

DARES résultats

janvier 2016
N° 003



Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2014

Une tendance à la baisse

En 2014, 175 500 personnes se sont inscrites à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique, soit 8 % de moins qu'en 2013. Près de deux sur trois ont adhéré au contrat de sécurisation professionnelle (CSP), dispositif d'accompagnement renforcé. Les adhésions au CSP ont baissé de 6 % en 2014.

L'État peut financer des mesures favorisant le reclassement ou la reconversion de salariés d'entreprises confrontées à de graves difficultés. Le nombre de salariés concernés, 6 670 en 2014, a décliné.

Une entreprise de 50 salariés ou plus, qui envisage de licencier au moins 10 salariés dans un délai de 30 jours, doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). En 2014, 728 PSE ont été mis en œuvre. 39 % de ces plans résultent de la validation d'un accord entre l'entreprise et les organisations syndicales, 50 % si on exclut les situations de liquidation ou de redressement judiciaire.

Un licenciement pour motif économique est un licenciement dont un ou plusieurs des motifs sont « non inhérents à la personne du salarié [et qui résulte] d'une suppression ou transformation d'emploi, ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques » (1). Il ne peut intervenir que si tous les efforts de formation, d'adaptation, de reclassement au sein du groupe ou de l'entreprise ont été réalisés.

Pour les entreprises de moins de 1 000 salariés ou en dépôt de bilan, l'employeur doit proposer un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) (2), dispositif en partie financé par l'État. Pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés *in bonis* (3), l'employeur doit proposer un congé de reclassement ou un congé de mobilité, à la seule charge de l'entreprise (encadré 1).

En cas de graves difficultés, les entreprises peuvent solliciter l'aide financière de l'État pour mettre en œuvre des mesures favorisant le reclassement ou la reconver-

sion des salariés licenciés ou menacés de l'être. Trois types de conventions peuvent être mobilisés : les conventions d'allocation temporaire dégressive (ATD), les conventions de formation et, à titre désormais exceptionnel, les cellules de reclassement (encadré 2).

Un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doit être mis en œuvre lorsqu'une entreprise de 50 salariés ou plus procède au licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours. Le PSE vise à limiter le nombre de licenciements ou à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable (encadré 3). Il peut prévoir des actions de reclassement interne ou externe, des formations ou des aides

Tableau 1
Obligations en termes de reclassement en cas de licenciement économique

Situation juridique	Taille de l'entreprise*	Nombre de licenciements envisagés sur un mois	
		Entre 1 et 9	10 ou plus
<i>In bonis</i>	Moins de 50 salariés	Proposition du CSP	Proposition du CSP
	De 50 à 999 salariés		Proposition du CSP Élaboration d'un PSE
	1 000 salariés ou plus	Proposition d'un congé de reclassement ou d'un congé de mobilité**	Proposition d'un congé de reclassement ou d'un congé de mobilité** Élaboration d'un PSE
En dépôt de bilan	Moins de 50 salariés	Proposition du CSP	Proposition du CSP
	50 salariés ou plus		Proposition du CSP Élaboration d'un PSE

Notes : les obligations en termes de consultation et d'information des représentants du personnel, du comité d'entreprise et des services de la Direccte ne sont pas décrites ici ; sont signalées en italique les mesures pour lesquelles aucune information statistique n'est disponible.

* La taille s'apprécie au niveau du groupe dès lors que le siège social est situé dans l'Union européenne et au niveau des unités économiques et sociales (UES) lorsque les entreprises qui les constituent emploient plus de 1 000 salariés.

** En cas d'accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) le prévoyant.

(1) Article L. 1233-3 du code du travail.

(2) Le CSP a succédé en septembre 2011 à la convention de reclassement personnelle (CRP) et au contrat de transition professionnelle (CTP), qui existait sur certains territoires à titre expérimental. On désigne par la suite ces dispositifs par l'appellation CRP-CTP-CSP.

(3) Une entreprise est dite *in bonis* si elle n'est pas en dépôt de bilan.

à la création d'entreprise. Le financement de ces mesures est assuré par les entreprises. Lorsqu'elles ne peuvent pas en assurer la charge, elles peuvent bénéficier de l'aide financière de l'État.

Le présent bilan porte sur les dispositifs publics destinés aux salariés licenciés pour motif économique, ce qui exclut les congés de reclassement et de mobilité pour lesquels aucune donnée statistique n'est disponible (encadré 4).

Les inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique et les entrées en CSP baissent en 2014

En 2014, 175 500 personnes se sont inscrites à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique, soit une diminution de 8 % par rapport à 2013. Après une baisse sur l'année 2013, le nombre de ces inscriptions semble se stabiliser sur l'année 2014 aux alentours de 44 000 par trimestre (4). Ces évolutions suivent de très près celles du taux de licenciement économique [1] (graphique 1).

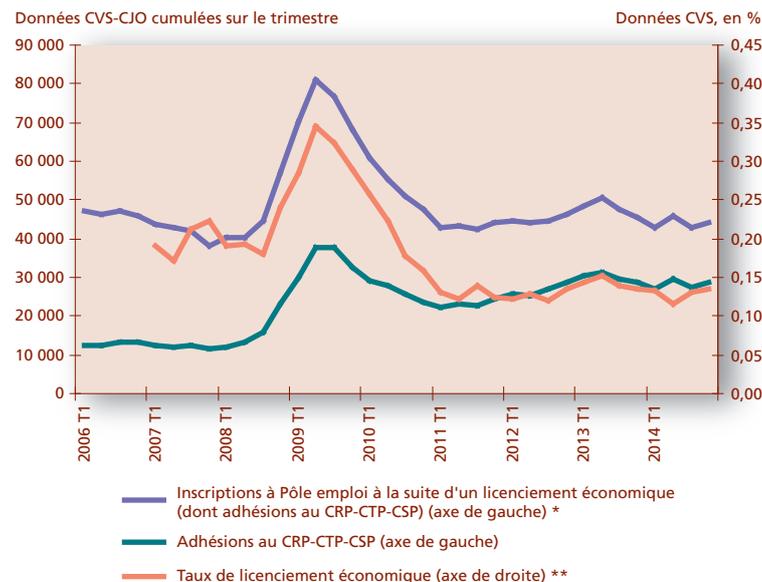
En 2014, 112 900 inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique se font dans le cadre du CSP, soit 6 % de moins qu'en 2013. Après avoir fortement progressé ces dernières années, la part des adhésions au CSP au sein de ces inscriptions se stabilise à 64 %, soit 1 point de plus par rapport à 2013 (5).

La crise ayant plus fortement touché les secteurs de la construction et de l'industrie, à dominante masculine [3, 4], la part des hommes dans les inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique a progressé, de 53 % en 2007 à environ 60 % depuis 2009 (tableau 2). En 2014, les hommes représentent 58 % des adhérents au CSP (6).

La répartition par âge des entrants à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique continue à se modifier. La part des 55 ans ou plus a augmenté de 2 points entre 2013 et 2014 pour atteindre 16 % quand celle des 25-39 ans a reculé d'un point pour s'établir à 37 %. Cette tendance se retrouve dans les entrées en CRP-CTP-CSP, même si le poids des seniors parmi les adhérents au CSP reste moindre que parmi l'ensemble des inscrits à la suite d'un licenciement économique (13 % contre 16 % en 2014).

Graphique 1

Inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique, adhésions au CRP-CTP-CSP et taux de licenciement économique



* Les inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique correspondent aux inscriptions i) en catégories A, B, C pour licenciement économique ; ii) en catégorie E pour projet d'action personnalisé (PAP) anticipé (jusqu'en décembre 2008) ; iii) en catégorie D pour CRP-CTP-CSP.

** Ratio entre le nombre de licenciements économiques et le nombre de salariés en moyenne sur la période.

Champ : inscriptions à Pôle emploi et établissements hors agriculture de 1 salarié ou plus ; France métropolitaine.

Sources : Pôle emploi, fichier historique statistique exhaustif du 2^e trimestre 2015 ; Dares, DMMO-EMMO ; calculs Dares.

Tableau 2

Inscrits à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique et adhérents au CRP-CTP-CSP

En %, données brutes cumulées sur l'année

	Licenciement économique					Dont CRP-CTP-CSP				
	2007	2009	2011	2013	2014	2007	2009	2011	2013	2014
Sexe										
Hommes.....	53	61	58	60	60	50	60	56	59	58
Femmes.....	47	39	42	40	40	50	40	44	41	42
Âge										
Moins de 25 ans.....	8	9	8	7	7	6	8	6	6	6
De 25 à 39 ans.....	40	41	39	38	37	44	43	41	41	39
De 40 à 49 ans.....	28	27	28	28	28	31	29	29	29	28
De 50 à 54 ans.....	12	11	12	12	13	13	12	12	12	13
55 ans ou plus.....	12	12	14	14	16	6	8	11	12	13
Qualification du métier recherché										
Ouvrier ou employé non qualifié.....	18	18	16	14	14	15	16	14	12	13
Ouvrier ou employé qualifié.....	57	57	59	61	60	57	57	60	62	61
Profession intermédiaire.....	12	12	12	12	12	14	14	13	13	12
Cadre.....	13	13	13	13	14	14	14	14	13	13
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Effectif	166 500	295 700	172 900	191 400	175 500	48 400	138 000	92 400	120 100	112 900

Champ : France métropolitaine.

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique exhaustif du 2^e trimestre 2015 ; calculs Dares.

(4) Le 2^e trimestre 2014 a été affecté par un PSE de grande ampleur, entraînant un afflux massif d'inscriptions à Pôle emploi pour licenciement économique.

(5) Ce ratio diffère d'un taux d'adhésion au CSP car il ne rapporte pas les entrants en CSP aux seuls licenciés économiques éligibles au CSP et, à l'inverse, ne comptabilise que les licenciements économiques donnant lieu à une inscription sur les listes de Pôle emploi. Le taux d'adhésion au CSP ne peut pas être estimé avec les sources existantes. En revanche, des monographies ont permis de connaître les facteurs d'adhésion ou non au dispositif [2].

(6) Pour les caractéristiques des bénéficiaires de CRP-CTP-CSP, voir [5].

Après trois années de nette diminution, le nombre de conventions signées, 740 en 2014, est stable (tableau 3). Les adhésions individuelles à ces conventions ne cessent de diminuer depuis 2010, -34 % en 2014 par rapport à 2013 (graphique 3), et enregistrent leur plus faible niveau depuis plus de dix ans (6 670).

Trois dispositifs peuvent être aujourd'hui utilisés par les entreprises : l'allocation temporaire dégressive (ATD) – versée temporairement aux licenciés économiques qui retrouvent un emploi moins bien rémunéré, les conventions de formation et, à titre désormais exceptionnel, les cellules de reclassement. Bien que deux fois moins nombreuses qu'en 2009, les conventions d'ATD progressent très légèrement depuis 2012 et sont les plus mobilisées en 2014 (575 conventions signées). Toutefois, seuls 1 660 salariés y ont adhéré en 2014. Les conventions de formation sont moins fréquentes (160 conventions signées en 2014), mais comptent plus d'adhésions (3 970 en 2014). Malgré une diminution de moitié entre 2013 et 2014, ce dispositif concentre 59 % des adhésions aux dispositifs conventionnés par l'État. En raison de la stricte limitation de leur conventionnement depuis fin 2011, le recours aux cellules de reclassement est devenu quasi inexistant depuis 2013. En 2014, seules 5 conventions ont ainsi été signées. Le nombre d'adhésions atteint toutefois 1 050 car, exceptionnellement, dans le cas de certains PSE importants, l'accompagnement par une cellule de reclassement conventionnée peut se substituer à celui dispensé dans le cadre du CSP.

L'allocation temporaire dégressive est en moyenne de 200 euros par mois pendant 17 mois

En moyenne, les entreprises signataires d'une convention d'ATD en 2013 (7) ont licencié 67 % de leurs salariés (tableau 4). Cette part s'accroît depuis 2009, portée par l'augmentation de la part des entreprises ayant licencié l'intégralité de leurs salariés (de 41 % à 49 % sur cette même période, avec un pic à 52 % pour les conventions signées en 2012).

Au sein des entreprises signataires, le secteur des services progresse encore légèrement pour s'établir à 44 % (+2 points) alors que la construction (16 %) recule de 2 points, l'industrie et l'agriculture demeurant stables (respectivement 39 % et 1 %). Trois sous-secteurs d'activité regroupent, à eux seuls, 44 % des entreprises signataires en 2013 : la construction (16 %), l'immobilier, la location et les services aux entreprises (15 %) et la réparation automobile et des articles domestiques (13 %).

Avec une moyenne de 3 adhérents par convention, le taux d'adhésion des salariés licenciés à une convention d'ATD est de 6 % en 2012 (8) ; il était de 7 % depuis 2009. Pour les conventions signées en 2012, la contribution financière de l'État s'accroît : dans 77 % des conventions (+8 points

Tableau 3
Conventions* signées entre les entreprises et l'État

Données brutes cumulées sur l'année

Année de signature de la convention	Conventions d'allocation temporaire dégressive	Conventions de formation	Conventions de cellule de reclassement	Conventions de congé de conversion	Ensemble
2005.....	1 107	60	749	33	1 949
2006.....	989	51	632	17	1 689
2007.....	898	70	546	10	1 524
2008.....	688	44	386	2	1 120
2009.....	1 126	252	731	0	2 109
2010.....	914	411	448	0	1 773
2011.....	703	142	350	0	1 195
2012.....	537	187	44	0	768
2013.....	563	187	2	0	752
2014.....	575	160	5	0	740

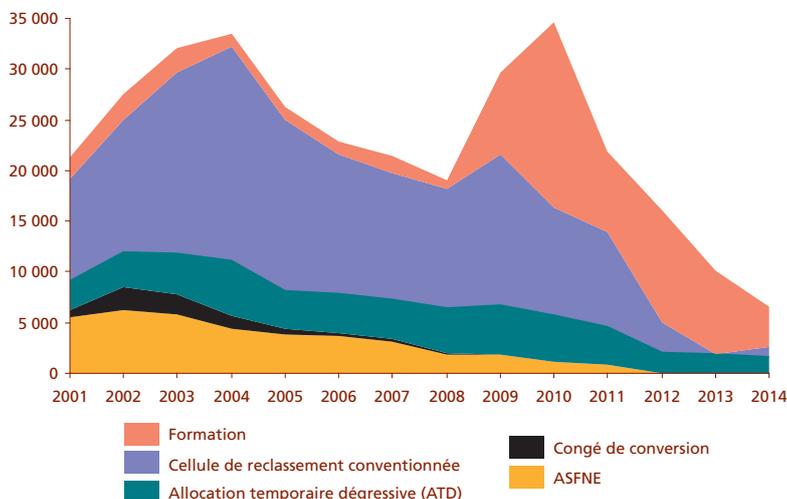
* Une même entreprise peut signer plusieurs conventions.

Champ : France métropolitaine.

Source : Direccte-UT, remontées rapides (extraction de mai 2015) ; calculs Dares.

Graphique 3
Adhésions aux conventions signées entre les entreprises et l'État

Données brutes cumulées sur l'année



Note : les années correspondent aux années des entrées et non de signature des conventions.

Champ : France métropolitaine.

Source : Direccte-UT, remontées rapides (extraction de mai 2015) ; calculs Dares.

Tableau 4
Entreprises signataires d'une convention d'ATD et conventions signées

Données brutes cumulées sur l'année

	Année de signature de la convention				
	2008	2009	2011	2012	2013
Caractéristiques des entreprises					
Effectif moyen de l'entreprise.....	269	170	182	256	138
Effectif licencié moyen.....	45	44	42	114	41
Moyenne des taux de licenciement (en %).....	65	64	67	69	67
Secteur d'activité (en %)					
Agriculture.....	0	0	1	1	1
Industrie.....	55	58	45	38	39
Construction.....	11	10	12	18	16
Services.....	34	32	42	42	44
Caractéristiques des conventions*					
Durée					
Moyenne (en mois).....	7,1	6,5	7,0	6,9	7,1
3 mois (en %).....	12	13	10	9	12
6 mois (en %).....	9	12	12	10	9
12 mois (en %).....	37	29	36	38	38
Nombre moyen d'adhésions.....	4,0	3,7	3,0	3,1	ND
Taux d'adhésion (en %).....	8	7	7	6	ND
Nombre de conventions étudiées.....	644	1 094	708	580	562

ND : non disponible.

* Les indicateurs calculés en fin de convention ne sont pas encore connus pour les conventions signées en 2013.

Champ : conventions d'allocation temporaire dégressive ; France métropolitaine.

Source : Direccte-UT, Aglae_ATD (extraction de septembre 2015) ; calculs Dares.

par rapport à 2011), l'État verse le montant maximum de 300 euros mensuels par adhérent ; dans 82 % des conventions (+5 points), l'entreprise ne participe pas au financement de l'allocation. Les conventions signées en 2013 le sont en moyenne pour 7 mois.

Les bénéficiaires des conventions d'ATD signées en 2012 ont un profil très proche de ceux de 2011 : ils sont plus souvent des femmes et sont un peu plus âgés que les années précédentes (tableau 5).

Pour percevoir l'ATD, le salarié doit avoir retrouvé un contrat à durée indéterminée (CDI) ou un contrat d'au moins 6 mois, moins bien rémunéré que son emploi précédent. Pour les conventions signées en 2012, 78 % des emplois retrouvés sont à durée indéterminée (10 points de plus qu'en 2009) et 95 % à temps plein. Le retour à l'emploi s'effectue en moyenne 4,7 mois après le licenciement, un délai qui se réduit de près d'un mois par rapport à 2009. Parmi les bénéficiaires, la part des employés progresse de 5 points (33 % en 2012) et celle des ouvriers non qualifiés baisse de 4 points. Les emplois sont plus souvent qu'en 2011 retrouvés dans les services (+12 points) et moins souvent dans l'industrie (-10 points).

Les bénéficiaires des conventions d'ATD signées en 2012 subissent une perte de salaire de 538 euros en moyenne par mois, soit 21 % de leur salaire antérieur (tableau 6). Ils perçoivent en moyenne une allocation de près de 200 euros par mois, couvrant 57 % de la perte de salaire (un taux plus élevé pour les salaires plus faibles). L'allocation est financée par l'État à hauteur de 82 % contre 55 % en 2008, le reste étant pris en charge par l'entreprise. La durée de compensation de la perte de salaire, qui peut aller de 6 à 24 mois, dépend de la nature et de la durée du contrat de travail retrouvé ainsi que des modalités de la convention. Pour les conventions signées en 2012, l'ATD est versée en moyenne pendant 17 mois et un peu plus de la moitié des bénéficiaires la perçoivent pendant 24 mois.

Le budget de l'État consacré à l'accompagnement des restructurations est stable

L'État participe au financement des dispositifs d'accompagnement des restructurations, que ce soit pour les dépenses d'allocations ou d'accompagnement. En 2014, ces dépenses s'établissent à 159 M€, un niveau relativement stable par rapport à 2013 (-2 %) et bien supérieur à celui d'avant la crise (tableau 7) ; 130 M€ concernent le CSP et 29 M€ les conventions passées avec les entreprises. Les dépenses allouées au CRP-CTP-CSP reculent légèrement depuis deux ans (-4 % en 2013 et -3 % en 2014). La baisse constatée en 2014 peut s'expliquer par un nombre de bénéficiaires un peu plus faible (graphique 2) ; celle observée en 2013 s'expliquait quant à elle essentiellement par la baisse de la contribution de l'État au financement de l'accompagnement dans le cadre du

Tableau 5
Bénéficiaires de l'ATD et emplois retrouvés

En %, données brutes cumulées sur l'année

	Année de signature de la convention			
	2008	2009	2011	2012
Sexe				
Hommes.....	64	71	67	69
Femmes.....	36	29	33	31
Âge				
Moins de 25 ans.....	1	1	1	1
De 25 à 39 ans.....	35	35	30	29
De 40 à 49 ans.....	44	42	44	45
De 50 à 54 ans.....	16	17	17	18
55 ans ou plus.....	5	5	7	7
Vitesse moyenne de retour à l'emploi (en mois)*.....	4,5	5,6	4,9	4,7
Caractéristiques des emplois retrouvés				
Secteur d'activité				
Agriculture.....	1	1	1	0
Industrie.....	36	30	36	26
Construction.....	5	5	6	4
Services.....	57	64	58	70
Qualification				
Ouvrier non qualifié.....	7	9	9	5
Ouvrier qualifié.....	27	33	28	27
Employé.....	29	28	28	33
Technicien, agent de maîtrise.....	24	20	21	20
Cadre, ingénieur.....	12	10	13	15
Type de contrat				
CDI.....	74	68	75	78
CDD ou CTT de 6 mois ou plus.....	26	32	25	22
Temps de travail				
Plein.....	92	91	93	95
Partiel.....	8	9	7	5
Nombre de bénéficiaires étudiés.....	2 337	3 658	1 819	1 588

* Date de reprise d'emploi par rapport à la date de licenciement, qui peut être antérieure au début de la convention.

Champ : bénéficiaires de l'allocation temporaire dégressive ; France métropolitaine.

Source : Direccte-UT, Aglae_ATD (extraction de septembre 2015) ; calculs Dares.

Tableau 6
Montants d'ATD perçus

Données brutes cumulées sur l'année

	Année de signature de la convention			
	2008	2009	2011	2012
Ancien salaire net				
Médiane (en euros/mois).....	1 788	1 688	1 835	2 068
Perte de salaire moyenne				
En euros/mois.....	521	462	496	538
Rapportée à l'ancien salaire (en %).....	24	23	22	21
Allocation				
Montant moyen par mois par bénéficiaire (en euros).....	209	194	192	198
Part de la perte de salaire couverte par l'allocation (en %).....	60	60	58	57
Part de l'allocation versée par l'État (en %).....	55	77	78	82
Durée de versement de l'allocation				
Moyenne (en mois).....	17,5	17,6	16,8	17,3
6 mois (en %).....	19	20	23	18
12 mois (en %).....	26	23	26	28
24 mois (en %).....	56	57	51	54
Nombre de bénéficiaires étudiés.....	2 337	3 658	1 819	1 588

Champ : bénéficiaires de l'allocation temporaire dégressive ; France métropolitaine.

Source : Direccte-UT, Aglae_ATD (extraction de septembre 2015) ; calculs Dares.

CSP (800 euros par adhésion) comparée au CTP (900 euros). Après une très forte hausse en 2013, la contribution financière de l'Unédic se stabilise en 2014 pour les allocations (9) (1 966 M€ d'allocations versées, soit +2,9 %) et est en repli pour l'accompagnement (94 M€, soit -11 %) [8].

(9) L'allocation spécifique de reclassement (ASR) pour la CRP, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE-CTP) pour le CTP, l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) pour le CSP [6] et l'indemnité différentielle de reclassement pour ces trois dispositifs ; voir l'encadré 1 pour le CSP et l'encadré 1 de [7] pour le comparatif des trois dispositifs.

Tableau 7

Contribution financière de l'État aux dispositifs publics d'accompagnement des restructurations*

En millions d'euros

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CRP-CTP-CSP	15	56	248	120	140	134	130
CRP.....] 15**	32	105	22	-	-	-
CTP.....		24	143	98	49	-	-
CSP.....		-	-	-	-	91	134
Conventions entre les entreprises et l'État	32	53	68	37	32	29	29
Cellule de reclassement.....	20	22	23	0	-	-	-
Allocation temporaire dégressive.....	9	10	10	9	8	5	5
Formation.....	3	21	35	28	24	24	24
Ensemble	47	109	316	157	172	163	159

* Aucune contribution financière de l'État ne figure en 2011 pour le CSP alors même qu'il comptait des bénéficiaires car les dépenses ici retracées sont les dépenses réelles, après signature des conventions financières, lesquelles ont été signées avec retard en 2011. Aucune dépense de l'État ne figure en 2012 pour la CRP alors même qu'elle comptait des bénéficiaires car la participation de l'État était versée à l'adhésion et plus aucune adhésion n'a été enregistrée en 2012, le dispositif étant clos. Pour le CTP, également clos en 2012, l'État participait en partie au financement des allocations, ce qui explique que des dépenses s'observent tant qu'il y a des bénéficiaires.

** Les données de 2008 ne permettent pas de faire la distinction entre CRP et CTP.

Sources : projet de loi de règlement des comptes (PLR) extrait du rapport annuel de performance (RAP) de la mission travail et emploi, programme 103, et, pour les CRP-CTP et les conventions de formation en 2009 et 2010, du plan de relance de l'économie, programme 316.

La voie non négociée demeure majoritaire pour les PSE

Sur l'ensemble de l'année 2014, 730 PSE ont été initiés (tableau 8) ; au 2nd semestre 2014, leur nombre est en léger repli par rapport à la même période de 2013 (-11 %). Les entreprises à l'origine de ces PSE sont principalement issues de l'industrie (42 % ; +3 points par rapport au 2nd semestre 2013) et des services (28 % ; -3 points par rapport à 2013). Le commerce concentre 18 % des entreprises ayant initié un PSE (+3 points par rapport à 2013).

En 2014, 728 PSE ont été mis en œuvre ; 53 % font suite à l'homologation d'un document unilatéral établi par l'employeur et 39 % résultent de la validation d'un accord majoritaire entre l'entreprise et les organisations syndicales ; les 8 % restants sont issus d'une procédure hybride. Les négociations peuvent difficilement être conduites dans les situations de liquidation ou redressement judiciaire et la part des PSE validés est donc plus fréquente lorsque le droit commun du licenciement s'applique. Dans ces cas, qui représentent 73 % des PSE, la moitié d'entre eux résultent d'un accord majoritaire validé.

En 2014, les PSE validés et/ou homologués concernent 2 541 établissements. Près des deux tiers des procédures ne concerne qu'un seul établissement. La répartition régionale des établissements concernés (carte 3) est très proche de celle observée pour les inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique (carte 1). L'Île-de-France concentre la plus grande part d'établissements touchés par un PSE et d'entrées à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique (respectivement 22 % et 21 %) ; viennent ensuite Auvergne-Rhône-Alpes (12 % pour chaque part) puis l'Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine (9 % et 10 %).

Céline Charozé (DARES).

Tableau 8
PSE initiés et PSE validés et/ou homologués depuis juillet 2013

Données brutes cumulées sur le trimestre

Année	PSE initiés*		PSE validés et / ou homologués**	
	2013	2014	2013	2014
1 ^{er} trimestre.....	-	193	-	188
2 ^e trimestre.....	-	188	-	213
3 ^e trimestre.....	165	147	51	154
4 ^e trimestre.....	227	202	160	173
Total	392	730	211	728

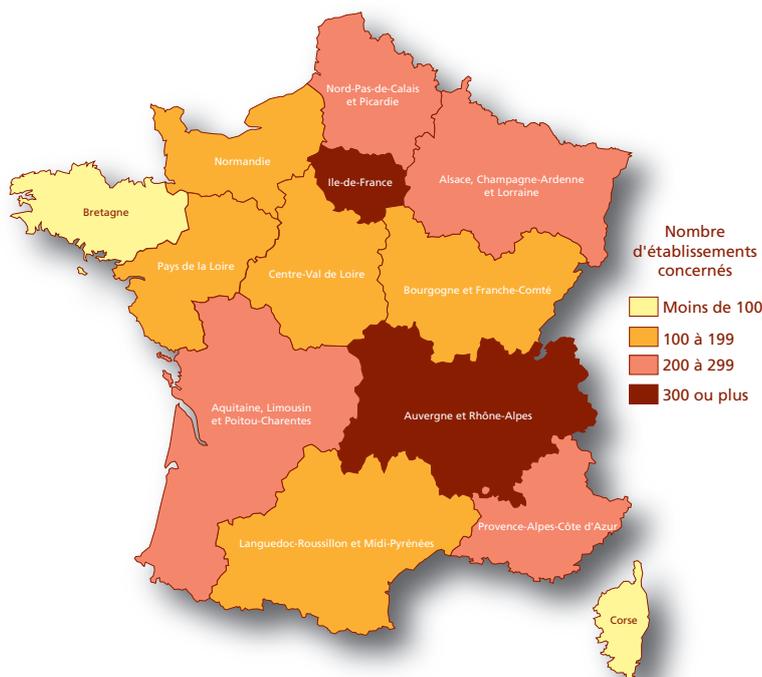
* Les PSE initiés correspondent aux procédures pour lesquelles au moins l'une des dates suivantes est renseignée : information de l'ouverture des négociations, ouverture des négociations, date prévisionnelle de la 1^{ère} réunion, 1^{ère} réunion, ou notification.

** Les PSE validés et/ou homologués correspondent aux PSE initiés ayant donné lieu à une validation (accord majoritaire), à une homologation (document unilatéral) ou à une validation et homologation (accord partiel et document unilatéral). Ils sont affectés à la date de décision de la Direccte ; ils peuvent concerner des PSE initiés au cours d'un mois antérieur.

Champ : PSE initiés et PSE validés et/ou homologués ; France métropolitaine.

Source : Direccte-DGEFP, SI-Homologation (extraction du 02/09/2015) ; calculs Dares.

Carte 3
Établissements concernés par un PSE validé et/ou homologué en 2014, par région



Données brutes cumulées sur l'année.

Note : parmi les 728 PSE validés et/ou homologués en 2014, 1 seul n'a aucun établissement renseigné. Sur les 2 541 établissements renseignés, 10 n'ont pas de département saisi.

Champ : les établissements concernés par un PSE validé et/ou homologué en 2014 ; France métropolitaine.

Source : Direccte-DGEFP, SI-Homologation (extraction du 02/09/2015) ; calculs Dares.

- [1] Bourieau P., Paraire X. et Sanzeri O. (2014), « Les mouvements de main d'œuvre en 2013 : forte augmentation des entrées en CDD dans le tertiaire », *Dares Analyses* n° 094, décembre.
- [2] Capelier T. et al. (Amnyos-Ires) (2014), « Enquêtes monographiques sur la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle - CSP », *Document d'études*, Dares, n° 187, novembre.
- [3] Gouttes A., Ziliotto T. et al. (2015), « Conjoncture de l'emploi et du chômage au 4^e trimestre 2014 : ralentissement de l'activité et stabilisation de l'emploi », *Dares Analyses* n° 029, avril.
- [4] Argouarc'h J. et Calavrezo O. (2013), « La répartition des hommes et des femmes par métiers : une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », *Dares Analyses* n° 079, décembre.
- [5] Dares, Tableau de bord sur les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-dispositifs-publics-d-accompagnement-des-restructurations-les-series>
- [6] Grangier J. (2015), « Les demandeurs d'emploi indemnisables par l'assurance chômage en 2013 : la part des personnes couvertes recule », *Dares Analyses* n° 062, septembre.
- [7] Charozé C. (2014), « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2012 : le recours aux PSE et aux licenciements économiques s'intensifie au cours de l'année 2012 », *Dares Analyses* n° 019, mars.
- [8] Unédic (2015), Rapport financier 2014, juillet.

Encadré 1

Mesures individuelles obligatoires en cas de licenciement pour motif économique

Les salariés licenciés pour motif économique doivent se voir proposer un accompagnement individuel destiné à favoriser leur reclassement. Les dispositifs actuellement mobilisables dépendent de la taille et de la situation juridique de l'entreprise :

- le CSP pour les entreprises de moins de 1 000 salariés ou celles en dépôt de bilan (7) quelle que soit leur taille
- le congé de reclassement ou le congé de mobilité pour celles *in bonis* employant au moins 1 000 salariés.

Tableau A

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) (2) en 2014 (3)

Champ	Licenciés économiques d'entreprises de moins de 1 000 salariés ou en dépôt de bilan, qui ont une durée d'affiliation suffisante pour ouvrir des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).
Date d'entrée en vigueur	1 ^{er} septembre 2011.
Organisme gestionnaire	Pôle emploi ou un opérateur privé de placement.
Durée	12 mois
Indemnisation	Si le bénéficiaire a au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise : allocation de sécurisation professionnelle (ASP) [6], égale à 80 % du salaire brut antérieur ; sinon : ARE.
Périodes d'emploi	Périodes d'emploi (période de travail rémunéré – PTR) possibles, en entreprise uniquement, sous forme de CDD ou de missions d'intérim, d'une durée minimale de 14 jours et dans la limite d'une durée cumulée de 6 mois. Le versement de l'allocation est suspendu pendant la PTR.
Incitations au retour à l'emploi	En cas de reprise d'emploi avec un salaire inférieur d'au moins 15 % à celui de l'emploi perdu, indemnité différentielle de reclassement versée pendant 12 mois maximum dans la limite de 50 % des droits restants à l'ASP.
Financement	<ul style="list-style-type: none"> • Salarié : salaire que l'employeur aurait dû verser pendant le préavis au salarié (2 mois de salaire) et auquel le salarié renonce servant au financement de l'allocation. • Employeur : pénalité de 2 mois de salaire s'il procède au licenciement économique sans proposer le CSP, portée à 3 mois si le salarié adhère au CSP (<i>via</i> Pôle emploi) ; reliquat des droits au Dif (converti en équivalent monétaire) servant au financement de l'accompagnement. • Unédic : l'allocation pour les personnes ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et une partie de l'allocation pour celles ayant entre 1 et 2 ans d'ancienneté et une partie de l'accompagnement (800 euros par adhésion). • État : une partie de l'allocation pour les personnes dont l'ancienneté est de 1 à 2 ans et de l'accompagnement (800 euros par adhésion).
Textes de référence	Articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail. ANI du 31 mai 2011. Convention du 19 juillet 2011. Circulaire Unédic n° 2011-36 du 9 décembre 2011. Arrêté du 24 avril 2012 (JO du 8 mai 2012).

Le congé de reclassement, créé en 2002, doit être proposé à chaque salarié menacé de licenciement économique par les entreprises employant au moins 1 000 salariés et qui ne sont pas en dépôt de bilan. Pendant le congé de reclassement, d'une durée de 4 à 12 mois (qui inclut le préavis), le contrat de travail du salarié est suspendu. Pendant la durée du préavis, le salarié continue à percevoir sa rémunération habituelle ; au-delà, il perçoit de son employeur une rémunération au moins égale à 65 % de son salaire brut antérieur, sans que cette rémunération puisse être inférieure à 85 % du Smic. Le salarié bénéficie des prestations d'une cellule d'accompagnement et peut suivre des actions de formation ou faire valider les acquis de son expérience. Ces actions sont financées par l'employeur.

Le congé de mobilité, créé en 2006, peut se substituer au congé de reclassement, dès lors que ses modalités sont définies dans un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Il a pour finalité d'aider les entreprises à mieux anticiper les mutations économiques en permettant aux salariés de s'inscrire volontairement dans une démarche de mobilité, le plus en amont possible. Pendant son congé, le salarié alterne des périodes d'accompagnement, de formation ou de travail, et perçoit la même rémunération que pour un congé de reclassement. Le contrat de travail est présumé rompu d'un commun accord à l'issue du congé de mobilité.

(1) Lorsque le responsable légal d'une entreprise se déclare en cessation des paiements, il doit déposer son bilan. Une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire est alors ouverte. La procédure de redressement judiciaire vise la continuité des activités de l'entreprise et le maintien en emploi des salariés. La procédure de liquidation judiciaire vise à mettre fin à l'activité de l'entreprise.

(2) Pour une présentation détaillée de la convention de reclassement personnalisé (CRP) et du contrat de transition professionnelle (CTP), voir l'encadré 1 de [7].

(3) Depuis le 1^{er} février 2015, le CSP est encadré par la convention du 26 janvier 2015, qui apporte quelques adaptations au contenu de l'accompagnement et aux règles régissant le dispositif.

Les autres dispositifs d'accompagnement des restructurations financés par l'État

Lorsqu'une entreprise est confrontée à de graves difficultés financières, elle peut faire appel à l'aide financière de l'État pour mettre en œuvre des dispositifs visant au reclassement des salariés licenciés pour motif économique ou en voie de l'être (1). Trois types de conventions peuvent encore être conclus : les conventions d'allocation temporaire dégressive (ATD), les conventions de formation, et, à titre exceptionnel depuis la mise en place du CSP en septembre 2011 (2), les conventions de cellule de reclassement (3).

L'autorité administrative apprécie l'opportunité de conventionnement au regard de la capacité contributive de l'entreprise, du respect des obligations légales et conventionnelles en matière de procédure de licenciement, de la situation d'emploi, des difficultés de reclassement prévisibles, du nombre de licenciements et de l'implication de l'entreprise. Les conventions sont signées entre l'administration et l'entreprise ou son mandataire judiciaire en cas de dépôt de bilan. Elles peuvent constituer l'une des mesures du PSE, mais les entreprises non assujetties à l'obligation d'en établir un peuvent également mettre en place ces conventions.

(1) Pour plus de précisions sur ces dispositifs, voir l'encadré 2 de [7].

(2) L'accompagnement individuel mis en œuvre dans le cadre du CSP a vocation à s'y substituer. Les entreprises peuvent toujours constituer des cellules de reclassement, mais ne peuvent plus bénéficier de l'aide financière de l'État (instruction DGEFP n° 2011-24 du 21 octobre 2011).

(3) Les conventions de congé de conversion, qui permettaient aux salariés de suivre les actions prévues dans le programme de reclassement externe établi par l'entreprise, ont été supprimées en 2008. Les conventions d'allocation spéciale du FNE (AS-FNE), dispositif de prétraite pour des salariés âgés visés par un licenciement économique, ont été supprimées fin 2011.

Les Plans de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Les entreprises d'au moins 50 salariés où le licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours est envisagé doivent mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) afin de limiter le nombre de licenciements ou de favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable.

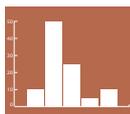
La procédure d'élaboration des PSE a été profondément modifiée par la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 (loi n° 2013-504). Deux modalités d'élaboration d'un PSE sont désormais possibles :

- une voie négociée entre l'employeur et les organisations syndicales, donnant lieu à un accord majoritaire qui porte sur l'ensemble du plan,
- une voie unilatérale – proche de la procédure précédemment en place – où l'employeur établit le plan.

Une modalité intermédiaire peut exister dans le cas d'un accord majoritaire partiel (qui ne porte que sur une partie du plan) alors complété par un document unilatéral de l'employeur. La loi renforce le contrôle de l'administration sur le contenu des PSE en introduisant un droit de regard *a priori* des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Alors qu'auparavant l'entreprise devait seulement notifier son plan à l'administration, elle doit désormais faire une demande de validation et/ou homologation de son plan auprès de la Direccte compétente qui, après contrôle, donne sa décision dans un délai précis (1). En cas de plan unilatéral, ce contrôle porte sur le contenu du PSE et donne lieu à une homologation. En cas d'accord majoritaire, il porte sur le respect des conditions de validité et donne lieu à une validation. En cas d'accord majoritaire partiel complété par un document unilatéral, la Direccte effectue un contrôle mixte et prend une décision de validation-homologation. Cette procédure de validation et/ou homologation s'applique à tous les plans de sauvegarde de l'emploi initiés depuis le 1^{er} juillet 2013.

(1) Pour les entreprises *in bonis*, le délai est de 15 jours pour une validation et de 21 jours pour une homologation. Il est de 8 jours en cas de redressement judiciaire et de 4 jours en cas de liquidation judiciaire.

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



DARES RÉSULTATS

est édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares),
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

(Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : **Françoise Bouygart**.
Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**.

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet**.
Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**.

Conception graphique et impression :
ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Réponse à la demande :
dares.communication@travail.gouv.fr
Abonnement aux avis de parution de la Dares
(<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

Dépôt légal : à parution.
Numéro de commission paritaire : 3124 AD.
ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Suivi statistique des différentes mesures d'accompagnement des licenciements économiques

Inscriptions sur les listes de demandeurs d'emploi à la suite d'un licenciement économique

Les inscriptions sur les listes de demandeurs d'emploi à la suite d'un licenciement économique correspondent aux inscriptions ayant les motifs suivants :

- licenciement économique *stricto sensu* (entrée en catégories A, B, C) ;
- adhésion à un CRP-CTP- CSP (entrée en catégorie D (1)) ;

Le CSP a été étendu, à titre expérimental sur certains territoires, à des demandeurs d'emploi en fin de CDD, de mission d'intérim ou de contrat de chantier (dit CSP ANI 4). Les bénéficiaires du CSP ANI 4 sont hors du champ de cette publication.

La source utilisée est le fichier historique statistique (FHS) exhaustif du 2^e trimestre 2015. Le nombre d'inscriptions sur les listes de demandeurs d'emploi à la suite d'un licenciement économique diffère du nombre d'entrées en catégories A, B, C pour licenciement économique publié chaque mois à partir de la statistique mensuelle du marché du travail (STMT) (2).

Les autres mesures d'accompagnement financées par l'État

Les « remontées rapides » permettent de compter les conventions passées avec les entreprises et les adhésions qui s'y rapportent. Le nombre de conventions est disponible dès la signature. Les salariés pouvant adhérer sur toute la durée de la convention, les adhésions peuvent être décalées de plusieurs mois par rapport à la date de signature de la convention.

Pour les conventions d'ATD, les Unités territoriales des Direccte (UT) utilisent l'application Aglae_ATD qui comprend des informations sur les entreprises signataires, les conventions et les adhérents. Certaines informations ne sont connues et renseignées par les UT qu'en fin de convention. Les dernières données définitives disponibles concernent les conventions signées en 2012. Certaines informations ne sont pas renseignées de façon exhaustive. Ainsi, pour l'étude des allocations versées dans le cadre des conventions d'ATD, 8 % des adhérents n'ont pas été pris en compte.

De légers écarts peuvent être observés entre les remontées rapides et Aglae dans le décompte des conventions.

Il n'existe pas d'application similaire sur les conventions de formation pour lesquelles seules les données des remontées rapides sont disponibles. Il n'existe également pas d'information sur les cellules de reclassement non conventionnées, à la seule charge des entreprises.

Les mesures en cas de licenciement collectif dans le cadre d'un PSE depuis juillet 2013

Pour le suivi des PSE, le SI-Homologation permet de suivre la procédure (état d'avancement du PSE, secteur de l'entreprise, effectif de l'entreprise, établissements concernés, etc.). La saisie est réalisée au fil de l'avancement du dossier. SI-Homologation permet d'identifier et de suivre, depuis juillet 2013, les PSE initiés, quelle que soit leur issue, et les PSE homologués ou validés. Sont considérées comme initiées, les procédures pour lesquelles au moins l'une des dates suivantes est renseignée : information de l'ouverture des négociations, ouverture des négociations, date prévisionnelle de la 1^{ère} réunion, 1^{ère} réunion, ou notification. Les PSE sont affectés :

- à la date d'ouverture des négociations, ou, si elle est non renseignée ou si elle est antérieure à la date d'information de l'ouverture des négociations,
- à la date d'information de l'ouverture des négociations, ou, si elle est non renseignée,
- à la date de la 1^{ère} réunion, ou, si elle est non renseignée,
- à la date prévisionnelle de la 1^{ère} réunion, ou, si elle est non renseignée,
- à la date de notification du PSE.

Les PSE validés / homologués sont ceux pour lesquels une telle décision a été rendue ; ils sont comptabilisés à la date où la décision a été rendue.

Tableau A

Sources sur les mesures d'accompagnement

	Source	Dernière année disponible	Informations
Mesures individuelles			
CRP-CTP-CSP	FHS (Pôle emploi)	2014	Nombre et caractéristiques des entrées en CRP-CTP-CSP
	STMT (Pôle emploi-Dares)	2014	Nombre et caractéristiques des bénéficiaires de CRP-CTP-CSP
Congé de mobilité	Pas d'informations statistiques	-	-
Congé de reclassement	Pas d'informations statistiques	-	-
Autres mesures d'accompagnement relevant de conventions entre les entreprises et l'État			
Cellule de reclassement	Remontées rapides (Dares-UT)	2014	Nombre de conventions, de bénéficiaires potentiels, d'adhésions individuelles
	Remontées rapides (Dares-UT)	2014	Nombre de conventions, d'adhésions individuelles
Allocation temporaire dégressive (ATD)	Aglae_ATD (Dares-UT)	2012*	Informations détaillées sur les entreprises, conventions et adhérents
	Remontées rapides (Dares-UT)	2014	Nombre de conventions, d'adhésions individuelles
Formation	Remontées rapides (Dares-UT)	2014	Nombre de conventions, d'adhésions individuelles
Mesures en cas de licenciement collectif			
PSE initiés et validés/homologués	SI-Homologation (Direccte-DGEFP-Dares)	2014	Nombre de PSE initiés et validés/homologués

* Il s'agit de l'année de signature des conventions.

(1) Pour mémoire, les catégories A, B, C correspondent aux demandeurs d'emploi tenus d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi et la catégorie D aux demandeurs d'emploi non tenus d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi et sans emploi (maladie, formation, CSP...).

(2) Voir l'onglet « Lisez-moi » de [5] pour plus de détails sur les sources de différence.