de pilotage assure la dimension politique du dispositif. Il valide notamment les options retenues, les règlements et suit la gestion des fonds.

Un comité d'agrément décide de la validité des projets présentés et des conditions d'attribution des aides disponibles.

Aujourd'hui, les aides mobilisées pour la recréation d'activité concernent :

- des créations d'emplois lors d'une implantation ou d'une extension d'activité ;
- l'aide à la création ou la reprise d'entreprise ;
- le soutien aux structures d'insertion par l'activité économique.

Mise en œuvre :

La mise en œuvre de ce partenariat s'appuie sur les structures locales de développement économique mises en place par les collectivités territoriales (notamment Reims Champagne Développement ou les chambres consulaires).

Toutefois, il est expressément prévu que des cabinets spécialisés peuvent être conventionnés, après mise en concurrence, pour accentuer si nécessaire la création d'emplois par l'implantation d'entreprises extérieures.

Les dossiers de demande d'aide sont transmis par les développeurs à la DDTEFP, pour instruction complémentaire avec les autres partenaires le cas échéant, préalablement à leur présentation en comité d'agrément. Le délai de saisine du comité d'agrément est de 15 jours à compter du dépôt de dossier.

Les décisions du comité concernant les aides ainsi que les engagements des entreprises concernant la pérennisation des emplois créés (24 mois) sont formalisés par une convention signée entre le Préfet et chaque entreprises bénéficiaires du fonds.

Les montants décidés en matière d'aide à la création d'emplois font l'objet d'un point d'étape avec chaque entreprise à partir du 6^{ème} mois après la signature de la convention avec l'Etat, afin de réévaluer le cas échéant, en fonction de la réalisation des objectifs de création, le volume des emplois proposé au financement.

La proposition éventuelle de modification par voie d'avenant qui en résulte est soumise au comité d'agrément pour validation.

(- - .)

Séminaire Revitalisation des territoires

31 janvier 2011

Etude portant sur le bilan 2008-2009 de la revitalisation des territoires, en application de l'article L. 1233-84 du Code du travail

- Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale
- Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Premiers constats statistiques : Une grande diversité de volume d'emplois recherchés et de montants

- Environ 10% de petites CR et 10% de grosses CR ; une répartition équilibrée entre ces deux extrémités

Objectif emploi				
<30	30 - 60	60 - 100	100 - 300	>300 info non dispo.
11%	24%	23%	29%	9% 4%

Champ : Echantillon des CR en cours, signées et échues dans la période 2008-2009 (représentant 85% du champ)

- Environ 15% des montants inférieurs à 100 000 euros ; un peu plus de 10% des montants supérieurs à 1 million d'euros ; une répartition équilibrée entre ces deux extrémités

Montant financier engagé				
<100 000 €	100 000 - 180 000 €	180 000 - 320 000 €	320 000 - 560 000 €	560 000 - >1 000 000 € info non dispo.
14%	17%	22%	18%	16% 11% 1%

Premiers constats statistiques : durée et engagements financiers

- Près de la moitié des CR ont une durée prévue de 24 mois

<i>Durée des conventions</i>				
12 mois	18 mois	24 mois	36 mois	info non dispo.
12%	14%	46%	24%	2%

- Une répartition relativement équilibrée de la base de calcul de l'engagement financier de l'entreprise

<i>Nombre de SMIC</i>				
2 SMIC	3 SMIC	4 SMIC	info non dispo.	
33%	37%	27%	3%	

- Un nombre accru de CR signées en 2009

Premiers constats statistiques : Des situations départementales très contrastées

- Un peu moins d'un quart des départements gèrent près de 60% des conventions de revitalisation
- Trois départements gèrent 24% des conventions (Eure, Nord, Pas de Calais)
- Près de 40% des départements gèrent 1 ou 2 conventions

Nombre de CR gérées par département

Nombre de CR gérées	1 ou 2	3 à 8	9 à 14	>20
% de l'ensemble des départements	38%	39%	18%	5%
% de l'ensemble des CR	9%	33%	34%	24%

Modalités particulières d'affectation des fonds

- Conventions prévoyant des prêts (24%)
- Affectation de fonds à des structures de droit privé ou de droit public ayant pour objet de conduire des actions de revitalisation (30%)
- Affectation sur des comptes de consignation, des comptes-sequestre ou fiducie (5%)
- Abandon de créances (1%)
- Fonds innommés (10,5%)

Premiers enseignements monographiques : Quelques précautions de méthode

- Des enseignements *partiels*, à partir des observations réalisées sur 22 études de cas (12 conventions, 10 départements)
- Des analyses *provisoires*, qui demandent à être encore affinées et croisées
- Des observations à *contextualiser*, nécessairement liées à un contexte (2008-2010) très mouvant en termes institutionnels et très dégradé sur le plan économique
- Des *analyses à consolider*, compte-tenu de la nature très « plastique » du dispositif convention de revitalisation

Premiers enseignements monographiques: Les modes de pilotage

- Un test pour la nouvelle organisation des services déconcentrés de l'Etat
- Des acteurs locaux de plus en plus associés aux phases amont, au titre de leurs compétences développement économique... à condition qu'ils sachent travailler ensemble
- Des partenaires sociaux très rarement actifs dans la négociation
- L'implication des entreprises reste l'exception, les approches « défensives » l'emportent
- Un fort consensus local est indispensable pour s'affranchir d'une certaine tendance au « court-termisme » dans l'orientation des conventions

Premiers enseignements monographiques : La mise en œuvre et le rôle des opérateurs

- Des opérateurs dont l'intervention est souvent reconnue comme indispensable pour s'assurer de la mise en œuvre effective des actions de revitalisation
- Une plus-value néanmoins discutée, et une tendance à vouloir privilégier les acteurs locaux sur certains types d'actions
- Une préoccupation croissante de la part des pouvoirs publics : organiser le « marché de la revitalisation » et payer le « juste prix »
- Mais un enjeu encore peu identifié : orienter le marché vers la qualité plutôt que vers le moins-disant

Premiers enseignements monographiques : Conclusion provisoire

- Un constat encourageant : de vraies courbes d'apprentissage là où les CR se sont multipliées, générant difficultés.... et innovations
- Un constat dérangeant : des pratiques locales (départementales) qui tendent à se différencier de plus en plus, creusant l'écart entre territoires apprenants et territoires « non-apprenants »
- Des outils de pilotage encore incomplets, surtout en termes d'évaluation des impacts directs et indirects
- Des besoins et des attentes considérables en matière d'animation, de capitalisation et de transfert de pratiques

Les candidats ne doivent en aucun cas signer leurs compositions.

A l'attention de Monsieur le Responsable de l'unité territoriale

Objet : obligation de revitalisation des bassins d'emploi

Vous m'avez demandé de rédiger une note sur l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi suite à l'annonce d'un licenciement collectif important par une grande entreprise de dimension européenne et employant plus de 1000 salariés.

Le code du travail impose à l'employeur, sous certaines conditions, lorsqu'il envisage un licenciement économique collectif de « contribuer à la création d'activité et au développement des emplois et d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi » (article L 1233-24 du code du travail).

C'est cette prescription légale qu'il convient d'appeler l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi.

L'obligation de revitalisation est une obligation importante au regard des conséquences sociales et économiques qu'impliquent un licenciement économique collectif d'une grande entreprise sur un territoire.

Elle concerne directement les services de l'Etat, du fait notamment de ses missions en matière d'accompagnement des mutations économiques (Programme 103) et de son intérêt à défendre l'emploi de manière générale.

Ne rien écrire

dans la partie barrée

Il s'agira dans un premier temps de préciser les conditions d'application de l'obligation de revitalisation des bassins d'emplois (I) ; puis dans un second temps d'envisager les modalités précises de mise en œuvre de cette obligation de revitalisation qui incombe à l'employeur (II).

I Obligation de revitalisation des bassins d'emploi

A) Assujettissement à l'obligation de revitalisation.

Toutes les entreprises ne sont pas soumises à l'obligation de revitalisation. Il importe de déterminer quelles sont les entreprises concernées et à quel moment cette obligation s'impose.

La condition préalable à cette obligation, c'est d'abord une décision de l'entreprise, la décision de procéder à des licenciements économiques collectifs. Le fait initial constitue le fait générateur de l'obligation, il déclenche la nécessité de revitaliser un bassin d'emploi.

À partir de ce fait premier, la décision de licenciement, il convient alors de s'interroger sur la taille de l'entreprise, notamment ses effectifs. Seules les entreprises employant plus de 1000 salariés sont visées par cette obligation. Il convient de s'interroger également sur la santé financière de l'entreprise concernée, une entreprise ^{en} difficulté, voire en redressement ou liquidation est exonérée de cette obligation ^{grande} coûteuse.

A ce stade, il importe d'évaluer le nombre d'emplois que l'entreprise envisage de supprimer. Le nombre est important puisqu'il impacte l'ampleur des moyens que l'entreprise devra apporter pour se conformer à son obligation. Des textes réglementaires dans le code du travail précisent le mode de calcul qu'il convient d'adopter pour déterminer précisément le nombre d'emplois supprimés. Ensuite, il convient de s'efforcer de prendre en compte l'impact de la restructuration au niveau local, dans le périmètre du bassin d'emploi. Cette phase d'analyse est délicate, elle se fait par le recoupement de données statistiques sur l'emploi (DRIRE, INSEE, ASSEPI...) et éventuellement la demande auprès de l'entreprise concernée qu'elle finance une étude qui sera ensuite à la disposition des services de l'Etat, dans un délai de un mois.

Taille de l'entreprise, nombre d'emplois supprimés, impact sur le territoire... l'ensemble de ces éléments doivent permettre au préfet d'évaluer la situation et indiquer à l'entreprise si oui ou non elle est soumise à l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi (article D1233-38 du code du travail).

2.1 Notification de l'assujettissement à l'obligation de revitalisation

A la réception du plan de sauvegarde de l'entreprise ; les services de l'Etat disposent de 1 mois pour procéder à l'enquête qui permettra de clarifier les critères d'assujettissement à l'obligation de revitalisation, au terme de 1 mois, le préfet doit trancher la question de savoir si l'entreprise est soumise ou non à l'obligation de revitalisation.

Cette décision prend la forme d'un acte administratif unilatéral qui est notifié à l'entreprise. Cette décision administrative est motivée et peut faire l'objet de recours hiérarchique ou judiciaire.

A l'occasion de cette décision, il est demandé à l'entreprise si elle souhaite remplir son obligation par le biais d'un accord collectif ou bien d'une convention avec l'administration. Celle-ci dispose à son tour de 1 mois pour répondre.

II Modalités de mise en œuvre des conventions de revitalisation

1.1 Actions contenues dans la convention de revitalisation.

Lorsqu'il est acquis que l'entreprise est soumise à l'obligation de revitalisation et que celle-ci s'y accepte, alors elle reprend la main. Elle doit se rapprocher des différents acteurs locaux susceptibles d'être intéressés par les actions de revitalisation. Cette concertation doit lui permettre de mieux élaborer son projet, par le jeu des coordinations et des synergies.

L'entreprise peut si elle le souhaite recourir à un cabinet extérieur pour prendre en charge son obligation de revitalisation. Il est souhaitable dans ce cas de figure que les services de l'Etat soient consultés en amont, lors de la rédaction des cahiers des charges.

Dans certaines circonstances, lorsque l'environnement économique conduit à la conjonction de plusieurs plans de sauvegarde de l'emploi et autant de bassins de revitalisation nécessaires surviennent dans une même bassin d'emploi, il appartient aux services de l'Etat de persuader les entreprises concernées à mutualiser leurs moyens dans un fond commun plutôt que de se concurrencer.

L'obligation de revitalisation se décline concrètement en de multiples actions qui toutes visent à compenser l'impact des licenciements sur le bassin d'emploi en question :

- Aide à la reprise / création d'entreprise
- Recherche d'un repreneur
- Actions de formation
- Aides pour des projets créateurs d'emplois
- Soutien aux structures de développement local
- ...

2) Suivi

de l'exécution des conventions de requalification :

Les actions envisagées par les entreprises dans le cadre d'une convention de requalification d'un bassin d'emploi suite à un plan de sauvegarde de l'emploi sont des actions qui s'inscrivent pour la plupart dans le durée.

La convention de requalification dure le temps nécessaire pour l'absorption par le territoire des mesures de requalification, cette durée n'exécède pas 36 mois.

Cette temporalité appelle un suivi et une évaluation a posteriori pour vérifier que l'entreprise s'est bien acquittée de ses engagements dans le cadre de la convention de requalification et ainsi a bien accompli son obligation de requalification prescrite par la loi.

La convention de requalification peut inclure des modalités de suivi, généralement un comité de suivi est mis en place, celui-ci se réunit au moins une fois par an sous l'autorité du préfet et rassemble l'entreprise en question, les collectivités territoriales intéressées, les organismes consulaires et les partenaires sociaux régionaux ainsi que l'éventuel prestataire de service choisi par l'entreprise.

Après un bilan d'étape, il est établi un bilan final qui est transmis par l'entreprise au préfet.

Il existe des fiches de suivi dans l'instruction DGEFP de juillet 2008, qui peuvent être utiles, à cette fin.

Lorsque l'entreprise assujettie à une obligation de requalification se dérobe à ses responsabilités en refusant de signer une convention de requalification ou bien en ne menant pas à bien cette convention, il appartient alors au préfet de notifier à l'entreprise la nécessité de payer au Trésor public une amende administrative.

Les candidats ne doivent en aucun cas signer leurs compositions.

Note à l'attention de M. le Responsable
de l'Unité Territoriale de X.

Direction régionale des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et
de l'emploi de Y

Unité territoriale de X

Affaire suivie par Z

Objet: Note à l'attention de N. le Préfet sur l'obligation de revitalisation des Bassins
d'emploi et des modalités de mise en œuvre des Conventions de revitalisation

Ref.: Licenciements collectifs de l'entreprise A.

Confronté à un phénomène permanent de mutations économiques, l'Etat
garant de la cohésion sociale et de l'équilibre des territoires a un
rôle majeur à jouer, a fortiori en période de crise. Afin d'impliquer
fortement des entreprises dont des restructurations affectent des
bassins d'emploi, la loi de programmation pour la cohésion
sociale a créé une obligation de participation à la revitalisation
de ces bassins.

Ne rien écrire

dans la partie barrée

Afin de vous permettre de préparer votre note à N. le Préfet, je vous propose la présente note détaillant, d'une part, l'obligation de revitalisation des entreprises dont l'Etat a déterminé l'assujettissement (I) et d'autre part, les mises en œuvre, par convention ou accord, soumises au suivi de l'Etat (II).

I) Une obligation de revitalisation aux entreprises dont l'Etat détermine l'assujettissement.

Quand elle procède à des licenciements collectifs, une entreprise peut ou non impacter un bassin d'emploi; l'Etat doit donc déterminer si ce point, comme la taille de l'entreprise, est déterminant.

A) - L'obligation de revitalisation des bassins d'emploi :

L'article 76 de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a pour objectif d'amener les entreprises qui procèdent à des licenciements collectifs, affectant un bassin d'emploi, à procéder à des actions de revitalisation de ce territoire. Cet article, repris par l'article L1233-84 et suivants du code du travail et les décrets pris pour son application a pour finalité la création

d'un nombre d'emploi comparable. L'administration dispose d'un mois, après notification du PSE, pour indiquer au non à l'entreprise si elle est assujettie à cette obligation de revitalisation.

B). Détermination de l'assujettissement par l'Etat.

L'Etat doit tout d'abord s'assurer qu'il s'agit d'une entreprise de plus de mille salariés ou appartenant à un groupe de plus de mille salariés. Il doit déterminer le nombre d'emplois supprimés, soit le nombre de salariés (et non le nombre d'équivalents temps plein) dont le contrat est rompu, à l'exclusion des salariés reclassés, des mutations consenties et tenant compte des départs dits volontaires. Cela détermine la base de la contribution financière de l'entreprise. L'Etat doit également déterminer l'impact de la restructuration sur le territoire; pour cela il se fonde notamment sur les critères établis par l'article D1233-38 du code du travail - taux de chômage du Bassin d'emploi, ses caractéristiques socio-économiques, et les conséquences éventuelle de la restructuration sur les autres entreprises et la sous-traitance. Une étude d'impact peut être demandée à l'entreprise, afin de déterminer l'assujettissement et les actions à mettre en œuvre.

* *

II). Des mises en œuvre, par convention ou accords, soumises au suivi de l'Etat.

L'entreprise doit mettre en œuvre un certain nombre de mesures favorisant la création d'emplois comparables par leur nombre, aux contrats rompus, et ce, sous le contrôle de l'Etat.

A) La mise en œuvre de conventions de revitalisation ou d'accords collectifs,

L'entreprise doit, dans un délai d'un mois, annoncer si elle mettra en place un accord collectif en place de la convention

de revitalisation qu'elle doit signer avec le préfet. Celui-ci a deux mois pour refuser que l'accord tième lieu de convention. La convention doit être conclue avant le terme des six mois suivant la notification des licenciements. La convention doit comprendre le montant de la contribution financière, les limites géographiques du bassin d'emploi et les mesures à mettre en œuvre pour le revitaliser : créations d'emplois ou d'activités nouvelles, favoriser le développement local, aide au financement ou à la formation, etc. Elle doit également comprendre les modalités d'évaluation de son action, son suivi et sa durée. Elle doit être le résultat de la plus grande concertation entre les acteurs publics et privés. Des actions de revitalisation peuvent être déléguées à un prestataire public ou privé.

B. Action de l'Etat, suivi et sanctions :

Concernant le champ des mutations économiques, le rôle de l'Etat comme des entreprises est d'anticiper. Quand cela n'est pas possible, il doit contrôler le respect du droit et être le garant de la qualité des mesures mises en œuvre au profit des salariés et des territoires impactés. Il doit appliquer des pénalités financières si aucune convention n'est signée au-delà des six mois impartis (quatre SMIC dus par emploi supprimé). Il veille à ce que la contribution financière prévue par l'article L1233-86 du code du travail ne soit pas inférieure au minimum prévu (deux fois la valeur du SMIC). Il facilite l'intervention de l'ensemble des acteurs publics locaux, notamment le SPE. Il s'assure du suivi, et notamment à l'issue de la convention, de la réalisation de l'ensemble des mesures de revitalisation prévues. Il participe à la diffusion de l'information entre les différents services déconcentrés, pouvant mutualiser les ressources en cas de concurrence de conventions de revitalisation.

* *

*



Ministère de l'emploi
et de la solidarité

Les conventions de revitalisation permettent de fortement impliquer les entreprises dans le bassin économique qui est le Ceu.

La signature de ces conventions est en montée en charge constante depuis 2005 et est un outil efficace, complémentaire à la GPEC.

Pour autant, on peut regretter que les entreprises restent trop encore sur la défensive. Il est donc nécessaire, pour optimiser davantage les revitalisations, de les impliquer encore plus, en facilitant, par exemple, la négociation collective, et la plus grande participation des différents acteurs.

* *
*

Les candidats ne doivent en aucun cas signer leurs composés

Note à l'attention du Préfet du département

Objet: L'obligation de revitalisation des bassins d'emploi et les modalités de mise en œuvre des conventions de revitalisation.

Dans le cadre d'un licenciement collectif concernant un nombre important de salariés par une entreprise appartenant à un groupe de plus de 1000 salariés au niveau européen, l'obligation de revitalisation est un dispositif essentiel pour préserver l'emploi d'un territoire. Les services de l'état tiennent une place fondamentale pour assurer le contrôle du respect de cette obligation et de sa mise en œuvre par l'entreprise concernée.

Ne rien écrire

dans la partie barrée

L'implication des services de l'état doit permettre en particulier d'assurer la pleine efficacité des mesures prises en faveur de l'emploi. La négociation des conventions de revitalisation est ainsi un enjeu majeur des politiques publiques de l'emploi, notamment au sein des services en charge du suivi des mutations économiques (Budget opérationnel de programme 103). IP commencera dans un premier temps de souligner cet objectif de préservation de l'emploi sur un territoire donné (I). Dans un second temps, les mesures prises par l'entreprise assujettie à une convention de revitalisation et le rôle d'implication de l'Etat seront déterminés (II).

I La préservation de l'emploi d'un territoire

Une première partie s'attachera à préciser les principes gouvernant l'obligation de revitalisation (A). La seconde partie définira les conditions de l'assujettissement

= l'obligation de réajustement.

A/ Les principes gouvernant l'obligation de réajustement

L'obligation de réajustement prévue à l'article L.1233-84 du Code du travail impose à l'entreprise procédant à un licenciement collectif affectant l'équilibre d'un bassin d'emploi de prendre des mesures compensatoires pour préserver l'emploi. A travers cette obligation, l'entreprise assume une responsabilité dans la cohésion sociale et l'équilibre des territoires. Cette responsabilité est indissociable des mesures prises en amont par l'entreprise, notamment la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). L'entreprise pourra également anticiper en prenant des mesures sociales pour faciliter le reclassement de ses salariés. Enfin, l'Etat doit assurer une veille permanente en établissant des diagnostics fins des territoires. Cette connaissance des entreprises doit permettre d'accompagner et d'anticiper au mieux les conséquences des restructurations. Cet impact sur les bassins d'emploi conditionne par conséquent le niveau d'obligation des entreprises.

B/ La détermination de l'assujettissement à l'obligation de requalification

Suite à la notification d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), le représentant de l'Etat dispose d'un mois pour indiquer à l'entreprise si elle est soumise à l'obligation de requalification.

Le premier critère est l'atteinte ^{de l'équilibre} ou des bassins d'emploi touchés par les licenciements. Si nécessaire, une étude d'impact peut être demandée à l'entreprise qui doit notamment prendre en compte les caractéristiques socio-économiques du bassin d'emploi, le taux de chômage, l'impact sur les sous-traitants, les contrats à durée déterminée et les intérimaires. Les salariés reclassés ^{différentiellement} ne sont pas pris en compte.

Le deuxième critère de l'effectif permet de déterminer le niveau de l'obligation. Si l'entreprise comprend plus de 1000 salariés ou appartient à un groupe de plus de 1000 salariés (même périmètre que le contrat de reclassement) des obligations plus lourdes s'imposent.

La décision d'assujettissement est une décision administrative susceptible de faire l'objet de recours de droit commun (hiérarchique et de plein contentieux).

II La négociation de la convention de ventilation

La mise en œuvre de l'obligation de ventilation nécessite l'engagement de l'entreprise sous le contrôle et l'impulsion des services de l'Etat.

A/ L'engagement de l'entreprise

Tout d'abord, l'entreprise peut indiquer au représentant de l'Etat qui n'a aucun intérêt tant lieu de convention de ventilation. Le préfet dispose d'un délai de deux mois pour répondre.

En l'absence d'accord, l'entreprise dispose d'un délai de 6 mois pour conclure une convention qui précise le montant de la contribution financière, les limites géographiques du bassin d'emploi, les mesures à mettre en œuvre et leur suivi, la durée de la convention.

Le montant de la contribution financière ne peut être inférieur à la valeur de deux SMIC par emplois exprimés. En l'absence de convention, l'entreprise se verra appliquer une sanction après mise en demeure d'un montant de quatre fois le SMIC par emploi exprimé.

Dans le cadre de la convention, l'entreprise pourra notamment prendre des mesures d'aide à la recherche d'un repreneur, à la création d'entreprise, soutien ou création de structure d'insertion par l'activité économique, aide à la formation ou sous forme de prêt.

La nature de ces mesures et de cet engagement financier sera en fonction de la taille de l'entreprise. L'impulsion de l'Etat est ^{ici} déterminante pour assurer le plein exercice de la convention et le respect par l'employeur de son obligation.

B/ Le rôle d'impulsion et de coordination de l'Etat

En premier lieu, il faut souligner que le Préfet préside le comité de suivi de la convention de revitalisation au titre de l'article D1233-42 du Code du Travail.

La connaissance du bassin d'emploi par les services de l'Etat doit permettre de réguler au mieux la convention de revitalisation. L'objectif général du BOP 103 est de compenser chaque suppression d'emploi par la création d'un nouvel emploi.

Pour ce faire, l'Etat doit être en mesure

de mobiliser tous les acteurs du territoire concernés. Ainsi, le Service Public de l'Emploi (SPE), les collectivités territoriales, les organismes professionnels (syndicats, OPCA) seront des acteurs incontournables pour assurer la réussite de la convention de revitalisation.

Il conviendra d'attacher un soin particulier aux centres de prestataires qui mettent en œuvre la convention.

Si les liens dépassent le cadre d'un bassin d'emploi, il est nécessaire d'assurer la coordination entre les services de l'Etat avec la conclusion le cas échéant d'une convention cadre nationale.

Les échanges avec les autres services permettent de fournir la connaissance des pratiques innovantes. De plus, pour éviter les effets de concurrence entre les conventions, il peut être envisagé de mutualiser les fonds.

Ainsi, si l'obligation de revitalisation incombe aux entreprises assujetties, l'Etat a en dehors de son pouvoir de contrôle un véritable rôle d'impulsion dans la mise œuvre de conventions de revitalisation.