

CELLULE DE RECLASSEMENT

Les Maisons de l'Emploi peuvent participer aux cellules de reclassement financées par le Fonds National de l'Emploi.

Ainsi, le **Décret n°2007-604 du 25 avril 2007** et l'**Arrêté du 25 avril 2007** qui y est lié, fixent les conditions de la participation des maisons de l'emploi aux actions de reclassement du FNE.

Le **Décret n°2007-604 du 25 avril 2007** précise que « les maisons de l'emploi mentionnées à l'article L. 311-10 peuvent, pour la mise en œuvre de cellules de reclassement interentreprises, conclure avec l'Etat une convention de coopération portant sur les actions visées au 7° de l'article R. 322-1¹ »

L'**Arrêté du 25 avril 2007** précise dans son article 1^{er} que l'Etat « peut également conclure des conventions de cellule de reclassement interentreprises avec des groupements d'entreprises, des organismes qualifiés agissant, dans le cadre de missions déterminées et temporaires, pour le compte d'entreprises ou des maisons de l'emploi [...]. Ces conventions sont destinées à mettre en place une cellule d'accompagnement à la recherche d'emploi au bénéfice de salariés licenciés pour motif économique ou menacés de l'être. »

La **Circulaire DGEFP n°2007/20 du 17 juillet 2007** relative aux conventions du Fonds National de l'Emploi de cellules de reclassement entreprise et interentreprises et ses annexes apporte les précisions nécessaires concernant le champ d'application des conventions des cellules de reclassement, les principes généraux du conventionnement, les règles spécifiques aux cellules de reclassement interentreprises, les dispositions financières les éléments relatifs à la mise en œuvre et au suivi des cellules, au bilan et au contrôle, et les relations entre acteurs. Le contenu de la convention est précisé au travers de la circulaire et du modèle présenté dans son annexe.

Le Décret n°2007-604 du 25 avril 2007, l'Arrêté du 25 avril 2007, la Circulaire DGEFP n°2007/20 du 17 juillet 2007 sont téléchargeables sur le Centre de Ressources des Maisons de l'Emploi, espace adhérents, rubrique « Autres Ressources » de l' « Axe 2 – Accès et retour à l'emploi ».

¹ Code du travail, article R. 322-1, 7° Les actions d'urgence que le ministre chargé du travail est habilité à engager comportent notamment « des actions de reclassement de salariés licenciés pour motif économique ou menacés de l'être ; des conventions de coopération déterminent la nature de ces actions, leur champ d'application et le montant de la participation de l'État au financement des cellules chargées de les mettre en œuvre. Le taux maximal de cette participation et la durée maximale pendant laquelle les intéressés peuvent bénéficier de ces actions sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget ».

L'article L.321-4-1 du code du travail donne une liste indicative des mesures qui peuvent figurer dans le plan de sauvegarde de l'emploi.

« Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit établir et mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment des salariés âgés ou qui présentent des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile [...]. Ce plan doit prévoir des mesures telles que par exemple : des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure [...]. »
Extrait de l'article L.321-4-1 modifié par la Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005.

• DEFINITION DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Rappel : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque des licenciements pour motif économique sont envisagés (au moins 10 sur une même période de 30 jours), l'employeur a pour obligation d'établir et mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi.

Le plan de sauvegarde de l'emploi doit prévoir diverses mesures, notamment :

- ✓ Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalant à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;
- ✓ Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;
- ✓ Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;
- ✓ Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- ✓ Des actions de formation, de VAE ou de reconversion, de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- ✓ Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires effectuées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à 35 heures hebdomadaires ou 1600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suggestion est envisagée.

L'ensemble de ces mesures, ou l'une d'entre elles, doit favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est envisagé (confer L 1233-62 du Code du travail²).

Cadre obligatoire :

✓ **Consultation obligatoire du comité d'entreprise**

Le plan de sauvegarde de l'emploi est un élément essentiel de la procédure de licenciement. Celle-ci est considérée comme ayant un effet nul tant qu'un plan visant au reclassement de salariés s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés.

En l'absence du comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur doit communiquer le plan de sauvegarde de l'emploi à l'inspection du travail lors de la notification du projet de licenciement. Le plan de sauvegarde de l'emploi doit être, dans ce cas, affiché sur les lieux de travail.

✓ **Information auprès de l'administration**

Lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi est obligatoire, il doit être transmis à l'administration dès qu'il a été communiqué aux représentants du personnel.

² « Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que : 1° Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure – 2° des créations d'activités nouvelles par l'entreprise – 3° des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi – 4° des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés – 5° des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents – 6° des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail [...]. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, ce plan ainsi que les informations visées à l'article L.321-4 doivent être communiqués à l'autorité administrative compétente lors de la notification du projet de licenciement prévue au premier alinéa de l'article L.321-7. En outre, ce plan est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail. La validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou, le cas échéant, l'unité économique et sociale ou le groupe ». Extrait de l'article L.321-4-1 modifié par la Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005.

L'inspection du travail peut constater l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi. Elle dresse alors un « constat de carence » dans les 8 jours suivant la notification du projet de licenciements (confer article L.1233-52 du Code du travail).

Lorsque l'autorité administrative relève une irrégularité de procédure lors des vérifications effectuées dans les délais qui lui sont impartis, elle adresse à l'employeur un avis écrit ainsi qu'une copie de ses observations aux représentants du personnel (confer article L. 1233-56 du Code du travail).

La circulaire DGEFP n°2007/20 du 17 juillet 2007 précise également que, dans le cadre de la mission de contrôle du contenu des plans de sauvegarde de l'emploi, l'ensemble des services du ministère a pris l'habitude de veiller à ce qu'à minima le plan de sauvegarde de l'emploi contienne la mise en place d'une cellule de reclassement pour tous les salariés licenciés.

Dans l'hypothèse où l'entreprise aurait des difficultés objectives à financer seule cette cellule (notamment dans le cas d'entreprise en redressement ou liquidation judiciaire), l'Etat peut partiellement ou totalement financer la mise en place de cette cellule en signant avec l'entreprise une convention de cellule de reclassement.

▪ LA CONVENTION DE CELLULE DE RECLASSEMENT

La convention de cellule de reclassement s'intègre dans le plan de sauvegarde de l'emploi.

Les entreprises qui peuvent conclure des conventions de cellules de reclassement dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (plan de sauvegarde destiné aux entreprises d'au moins 50 salariés) sont :

- ✓ Les entreprises et les groupes d'entreprises de moins de 2000 salariés
- ✓ Les entreprises de 2000 salariés et plus en redressement ou en liquidation judiciaire

Les entreprises qui ont conclu un plan de sauvegarde de l'emploi (c'est-à-dire celles de 50 salariés et plus en cas de licenciement collectif économique) peuvent mettre en place des structures de soutien et d'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique, afin de faciliter leur reclassement externe : ce sont les cellules de reclassement.

Rappel : Ce dispositif constitue le socle minimal du plan de sauvegarde de l'emploi.

Cette démarche anticipe et renforce les actions engagées par le service public de l'emploi, en tirant parti des atouts de l'entreprise.

Ce dispositif s'appuie sur :

- ✓ L'implantation de l'entreprise dans le secteur professionnel et sa connaissance des caractéristiques et des processus de recrutement dans la branche d'activité ;
- ✓ Une évaluation des qualités personnelles et professionnelles du personnel par l'entreprise, permettant une mise en valeur sur le marché de l'emploi.

Nécessité d'une convention « cellule de reclassement du Fonds National de l'Emploi (FNE) »

Destiné à faciliter le reclassement des salariés concernés, ce dispositif permet la mise en place dans les entreprises de cellules de reclassement, conçues comme un soutien aux mesures décidées dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi.

Mise en place d'une cellule de reclassement

La cellule de reclassement et la convention de reclassement personnalisé peuvent être proposées parallèlement aux salariés licenciés pour motif économique.

La mise en place de ces dispositifs en parallèle répond à un double objectif :

- ✓ Permettre un accompagnement renforcé par rapport à celui offert par la seule convention de reclassement personnalisé ;
- ✓ S'appuyer sur une démarche collective reposant sur l'accompagnement individualisé d'un collectif de salariés dans une situation voisine.

La DDTEFP, Pôle emploi, l'AFPA doivent organiser des réunions collectives d'information pour les salariés.

Des bilans sont menés parallèlement par le prestataire de la cellule du fait de ses obligations contractuelles et par Pôle emploi dans le cadre du Projet Personnalisé d'Aide à l'Emploi (PPAE).

L'Etat peut conclure des conventions de cellules de reclassement avec les entreprises afin de favoriser le reclassement des salariés faisant l'objet d'une procédure de licenciement économique.

Les entreprises concernées :

- ✓ Les entreprises de moins de 2000 salariés ;
- ✓ Les entreprises en liquidation ;
- ✓ Les entreprises en redressement judiciaire et n'appartenant pas à un groupe d'importance nationale.

Leur situation économique et leurs résultats d'exploitation sont pris en compte lors de la conclusion des ces conventions.

Le projet de convention de cellules de reclassement doit être soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, conformément aux dispositions régissant la consultation des institutions représentatives du personnel sur les mesures de plan de sauvegarde de l'emploi et les conventions du Fonds Nationales de l'Emploi (FNE).

Les procédures d'instruction par les services extérieurs du travail et de l'emploi, et de conclusion des conventions de cellule de reclassement, sont menées selon les principes régissant la conclusion des conventions du Fonds Nationale de l'Emploi (FNE).

Les principes pris en compte :

- ✓ Le champ d'application de la convention ;
- ✓ Les délégations de signature.

L'administration est saisie d'une demande unique incluant le projet de convention de cellule de reclassement et le projet de plan de sauvegarde de l'emploi.

La demande de l'entreprise est ensuite adressée à l'administration, accompagnée des pièces annexes (procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise ou des délégués du personnel relatifs à la consultation sur le projet de convention, etc.).

Pour que les salariés puissent bénéficier au plus tôt des prestations de la cellule, l'administration doit être saisie de la demande de conventionnement le plus en amont possible pour garantir la réussite de la cellule dans sa mission de reclassement.

La demande doit intervenir dans le cadre des négociations des licenciements économiques ou du plan de sauvegarde de l'emploi pour les entreprises de 50 salariés et plus.

A titre dérogatoire, les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire peuvent voir les actions de la cellule de reclassement débiter avant la signature effective de la convention entre l'administrateur judiciaire ou le liquidateur de l'Etat. Le trésorier-payeur général devra, toutefois, avoir fait part de son accord.

L'instruction de la demande est guidée par :

- ✓ L'opportunité de la mise en œuvre de la cellule de reclassement au regard du nombre de salariés concernés et des difficultés de reclassement prévisibles ;
- ✓ La capacité ou non de l'entreprise à financer seule cette cellule.

La convention de cellule de reclassement précise :

- ✓ Le programme d'intervention de la cellule et le plan d'ensemble dans lequel elle s'inscrit (nombre de bénéficiaires et catégories professionnelles concernées, la durée de prise en charge des bénéficiaires qui ne peut être supérieure à un an, les actions envisagées, le calendrier de mise en œuvre, la composition de la cellule, les conditions de suivi de ces interventions et, le cas échéant, d'association de représentants du personnel à ce suivi) ;

- ✓ Le budget prévisionnel et son mode de financement (sont notamment déterminées la participation de l'Etat en fonction des résultats obtenus par la cellule de reclassement) ;
- ✓ Les modalités de coordination et de coopération entre la cellule et le service public de l'emploi.

Durée de l'accompagnement et du fonctionnement de la cellule

- L'accompagnement est limité à 12 mois :

La durée d'accompagnement peut être modulée en fonction de la situation des bénéficiaires (seniors, handicapés).

Exceptionnellement, le suivi peut être prolongé au maximum de six mois lorsque le comité de suivi constate, au terme initial de la prise en charge, qu'un nombre important de salariés ayant adhéré présente des difficultés de reclassement plus importantes que prévu.

Dans ce cas, la durée d'accompagnement peut être prolongée, voire celle du fonctionnement de la cellule. Cette prolongation ne peut concerner que les personnes prévues initialement dans l'effectif inscrit dans la convention.

- La durée de la cellule couvre la durée maximum d'accompagnement :

La durée de fonctionnement de la cellule de reclassement couvre la durée maximum d'accompagnement des bénéficiaires.

Toutefois, la convention peut prévoir de prendre en charge les personnes licenciées en plusieurs vagues.

Exemple : Une cellule de reclassement est mise en place au 1er février 2008. Dans un premier temps, elle prend en charge une dizaine de salariés pour une durée de douze mois. Au 1er mai, il est prévu par la convention qu'une deuxième vague de vingt salariés est prise en charge également pour une durée de douze mois. La durée de fonctionnement de la cellule sera donc de quinze mois, soit jusqu'au 31 avril 2009.

Exception : lorsque le comité de suivi constate qu'un nombre important de salariés présente de réelles difficultés de reclassement, la durée de fonctionnement peut être prolongée.

Cette prolongation nécessite une décision de la commission de suivi de la cellule par l'entreprise, du DDTEFP et du service public de l'emploi après examen des situations individuelles de chaque salarié non reclassé.

La décision prend en compte l'implication de l'entreprise, le risque de démotivation des salariés sur la durée d'accompagnement, ainsi que l'existence de liaisons étroites avec Pôle emploi.

- Suivi coordonné par la commission de suivi :

La commission de suivi de la cellule fait le lien avec l'entreprise, la cellule, les représentants du personnel, les représentants du service public de l'emploi et, le cas échéant, les acteurs extérieurs.

Chacun des intervenants doit être convoqué suffisamment à l'avance.

La commission examine régulièrement les états statistiques et nominatifs afin de suivre l'avancement des projets validés et des actions de formation.

Elle valide les réponses spécifiques apportées à certaines situations individuelles. Si la situation le justifie, elle peut se saisir de cas ou de difficultés individuels pour s'assurer qu'une réponse appropriée peut être apportée à chacun.

En permanence et à l'occasion de chaque réunion de suivi, le prestataire de la cellule de reclassement doit disposer de fiches individuelles retraçant pour chaque salarié les avancées obtenues dans la réalisation de son projet professionnel.

Des contrôles, sur le lieu de la cellule pourront être opérés pendant la durée de la cellule pour analyser les écarts entre la convention, le cahier des charges et la réalité des moyens mis à disposition et des moyens mis à disposition et des prestations effectuées.

Les actions obligatoirement proposées dans le cadre de la cellule de reclassement

- Un suivi individualisé :

Le suivi individualisé des salariés doit être précédé, après la réunion d'information collective, d'un entretien individuel. Cet entretien est le moyen de convaincre les salariés de l'intérêt de l'accompagnement par la cellule, afin de les remettre rapidement dans une dynamique de retour à l'emploi.

- Déterminer un parcours de reclassement par le salarié :

La cellule de reclassement peut s'appuyer sur la connaissance que possède l'employeur et les représentants des salariés du profil de chaque salarié concerné.

La cellule doit veiller à ce que chaque salarié gagne en autonomie dans ses démarches d'accès à l'emploi. Elle doit prendre éventuellement en compte des difficultés sociales ou personnelles qui rendraient difficile le retour à l'emploi.

Un accompagnement spécifique peut être mis en place pour les salariés licenciés souhaitant créer ou reprendre une entreprise.

- Mener une prospection des offres d'emploi :

La prospection est prioritairement ciblée sur les qualifications et les savoir-faire précisément identifiés des salariés

La cellule est en situation privilégiée pour connaître les offres d'emploi disponibles sur le plan local, voire pour identifier celles qui n'ont pas fait l'objet d'une publicité, grâce au réseau de l'entreprise (fournisseurs, sous-traitants, clients, concurrents).

- Prescrire des actions de formation :

La cellule met en place des ateliers de technique de recherche d'emploi et des préparations à l'entretien d'embauche.

Elle s'implique aussi dans :

- ✓ L'ingénierie et l'aide au montage de projet de formation ;
- ✓ Le suivi de formation ;
- ✓ L'accompagnement vers l'emploi après la fin d'une formation.

La cellule s'appuie prioritairement sur le budget formation éventuellement inscrit dans le plan de sauvegarde de l'emploi.

Elle peut s'appuyer également sur d'autres financeurs : organismes d'assurance chômage, Conseil régional, AFPA, OPCA...

Le financement de la cellule de reclassement

- Critère de financement de la cellule : rémunération au résultat

La convention doit prévoir une modulation de tout ou partie de la prise en charge de la convention par l'Etat en fonction des résultats obtenus par la cellule de reclassement.

Les montants de rémunération modulables sont établis au cas par cas en fonction de chaque projet de cellule de reclassement.

Par exemple, en raison de la situation particulière d'un bassin d'emploi, la rétribution de l'accompagnement vers une formation qualifiante peut être plus importante que celui vers un CDD de plus de six mois pour une catégorie de salariés à très basse qualification, si le métier qu'ils exerçaient est sans perspective d'avenir.

La prise en charge du reclassement est modulée de façon croissante selon la nature de la prestation:

- ✓ Accompagnement réel, sans aboutir à un reclassement effectif ;
 - ✓ Accompagnement réel d'une personne rencontrant des difficultés sociales et psychologiques particulièrement graves qui nécessitent un accompagnement spécifique ;
 - ✓ Retour à l'emploi en CDD ou Contrat de Travail Temporaire (CTT) de moins de six mois ;
 - ✓ Projet validé mais non encore abouti de création ou reprise d'activité sur production de justificatifs (contrat de bail...) ;
 - ✓ Reclassement en CDD ou CTT d'une durée de six mois ou plus ;
 - ✓ Formation professionnelle qualifiante ou diplômante, supérieure ou égale à trois mois ou l'aboutissement d'une action de VAE ;
 - ✓ Reclassement en CDI ou création ou reprise d'activité ayant fait l'objet d'une immatriculation, sur production de justificatifs.
- Assise de la participation de l'Etat :

Le budget de la cellule pris en charge par l'Etat et/ou l'entreprise doit figurer dans la convention en indiquant les plafonds de participation de chacun.

La participation financière de l'Etat comporte une part fixe pour rémunérer un accompagnement réel sans reclassement et une part variable modulée en fonction du résultat du reclassement (voir ci-dessus).

Les besoins en équipements, la mise à disposition de personnel et de locaux sont consignés dans la convention. Leur réalité est examinée au cours des commissions de suivi.

- Montant de la participation de l'Etat :

L'Etat peut participer au coût global des frais de fonctionnement directs de la cellule.

La participation du Fonds National de l'Emploi (FNE), à hauteur maximum de 50% du coût, doit être établie en fonction notamment :

- ✓ Des capacités contributives de l'entreprise,
- ✓ De l'état du bassin d'emploi concerné,
- ✓ De la qualité de la structure mise en place et de son adéquation à l'effectif réellement concerné.

Le taux de financement par l'Etat est compris entre 0% et 50 % du budget prévisionnel de la cellule (ou 75 % dans le cas des cellules de reclassement interentreprises), dans la limite d'un plafond de 2 000 euros par bénéficiaire. Le calcul de la rémunération doit se faire en fonction des taux fixés pour la rémunération aux résultats.

Le budget prévisionnel se calcule sur la base du nombre prévisionnel d'adhérents et sur une estimation des reclassements selon le barème fixé pour la rémunération aux résultats.

La participation maximale de l'entreprise par adhérents à la cellule sur laquelle elle s'est engagée dans le plan de sauvegarde de l'emploi doit figurer sur la convention.

Les entreprises, dans l'incapacité d'assumer la charge financière de leur contribution, peuvent se voir exonérées de leur participation. Cette exonération nécessite une décision prise par le préfet après accord du trésorier-payeur général.

Cette exonération ne peut, toutefois, les dispenser de mettre en œuvre tous les moyens à leur disposition (locaux, personnel, équipements, etc.), nécessaires au bon fonctionnement de la cellule.

- Estimation du coût de la cellule et paiement :

Le montant minimum d'engagement de l'Etat pour le financement de la cellule de reclassement est fixé en tenant compte soit du pourcentage moyen d'adhésion constaté au niveau départemental soit du nombre réel d'adhésions.

Ce pourcentage ou nombre est multiplié par le coût unitaire de l'accompagnement réel mais non abouti arrêté par la DDTEFP et inscrit dans la convention.

Le montant maximum d'engagement de l'Etat, inscrit également dans la convention, correspond au produit du nombre de bénéficiaires potentiel, multiplié par le coût d'un reclassement en CDI.

A l'engagement de l'Etat, une fois établi, succède le premier versement en fonction du nombre réel d'adhésions et un engagement réel concrétisé par un avenant à la convention en fin de convention. Cet avenant permet de verser le solde du coût de la cellule à l'entreprise (coût total après déduction du premier versement).

Exemple extrait de la circulaire DGEFP n°2007/20 du 17 juillet 2007 :

Une entreprise en liquidation judiciaire licencie l'ensemble de ses 60 salariés.

L'entreprise est exonérée de sa participation en raison de l'absence d'actif.

Le taux minimum est fixé à :

- ✓ 2 000 euros pour un reclassement en CDI ;
- ✓ 1 500 euros pour une personne reclassée pour un CDD de 6 mois ou plus ;
- ✓ 1 000 euros pour un accompagnement réel sans reclassement.

- *La première estimation s'effectue sur la base du pourcentage moyen d'adhésion dans le département, soit 75%.
Le montant estimé du coût de la convention de reclassement s'élève à 45 000 euros [(75% x 60 salariés) x 1000 euros].*
- *Lors de la première commission de suivi où les adhésions des salariés sont effectives, l'entreprise demande un premier versement à la DDTEFP. Cette dernière relève que 48 personnes ont adhéré. Le premier versement s'établit donc à 48 000 euros (1 000 euros x 48 salariés).*
- *En fin de cellule de reclassement, l'accompagnement des 48 salariés a abouti à 34 salariés reclassés en CDI ; 6 en CDD de 6 mois et plus ; 8 personnes ont bénéficié d'un accompagnement réel, sans reclassement.
Le coût total de la cellule de reclassement s'élève à 85 000 euros (34 x 2 000 euros) + (6 x 1 500 euros) + (8 x 1 000 euros).*
- *Le montant du coût de la cellule dépasse l'engagement initial (45 000 euros).*
- *Un avenant à la convention porte l'engagement à 85 000 euros.*
- *L'Etat verse donc à la cellule de reclassement la somme de 37 000 euros (85 000 euros – 48 000 euros)*

En cas de manquement de l'entreprise aux obligations figurant dans la convention, les dispositions de cette dernière pourront être suspendues ou révisées.

Les sommes indûment perçues feront l'objet d'un reversement.

Bilan de la convention

En fin de convention, l'entreprise transmet au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), un bilan quantitatif et qualitatif de l'opération validé par la commission de suivi.

Celui-ci précise notamment le devenir des bénéficiaires (reclassement, nature du reclassement, etc.).

Ce bilan est également soumis au aux représentants du personnel.

Une fiche individuelle "bilan au terme de la cellule", remplie pour chaque adhérent, doit être transmise à la DDTEFP pour compléter le bilan de l'opération (confer fiche donnée en annexe de la Circulaire DGEFP n° n°2007/20 du 17 juillet 2007).

Cas de mise en place des cellules de reclassement interentreprises

- Intérêt de la cellule de reclassement interentreprises :

Une cellule interentreprises est envisagée pour accompagner ponctuellement un sinistre lié à des licenciements massifs dans un secteur d'activité et/ou un bassin d'emploi considéré en vue d'organiser une mutualisation des moyens au niveau de plusieurs entreprises.

Des acteurs locaux qui peuvent être des entreprises, agissant dans le cadre de missions déterminées et temporaires pour le compte d'entreprises concernées, des syndicats professionnels, des groupements d'entreprises, un comité d'emploi, mais également les Maisons de l'Emploi peuvent porter le projet d'une cellule de reclassement.

Lorsque le porteur du projet n'est pas identifié, une entité juridique *ad hoc* (association loi 1901) doit se constituer.

L'intervention des Maisons de l'Emploi s'effectue dans le cadre d'une convention de coopération avec l'Etat pour la mise en œuvre de la cellule.

L'État peut apporter son appui aux structures ainsi constituées, par le biais de conventions de cellule de reclassement interentreprises du Fonds National de l'Emploi (FNE).

La mission confiée à ces structures, les salariés concernés, le moment d'intervention et les conditions de conclusion de la convention sont identiques à ceux des cellules de reclassement d'entreprises.

En conséquence, ces conventions obéissent aux mêmes règles que les conventions passées avec les entreprises. Elles en diffèrent toutefois s'agissant de leur mise en place et de la procédure d'instruction par les services extérieurs du travail et de l'emploi.

Les collectivités territoriales, les établissements publics de coopération intercommunale et les opérateurs du SPE sont associés à la mise en œuvre des cellules de reclassement interentreprises mais ne peuvent en aucun cas constituer l'organisme porteur de la cellule.

Identification des difficultés économiques :

Une cellule interentreprises peut être mise en œuvre soit dans le cas d'un secteur ou d'une filière confrontés à de graves difficultés économiques conjoncturelles soit lorsqu'un bassin d'emploi est confronté à des difficultés suite, par exemple, à de nombreuses mises en redressement ou liquidation judiciaire d'entreprises ou la fermeture d'une grande entreprise ayant des conséquences sur les sous-traitants.

La durée du fonctionnement de la cellule est de douze mois :

La durée de fonctionnement couvre la durée maximum de toutes les durées d'adhésion des bénéficiaires. La période d'adhésion des salariés tient compte de l'échelonnement des flux de licenciements prévisionnels.

La période d'adhésion est fixée à 12 mois.

Cette durée peut être prolongée exceptionnellement de douze mois si de nouveaux licenciements collectifs sont identifiés et qu'une démarche locale avec une mobilisation des acteurs est enclenchée.

Dans le cadre de cette prolongation, le budget de la cellule peut être augmenté.

Cette augmentation nécessite la signature d'un avenant à la convention, avec avis préalable de la DGEFP (confer Circulaire DGEFP n° n°2007/20 du 17 juillet 2007).

Instruction de la convention de cellule de reclassement interentreprises :

L'instruction de la demande de conventionnement d'une cellule interentreprises est de la compétence de la DDTEFP.

Toutefois, la DGEFP doit préalablement rendre un avis.

L'opportunité d'une aide du Fonds National de l'Emploi (FNE) s'apprécie au regard des éléments définis :

- ✓ Situation du bassin d'emploi et difficultés de reclassement prévisibles ;
- ✓ Flux de licenciements prévus dans la profession ou la catégorie d'entreprises concernées ;
- ✓ Réalité de l'implication des partenaires, notamment professionnels, et qualité des opérationnels ;
- ✓ Opportunité de la mise en œuvre d'une cellule de reclassement par rapport aux services déjà offerts par Pôle emploi et aux capacités contributives et aux obligations légales et conventionnelles des entreprises qui procèdent aux licenciements.

Montant de l'aide de l'Etat :

Les dispositions visant les cellules de reclassement d'entreprises s'appliquent, sous réserve des adaptations nécessaires aux conventions de cellules de reclassement interentreprises.

La participation de l'Etat peut, dans le cas des cellules interentreprises, atteindre 75% des frais de fonctionnement direct.

En cas de manquement du cocontractant de l'Etat aux obligations figurant dans la convention, les dispositions de cette dernière peuvent être révisées ou suspendues. Les sommes indûment perçues feront l'objet d'un reversement (Arrêté du 25 avril 2007).