

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Convention

Fonds national de l'emploi

Licenciement économique

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 (programme 103, accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques)

NOR : ECEF0710731C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Textes de référence :

- Articles L. 321-4-2, L. 321-4-3 et L. 322-4-1 du code du travail ;
- Article R. 322-1 et R. 311-7-1 du code du travail ;
- Décret n° 2007-604 du 25 avril 2007 fixant les conditions de la participation des maisons de l'emploi aux actions de reclassement du Fonds national de l'emploi ;
- Arrêté du 25 avril 2007 pris pour l'application de l'article R. 322-1 (7°) du code du travail ;
- Circulaire n° 2003-25 en date du 9 octobre 2003 relative au relèvement du plafond maximal de participation de l'Etat au financement des cellules de reclassement entreprise ou interentreprises.

Textes abrogés :

- Circulaire CDE n° 89-51 du 8 novembre 1989 relative aux conventions de cellules de reclassement entreprise et interentreprises ;
- Circulaire CDE n° 89-55 du 11 décembre 1989 portant création de la dotation globale ;
- Circulaire CDE n° 94-43 du 15 novembre 1994 relative à l'amélioration de la gestion de la dotation globale « accompagnement des restructurations » (44-79-90) ;
- Instruction du 23 juin 2003 relative à la gestion de la dotation globale de restructuration (ligne 44-79-50) et de la ligne budgétaire relative à l'allocation spécifique de privation partielle d'emploi (ligne 44-79-40).

Le ministre de l'économie, des finances et de l'emploi, à Messieurs les préfets de région ; Madame 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'ANPE ; Monsieur le directeur général de l'AFPA ; Mesdames et Messieurs les trésoriers-payeurs généraux.

SOMMAIRE

- 1. Le champ d'application des conventions de cellules de reclassement.**
- 2. Les principes généraux du conventionnement.**
 - 2.1. *La consultation.*
 - 2.2. *L'instruction de la demande de conventionnement.*
- 3. Les règles spécifiques aux cellules de reclassement interentreprises.**
 - 3.1. *Les conditions de mise en œuvre.*
 - 3.2. *Le porteur de la cellule interentreprises.*
 - 3.3. *L'instruction de la demande interentreprises.*
- 4. Le contenu de la convention**
 - 4.1. *La nature et la qualité des prestations.*
 - 4.2. *L'effectif concerné.*
 - 4.3. *Les actions envisagées.*
 - 4.4. *La durée d'accompagnement et la durée de fonctionnement.*
 - 4.4.1. *La durée d'accompagnement des bénéficiaires pour les cellules de reclassement entreprise et interentreprises.*

- 4.4.2. La durée de fonctionnement de la cellule.
- 4.5. *Les objectifs de résultats liés au paiement de la cellule.*
- 4.6. *Les moyens mobilisés et la participation financière de l'Etat.*
- 4.7. *Les modalités de suivi de l'intervention.*
- 5. **La mise en œuvre de suivi de la cellule.**
 - 5.1. *Le rôle de la commission de suivi.*
 - 5.2. *Les outils de suivi de la cellule.*
- 6. **Les dispositions financières et comptables.**
 - 6.1. *Le montant de la participation.*
 - 6.2. *Les principes du remboursement.*
 - 6.3. *Les dispositions comptables et l'autorisation d'engagement.*
 - 6.4. *Les crédits de paiement et les modalités de versement.*
- 7. **Bilan et contrôle des résultats de la convention.**
- 8. **Les relations entre les différents acteurs.**
 - 8.1. *Le rôle du SPE.*
 - 8.2. *La conclusion d'une convention de coopération et d'un cahier des charges.*
 - 8.3. *Les modalités d'échanges d'informations.*

Depuis 1989, les obligations de reclassement à la charge de l'employeur ont été considérablement renforcées par le législateur. Au-delà de son obligation de formation, d'adaptation et de reclassement préalable à tout licenciement, l'entreprise de cinquante salariés et plus qui envisage de licencier au moins dix salariés a l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut être évité. Le code du travail n'impose pas une obligation de résultat à l'entreprise, mais une obligation de moyen : rechercher toutes les mesures de nature à éviter les licenciements et faciliter le reclassement des salariés licenciés en mobilisant des moyens spécifiques. Ces mesures doivent être mises en place compte tenu des moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient.

Si l'article L. 321-4-1 du code du travail ne donne qu'une liste indicative des mesures qui peuvent figurer dans le plan de sauvegarde de l'emploi, la mise en place d'une cellule de reclassement chargée d'aider les salariés licenciés à retrouver un emploi s'est, depuis une quinzaine d'années, imposée comme le socle minimal de tout plan de sauvegarde de l'emploi.

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'*a 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.

L'objet de la présente circulaire, qui remplace la circulaire n° 89-51 du 8 novembre 1989, est de rappeler les conditions de conclusion d'une convention de cellule de reclassement. Cette circulaire tient compte notamment des modifications législatives intervenues récemment qui ont partiellement impacté les conditions de mobilisation des conventions de cellules de reclassement (création du congé de reclassement notamment), des conséquences territoriales des mutations économiques, même quand celles-ci sont diffuses, et de la mise en place des maisons de l'emploi. Au vu de l'expérience acquise par les services du ministère sur ces questions d'accompagnement des mutations économiques, l'objectif est de mieux suivre le fonctionnement de ces cellules en renforçant la place du service public de l'emploi et des partenaires sociaux, de se fonder davantage sur les résultats obtenus par la cellule dans la modulation du montant pris en charge par l'Etat et d'uniformiser les pratiques.

En dehors de ces évolutions sur lesquelles nous reviendrons, il convient de noter que les grandes règles de mobilisation des conventions de cellule de reclassement restent inchangées. La conclusion d'une convention de cellule de reclassement repose toujours sur trois principes constants, déjà formulés dans la circulaire du 8 novembre 1989 :

1. Le volontariat des entreprises, afin de favoriser leur engagement dans le reclassement des salariés, et l'affirmation de leur responsabilité dans la mise en œuvre du dispositif en complément des actions engagées par le SPE. L'Etat ne se substitue pas à l'entreprise dans la mise en œuvre de la cellule de reclassement qui reste de la responsabilité de l'employeur ;
2. L'intégration de la convention de cellule de reclassement dans le plan de sauvegarde de l'emploi. Il appartiendra au DDTEFP, au cours de la négociation du plan de sauvegarde de l'emploi et des conventions du FNE, de veiller à ce que le projet de cellule de reclassement s'intègre dans un ensemble de mesures diversifiées et de qualité, permettant de répondre au problème social posé par les licenciements ;
3. Une bonne articulation entre les prestations de la cellule et l'action du service public de l'emploi, notamment dans la mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé (CRP). Le DDTEFP devra veiller à l'établissement de relations étroites entre la cellule, l'agence locale pour l'emploi et l'ASSEDIC, dès la phase d'information des salariés et pendant toute la durée de la cellule.

Par ailleurs, depuis 1989, l'observation du fonctionnement des cellules de reclassement a mis en avant l'importance du respect de deux principes :

L'implication des services du ministère de l'emploi dans le pilotage et le suivi des cellules de reclassement conventionnées ou non est l'une des conditions de réussite du reclassement des salariés licenciés dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Je vous rappelle que le dernier alinéa de l'article L. 321-4 précise que le directeur départemental est associé au suivi des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi et veille notamment à la mise en œuvre effective des mesures qu'il contient. Dans ce cadre, je vous remercie de votre implication dans le suivi des cellules de reclassement, même quand celles-ci ne sont pas financées par l'Etat, dans la mesure où elles constituent la mesure la plus importante du volet reclassement de tout plan de sauvegarde de l'emploi.

La coordination entre la cellule et le SPE est également l'une des conditions de réussite des cellules de reclassement. Cette coordination permet à la fois de favoriser l'adhésion à la cellule en décrivant à ses bénéficiaires les modalités de coordination entre la cellule et le SPE et de favoriser leur reclassement.

1. Le champ d'application des conventions de cellule de reclassement

L'Etat peut conclure des conventions de cellule de reclassement avec des entreprises comprises dans le champ d'application de l'article L. 321-2 du code du travail qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en œuvre un congé de reclassement afin de favoriser le reclassement des salariés faisant l'objet d'une procédure de licenciement pour motif économique. Il peut s'agir de convention de cellule de reclassement concernant une seule entreprise ou plusieurs entreprises dans le cadre d'une convention de cellule de reclassement interentreprises.

Il vous appartient d'apprécier la possibilité 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 dans la mise en œuvre de la cellule.

Remarque : articulation de la cellule de reclassement avec la convention de reclassement personnalisé : la cellule de reclassement et la convention de reclassement personnalisé peuvent être proposées parallèlement aux salariés licenciés pour motif économique.

Dans ce cas précis, la mobilisation des cellules de reclassement, parallèlement à la mise en place de la convention de reclassement personnalisé, 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 aux caractéristiques souvent proches.

2. Les principes généraux du conventionnement

2.1. La consultation

Le projet de mise en place d'une cellule de reclassement doit être soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, conformément aux dispositions de l'article R. 322-8 du code du travail. Par ailleurs, la demande de conclusion sera soumise pour avis, en application de l'article R. 322-10 du code du travail aux commissions prévues à cet effet.

Conformément à l'article R. 322-15-2 du code du travail, les demandes de convention de cellule de reclassement concernant dix licenciements et plus sont soumises pour avis à la commission départementale de l'emploi et de l'insertion (ex-CODE) lorsqu'elles relèvent de la compétence du préfet de département ou au comité supérieur de l'emploi lorsqu'elles relèvent de la compétence du ministre chargé de l'emploi.

Vous inviterez l'entreprise à consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur le contenu du cahier des charges qu'elle a réalisé pour sélectionner son prestataire. L'Etat doit veiller à ce que le cahier des charges de l'entreprise respecte *a minima* le sien. Le respect du cahier des charges annexé à la convention est une condition à la participation de l'Etat. Dans ce cadre, il convient de transmettre le cahier des charges type de l'Etat à l'employeur et aux représentants des salariés afin qu'ils prennent connaissance, préalablement au choix du prestataire, des règles conditionnant la participation de l'Etat aux frais de la cellule de reclassement.

2.2. L'instruction de la demande de conventionnement

La demande de l'entreprise ou du porteur de projet (*cf.* annexe I demande de conclusion) doit être adressée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, accompagnée des pièces annexes précisées dans l'annexe 1.

Afin que les salariés puissent bénéficier des prestations de la cellule au plus tôt, l'administration devra être saisie de la demande de conventionnement le plus en amont possible. La rapidité de cette demande est une condition de réussite de la cellule, dans la mesure où elle facilite sa mise en place effective dès la notification des licenciements. Cette demande devra intervenir dans le cadre des négociations des licenciements collectifs ou du plan de sauvegarde de l'emploi pour les entreprises de plus de cinquante salariés.

Dans le cas d'entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire, les actions de la cellule de reclassement pourront débiter, à titre dérogatoire, avant la signature effective de la convention entre l'administrateur judiciaire ou le liquidateur et l'Etat, dès lors que le trésorier-payeur général aura fait part de son accord à cette mise en

œuvre. En effet, le reclassement des salariés licenciés doit être favorisé par une prise en charge le plus en amont possible. Les salariés ne doivent pas être pénalisés par les délais d'élaboration et de signature des conventions qui peuvent être décalés par rapport à ceux de la procédure de redressement et de liquidation judiciaire.

Lorsque le projet de convention vise plusieurs départements, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle assure un rôle de coordination et désigne un chef de file chargé de conclure la convention. Le suivi est assuré par tous les départements concernés (demande de déconcentration à adresser à la DGEFP, mission des interventions sectorielles).

Dans l'instruction des demandes de convention, il convient :

- d'une part, de s'interroger sur l'opportunité de la mise en œuvre d'une cellule de reclassement au regard du nombre de salariés concernés et des difficultés de reclassement prévisibles ;
- d'autre part, d'apprécier la capacité ou non de l'entreprise à financer seule cette cellule.

3. Les règles spécifiques aux cellules de reclassement interentreprises

D'une manière générale, les principes généraux définis ci-dessus s'appliquent à la mise en œuvre des cellules de reclassement interentreprises qui présentent néanmoins certaines spécificités.

3.1. Les conditions de mise en œuvre

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

Ce dispositif ne peut en aucun cas constituer une réponse générale pérenne au besoin d'accompagnement des salariés des entreprises qui ne peuvent bénéficier d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

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 liquidations judiciaires d'entreprises ou à la fermeture d'une grande entreprise ayant des conséquences sur les sous-traitants. Les acteurs locaux pourront décider de mettre en œuvre une plate-forme spécifique avec une cellule interentreprises qui permettra de mobiliser les prestations et les dispositifs des opérateurs du service public de l'emploi, de l'ASSEDIC ou des organismes de formation.

3.2. Le porteur de la cellule interentreprises

Il faut identifier un porteur de projet dont l'implication effective permettra de favoriser le reclassement tout au long de la durée de la cellule. Ce porteur est un organisme distinct du prestataire. C'est avec lui que l'Etat conclut la convention de cellule de reclassement. Il a pour mission de sélectionner un prestataire et d'être son interlocuteur dans la mise en œuvre des actions de reclassement. Le porteur de projet ne peut pas être rémunéré pour son intervention.

Le portage de la cellule peut être assuré par des acteurs locaux agissant pour le compte des entreprises concernées qui peuvent être des entreprises, des syndicats professionnels, des groupements d'entreprises, un comité de bassin d'emploi, les maisons de l'emploi labellisées par le ministère de l'emploi ou, lorsque aucun porteur n'est identifié, par la constitution d'une entité juridique *ad hoc* (association 1901 par exemple). Lorsqu'elle existe, la maison de l'emploi a vocation à jouer le rôle de porteur des cellules de reclassement interentreprises à vocation territoriale.

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

3.3. L'instruction de la demande de conventionnement des cellules de reclassement interentreprises

L'instruction de la convention est de la compétence de la DDTEFP. Toutefois, un avis préalable de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle est nécessaire. Il convient d'apprécier l'opportunité d'une aide du FNE au regard des éléments suivants :

- la situation du bassin d'emploi et les difficultés de reclassement prévisibles ;
- la réalité de l'implication des partenaires envisagés ;
- une anticipation des flux des licenciements à venir nécessitant la mise en œuvre de la cellule ;
- l'opportunité de la mise en œuvre d'une cellule de reclassement par rapport à l'intervention des services de l'ANPE, aux capacités contributives et aux obligations légales et conventionnelles des entreprises qui précèdent aux licenciements.

4. Le contenu de la convention

4.1. La nature et la qualité des prestations

La proposition d'intervention du cabinet doit respecter le cahier des charges de l'Etat annexé à la convention.

L'entreprise doit veiller à sélectionner le prestataire en fonction de certains critères :

- l'expérience antérieure du prestataire ;
- l'adéquation entre les propositions du cabinet et les prestations attendues par l'entreprise et les services de l'Etat ;
- les partenariats et les réseaux du prestataire avec des institutionnels locaux (chambres consulaires, entreprises du bassin...);
- les moyens humains et techniques, locaux proposés et disponibilité de l'antenne emploi (horaires d'ouverture, accès en libre service et/ou sur convocation).

Nous vous rappelons que le choix du prestataire relève de la compétence de l'entreprise et que l'Etat n'a pas de relation contractuelle avec ce dernier, même si vous pouvez apporter votre appui à l'entreprise.

4.2. *L'effectif concerné*

L'effectif est normalement constitué par l'ensemble du sureffectif, à l'exception des salariés ayant bénéficié d'une mesure d'âge et de ceux dont le reclassement interne est acquis. Toutefois, cet effectif est prévisionnel et il convient autant que possible d'examiner après le démarrage de la cellule, le nombre d'adhésions réelles au dispositif afin d'en tenir compte pour déterminer au plus juste le budget prévisionnel de l'opération qui doit apparaître dans la convention.

4.3. *Les actions envisagées*

La cellule de reclassement a pour objectif d'aider les salariés qui adhèrent à trouver une solution d'emploi durable.

La convention doit préciser le programme d'intervention de la cellule de reclassement dans lequel doivent obligatoirement figurer les objectifs intermédiaires suivants :

- assurer un suivi individualisé des salariés : ce suivi doit être précédé, après la réunion d'information collective, d'un entretien d'information individuel permettant de répondre aux questions des bénéficiaires potentiels et de les convaincre de l'intérêt de l'accompagnement par la cellule, afin de les remettre rapidement dans une dynamique de retour à l'emploi. La cellule est chargée d'accueillir chacun des salariés dont le licenciement économique est envisagé afin d'examiner avec lui sa situation professionnelle, ses attentes et les solutions d'emploi envisageables ;
- déterminer un parcours de reclassement adapté à chaque salarié et l'accompagner dans ce parcours : afin de faciliter la définition des parcours individuels de reclassement, la cellule de reclassement pourra s'appuyer sur la connaissance que possèdent l'employeur et les représentants des salariés du profil des salariés. La cellule doit veiller à ce que, dans ce processus de reclassement, chaque salarié licencié gagne en autonomie dans ses démarches d'accès à l'emploi. Elle doit, le cas échéant prendre en compte d'éventuelles difficultés sociales ou personnelles qui rendraient difficile le retour à l'emploi en l'appuyant dans ces démarches pour les résoudre. En outre, un accompagnement spécifique pourra être mis en place pour les salariés licenciés souhaitant créer ou reprendre une entreprise ;
- mener une prospection des offres d'emploi et présenter aux bénéficiaires de la cellule les offres d'emploi adaptées au projet professionnel : la prospection est prioritairement ciblée sur les qualifications et les savoir-faire précisément identifiés des salariés. La cellule est dans une 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. Elle peut en effet s'appuyer sur le réseau des relations de l'entreprise (fournisseurs, sous-traitants, clients, concurrents) susceptibles d'être intéressées par les compétences des salariés licenciés qui peuvent être relativement proches de leurs propres besoins ;
- prescrire, le cas échéant, 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 du projet de formation, le suivi de la formation et l'accompagnement vers l'emploi après la fin d'une formation pour les salariés licenciés ne pouvant retrouver un emploi dans leur métier d'origine. La cellule s'appuiera prioritairement sur le budget formation éventuellement inscrit dans le plan de sauvegarde de l'emploi, mais elle pourra également s'appuyer sur d'autres financeurs pour faciliter la prise en charge d'actions de formation pour les salariés licenciés qu'elle accompagne (organismes d'assurance chômage, conseil régional, AFPA, OPCA...).

4.4. *La durée d'accompagnement et la durée de fonctionnement*

La durée d'accompagnement de l'adhérent est à distinguer de la durée de fonctionnement de la cellule. Le plus souvent, ces deux durées sont concordantes, dans la mesure où la majorité des adhésions intervient au moment de la signature de la convention. Toutefois, dans le cas d'une adhésion tardive, la durée de d'accompagnement du bénéficiaire est réduite à la durée restante de fonctionnement de la cellule.

Par exemple, si la durée d'accompagnement fixée pour les bénéficiaires est de douze mois, mais qu'il est prévu dans la convention que la cellule prendra en charge des salariés licenciés en deux vagues séparées de trois mois, la cellule a alors une durée de fonctionnement de quinze mois. En outre, si la convention fixe une durée de fonctionnement de la cellule de quinze mois et une durée d'accompagnement des bénéficiaires de douze mois et qu'un bénéficiaire adhère à la cellule quatre mois après son démarrage, le suivi de ce bénéficiaire sera réduit à onze mois pour respecter les dispositions fixées par la convention. Il convient donc d'adapter les durées d'accompagnement et de fonctionnement en conséquence.

4.4.1. La durée d'accompagnement des bénéficiaires pour les cellules de reclassement entreprise et interentreprises

Le principe : la durée d'accompagnement des bénéficiaires de la cellule peut être modulée selon les publics (seniors, handicapés). Cette durée ne peut pas excéder douze mois.

Exception : le suivi des bénéficiaires peut être prolongé exceptionnellement 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 présentent des difficultés de reclassement plus importantes que prévu. Dans ce cas, il est possible de prolonger la durée d'accompagnement de ces personnes et si besoin, la durée de fonctionnement de la cellule et de tenir compte des résultats obtenus au terme de cette prolongation qui ne peut concerner que les personnes prévues initialement dans l'effectif inscrit dans la convention.

Une telle prolongation n'affecte pas le budget prévisionnel initial.

Elle concerne par exemple le cas du bénéficiaire d'un accompagnement réel pendant six mois mais n'ayant pas abouti à un reclassement, pour lequel un suivi supplémentaire de deux mois permettra d'aboutir à un CDI.

4.4.2. La durée de fonctionnement de la cellule et l'adhésion du bénéficiaire

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

Il est essentiel d'encourager l'adhésion à la cellule de reclassement dès le démarrage de celle-ci. La pratique démontre en effet que le caractère précoce de l'accompagnement est un facteur de succès de la cellule de reclassement.

Exceptionnellement, lorsque la durée d'accompagnement des bénéficiaires est prolongée parce que le comité de suivi constate qu'un nombre important de salariés présente de réelles difficultés de reclassement, la durée de fonctionnement est elle-même prolongée dans la limite maximum de six mois. Cette décision est décidée en commission de suivi de la cellule par l'entreprise, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et le service public de l'emploi après examen des situations individuelles de chaque salarié non reclassé. Cette décision doit prendre 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 l'agence locale pour l'emploi et l'ASSEDIC.

La prolongation de la durée de fonctionnement se fait à budget constant.

La durée de fonctionnement des cellules de reclassement interentreprises

Dans la cellule interentreprises, la durée de fonctionnement couvre également la durée de suivi des bénéficiaires et la période d'adhésion des salariés qui doit tenir compte de l'échelonnement des flux de licenciements prévisionnels. La période d'adhésion est fixée à douze mois maximum.

La décision de la DDTFEP doit néanmoins prendre en compte le risque de démotivation des salariés sur la durée de prise en charge et le risque de doublon avec l'agence locale pour l'emploi.

Cette durée peut être prolongée de douze mois supplémentaires à titre exceptionnel, 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.

Dans ce cas, la signature d'un avenant précisant le nombre de licenciements supplémentaires identifiés et le coût prévisionnel en découlant est nécessaire.

L'avis préalable de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle est nécessaire pour toute prolongation.

4.5. La rémunération au résultat de la cellule

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 selon la qualité du reclassement sont à déterminer au cas par cas en fonction de la situation de chaque projet de cellule de reclassement. Des échelles de rémunération différentes peuvent être fixées en fonction des catégories de salariés concernés.

L'évaluation de la situation particulière d'un bassin d'emploi peut conduire par exemple à une rétribution plus importante de l'accompagnement vers une formation qualifiante qu'à 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.

En tout état de cause, il convient de prévoir une modulation de la prise en charge en tenant compte des difficultés de reclassement du secteur professionnel des salariés concernés et de leur qualification.

La prise en charge par l'Etat doit être modulée selon la qualité du reclassement. Cette prise en charge sera croissante selon la nature de la prestation et la situation du salarié qui peuvent aller d'un accompagnement réel n'ayant pas abouti au reclassement à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée. La liste des solutions classées en fonction de leur qualité est la suivante :

- le cas d'un accompagnement réel, mais n'ayant pas abouti à un reclassement effectif ;
- le cas de l'accompagnement réel d'une personne ayant des difficultés sociales et psychologiques particulièrement graves qui nécessitent un accompagnement spécifique ;
- le cas d'un retour à l'emploi en CDD ou en CTT de moins de 6 mois ;

- le cas d'un projet validé et non encore abouti de reprise ou de création d'activité, sur production de justificatifs (contrats de bail...);
- le cas d'un reclassement en contrat à durée déterminée ou en CTT d'une durée de six mois ou plus;
- le cas d'un projet aboutissant sur une formation professionnelle qualifiante ou diplômante, supérieure ou égale à trois mois ou le cas de l'aboutissement d'une action de VAE;
- le cas d'un reclassement en contrat à durée indéterminée ou d'une création ou d'une reprise d'activité ayant fait l'objet d'une immatriculation (registre du commerce et des sociétés, chambre des métiers...), sur production de justificatifs (extrait K *bis*, statuts...).

4.6. *Les moyens mobilisés et la participation financière de l'Etat*

La convention doit également préciser :

- les moyens financiers : le budget de la cellule pris en charge par l'entreprise et/ou par l'Etat doit figurer dans la convention en indiquant les plafonds de participation de chacun. Pour les cellules interentreprises, le budget doit comprendre le détail des taux de participation des entreprises adhérentes;
- la participation financière de l'Etat comportera :
 - une part fixe pour rémunérer un accompagnement réel n'ayant pas permis d'aboutir à un projet de reclassement (validation de cet accompagnement réel par la commission de suivi);
 - une part variable modulée en fonction de la nature du reclassement (*cf.* point 4.4);
- les moyens matériels : les besoins en équipements, la mise à disposition de personnel et de locaux. Le suivi de l'intervention consiste à examiner la qualité des parcours de reclassement tout au long du déroulement des actions de la cellule à l'occasion des commissions de suivi.

4.7. *Les modalités de suivi de l'intervention*

Les modalités de suivi doivent être fixées dans la convention.

Le suivi de l'intervention consiste à examiner la qualité des solutions de reclassement tout au long du déroulement des actions de la cellule à l'occasion des commissions de suivi afin notamment de déterminer la rémunération au résultat du cabinet prestataire.

La convention doit préciser les modalités de mise en œuvre de la commission.

5. **La mise en œuvre du suivi de la cellule**

L'animation de la cellule de reclassement doit être continue sur l'ensemble de la période de fonctionnement de la structure pour accompagner activement les salariés dans leur recherche de reclassement, apporter des solutions et des ajustements en temps réel en cas de difficultés. Le salarié doit s'impliquer dans sa recherche d'emploi durant le déroulement de la cellule, le prestataire devant l'accompagner vers plus d'autonomie.

En début d'intervention, la cellule doit définir un parcours de reclassement adapté à chaque salarié. La commission de suivi doit valider le projet du salarié et notamment son réalisme, sur la base d'une présentation par le prestataire.

5.1. *Le rôle de la commission de suivi*

La commission de suivi de la cellule suit l'activité générale. Elle 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. Afin de permettre une association effective de l'ensemble du service public de l'emploi (DDTEFP, agence locale pour l'emploi, organismes d'assurance chômage, AFPA), les convocations aux réunions doivent être adressées dans un délai suffisant. La commission examine régulièrement les états statistiques et nominatifs qui lui sont soumis. Ces informations lui permettent 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 afin de s'assurer qu'une réponse appropriée peut être apportée à chacun.

5.2. *Les outils de suivi de la cellule*

Des réunions collectives d'information avec distribution de documents de premier niveau d'information sur les droits et obligations des salariés, une présentation des moyens humains et matériels du cabinet de reclassement ainsi que de sa méthode de travail sont organisées par le prestataire de la cellule en présence du service public de l'emploi.

Ces réunions préalables au démarrage de la cellule doivent s'accorder et compléter la réunion collective d'information relative à la CRP et les mesures du PSE animée par l'ASSEDIC, l'agence locale de l'emploi et la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

En permanence, et en particulier à l'occasion de chaque commission de suivi, le prestataire de la cellule de reclassement doit disposer de fiches individuelles retraçant pour chaque bénéficiaire les avancées obtenues dans la réalisation de leur 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 prestations effectuées.

6. Les dispositions financières et comptables

6.1. Le montant de la participation

Le taux de participation du FNE devra être établi en fonction notamment :

- des capacités contributives de l'entreprise et des efforts dégagés pour les salariés dont le reclassement paraît le plus difficile ;
- 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 montant de la participation maximale du financement par l'Etat des cellules de reclassement entreprise ou interentreprises mises en place dans le cadre de conventions du Fonds national de l'emploi (FNE) est fixé à 2 000 euros par bénéficiaire (instruction DGEFP du 9 octobre 2003 relative au plafond d'intervention de l'Etat dans le cadre des cellules de reclassement).

L'entreprise peut être exonérée de sa participation, sur la base d'une décision prise par le préfet après accord du trésorier-payeur général, dès lors qu'elle est dans l'incapacité d'assumer une telle charge ; l'Etat peut alors financer l'intégralité du budget prévisionnel de la cellule, dans la limite du plafond de 2 000 euros par bénéficiaire. L'entreprise reste néanmoins tenue de mettre à la disposition de la cellule tous les moyens nécessaires à son bon fonctionnement (locaux, personnel, équipements).

Dans les autres cas, le taux de financement par l'Etat doit être compris entre 0 et 50 % du budget prévisionnel de la cellule (ou 75 % dans le cas des cellules de reclassement interentreprises), dans la limite du plafond de 2 000 euros par bénéficiaire. Le taux de financement peut être modulé à l'intérieur de cette fourchette en fonction des critères énoncés ci-dessus. Le calcul de la participation financière doit se faire au regard des taux fixés pour la rémunération aux résultats. Le budget prévisionnel de la cellule 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 adhérent à la cellule sur laquelle elle s'est engagée dans le plan de sauvegarde de l'emploi doit figurer dans la convention.

Si, le cas échéant, l'entreprise a prévu une participation maximale comportant une part déterminée en fonction des résultats en termes de reclassement de la cellule, il convient de l'indiquer dans la convention afin d'identifier clairement les montants auxquels elle s'est engagée.

6.2. Les principes du remboursement

Dès le démarrage de la cellule, l'adhésion des bénéficiaires doit être formalisée par l'envoi de la fiche d'adhésion (annexe IX CERFA d'adhésion) de chaque bénéficiaire.

A la fin de la durée de fonctionnement de la cellule de reclassement, l'Etat détermine les sommes à verser après examen des pièces suivantes :

- bilan établi par l'entreprise ;
- contrat commercial signé, conclu entre l'employeur et le cabinet de reclassement ;
- tableau de financement (annexe III) ;
- fiche individuelle « bilan au terme de la cellule » dûment remplie pour chaque adhérent (annexe IV) ;
- copie du contrat de travail de chaque salarié reclassé ou d'un document attestant de la réalité du reclassement.

Et après vérification que les reclassements, formations et accompagnements ont bien été réalisés grâce à la seule intervention de la cellule de reclassement (un contrôle pourra être effectué, *a posteriori*, par la DDTEFP avec, le cas échéant, l'appui de l'ANPE).

6.3. Les dispositions comptables et l'autorisation d'engagement

La participation de l'Etat est calculée à partir d'un seuil financier minimum et maximum qu'il convient d'indiquer dans la convention.

Le seuil minimum de participation de l'Etat doit faire l'objet d'un engagement comptable. Cet engagement est exprimé en autorisation d'engagement.

Ce montant minimum d'engagement est fixé en tenant compte, soit du pourcentage moyen d'adhésion constaté au niveau départemental soit du nombre d'adhésions réelles (si les CERFA d'adhésion vous sont parvenus), multiplié par le coût unitaire arrêté par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans la convention pour rétribuer le cas d'un accompagnement réel, mais n'ayant pas abouti à un reclassement effectif tel qu'il est défini dans le point 4.4.

Le seuil maximum de participation de l'Etat doit également apparaître dans la convention et correspondre au nombre de bénéficiaires potentiels multiplié par le coût unitaire arrêté par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans la convention pour rétribuer le cas d'un reclassement en CDI (soit la somme maximum allouée telle qu'elle est définie dans le point 4.4).

Exemple :

Une entreprise en liquidation judiciaire licencie l'ensemble de ses salariés soit soixante personnes.

L'entreprise est exonérée de sa participation compte tenu de l'absence d'actif. La DDTEFP fixe le plafond de la participation de l'Etat à 2 000 euros par personne reclassée en CDI :

- 1 500 euros par personne reclassée en CDD de six mois et plus ;
- 1 000 euros par personne bénéficiant d'un suivi réel sans solution aboutie.

Dans la convention le montant maximum à indiquer sera de $60 \times 2\,000$ euros soit 120 000 euros.

Le montant minimum correspond à la moyenne d'adhésion observée dans le département par exemple ici de 75 %) soit pour cette entreprise de quarante-cinq personnes ($75\% \times 60$) \times 1 000 euros soit 45 000 euros.

Un avenant devra être signé dans le cas où l'engagement minimum indiqué dans la convention serait dépassé, et un réajustement en fonction des résultats obtenus sera effectué au terme de l'activité de la cellule.

Exemple :

Reprenons le même cas que précédemment, l'entreprise a demandé un premier versement. La DDTEFP, après examen du bilan intermédiaire fourni à l'issue de la première commission, procède à un premier versement correspondant au nombre d'adhésions réelles soit de quarante-huit personnes \times 1 000 euros soit 48 000 euros.

En fin de cellule, sur ces quarante-huit personnes suivies, trente-quatre ont été reclassées en CDI, six en CDD de six mois et plus et les huit restantes n'ont pas trouvé de solution identifiée soit :

$$34 \times 2\,000 \text{ euros} + 6 \times 1\,500 \text{ euros} + 8 \times 1\,000 \text{ euros} = 85\,000 \text{ euros}$$

$$85\,000 \text{ euros} - 48\,000 \text{ euros (1}^{\text{er}} \text{ versement)} = 37\,000 \text{ euros}$$

Le montant de 85 000 euros dépasse l'engagement initial de 45 000 euros. Il convient de rédiger un avenant qui porte l'engagement à 85 000 euros selon le modèle joint (annexe VIII avenant financier type).

6.4. *Les crédits de paiement et modalités de versement*

La dépense est exprimée en crédits de paiement.

A l'issue de la première commission de suivi, un premier paiement est effectué après vérification que l'accompagnement a été réel pour tous les adhérents à la cellule. Ce premier versement est conditionné par la remise par l'entreprise des fiches d'adhésion signées par les salariés ayant adhéré à la cellule et de la demande de remboursement dûment remplie par l'entreprise.

Au terme de l'exécution de la prestation, le solde calculé dans la limite du plafond rappelé à l'article 2 de la convention et déduction faite du premier versement est versé à l'entreprise au vu du nombre définitif de salariés ayant bénéficié du dispositif et des résultats de reclassement effectifs transmis à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Lorsque la durée de fonctionnement de la cellule dépasse douze mois, il est possible de prévoir le deuxième versement au terme de ces douze mois et un troisième versement au titre du solde.

Dans ce contexte, à l'issue de la période initiale d'accompagnement (douze mois), un deuxième versement sera effectué à l'entreprise au vu du nombre de reclassements réel validé lors de la commission de suivi du (date) en tenant compte de la grille financière de reclassement précisée à l'article 2.3.

Le solde calculé dans la limite du plafond rappelé à l'article 2 de la convention et déduction faite des sommes déjà versées au vu des résultats de reclassement intermédiaire est versé à l'entreprise au terme de l'exécution de la prestation et au vu de l'état du nombre définitif de salariés ayant bénéficié du dispositif et des résultats de reclassement effectifs transmis sous forme de bilan à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris tel que prévu à l'article 1.8 et 2.3 de la convention.

La demande de remboursement et les fiches d'adhésion sont un préalable obligatoire à l'imputation des crédits de paiement permettant de régler la dépense.

La participation financière de l'Etat sera imputée sur le budget du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement sur la ligne budgétaire 0103.02.27 BOP 0103 : accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques.

7. **Le bilan et le contrôle des résultats de la convention**

En fin de convention, l'employeur doit transmettre au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle un bilan quantitatif et qualitatif de l'opération validé par la commission de suivi. Celui-ci doit préciser notamment le devenir des bénéficiaires (reclassement, nature du reclassement). Ce bilan est également soumis aux représentants du personnel. Dans ce cadre, l'annexe IV fiche individuelle « bilan au terme de la cellule » doit être remplie pour chaque adhérent et transmise à la DDTEFP afin de compléter le bilan de l'opération.

8. **Les relations entre les différents acteurs**

L'intensité de la coopération entre la cellule et le service public de l'emploi est graduée en fonction du niveau d'implication de l'entreprise, de ses moyens financiers, du nombre de salariés licenciés et de l'impact sur le bassin d'emploi. Elle repose sur un bon système d'échange d'informations au sein du service public de l'emploi et entre le prestataire de la cellule et l'agence locale pour l'emploi. L'intensité de la coopération entre la cellule de reclassement et le SPE est un enjeu autant pour les cellules conventionnées que pour les cellules non conventionnées. Les modalités de mise en œuvre décrites dans l'ensemble de cette partie de la circulaire s'appliquent donc à la fois aux cellules conventionnées et non conventionnées.

8.1. *Le rôle du SPE*

L'accueil : la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, l'agence locale pour l'emploi, l'ASSEDIC et l'AFPA doivent systématiquement organiser des réunions collectives d'information pour les salariés potentiellement concernés, en particulier lorsqu'il s'agit d'un licenciement collectif important. Cette réunion a pour objet de décrire le plus précisément possible l'action que développera la cellule et son articulation avec le SPE.

Le taux d'adhésion à la cellule de reclassement est autant un indicateur de réussite de la cellule que le taux de reclassement en tant que tel. Il est donc fondamental que cette réunion d'information collective soit organisée le plus systématiquement possible et en liaison avec les représentants des salariés qui jouent un rôle de relais auprès des salariés.

L'accompagnement et la construction d'un projet professionnel : des bilans sont menés parallèlement par le prestataire de la cellule au titre de ses obligations contractuelles et par l'agence locale pour l'emploi au titre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ou du plan d'action de reclassement personnalisé (PARP) dans le cadre des prestations du plan d'action personnalisé d'accès à l'emploi pendant le préavis et de la CRP, même s'ils sont plus approfondis quand ils sont réalisés par le prestataire de la cellule. Des informations complémentaires sont donc recueillies par ces deux structures et l'agence locale pour l'emploi peut alerter le prestataire sur les difficultés de certains salariés.

Les prestations techniques et la formation : la DDTEFP, l'agence locale pour l'emploi, l'ASSEDIC et l'AFPA, ainsi que certaines collectivités locales assurent des prestations et des financements d'actions. Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dispose, au titre du suivi du plan de sauvegarde de l'emploi et du financement de la cellule, d'un rôle d'ensemblier de ces prestations, l'ASSEDIC et l'agence locale pour l'emploi assurant un rôle de prescripteur dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi et de la CRP.

La prospection des offres d'emploi : le service public de l'emploi peut contribuer à la définition de la notion d'offre valable d'emploi dans l'opération de reclassement considérée. Par ailleurs, le prestataire prospecte les offres en s'appuyant sur son réseau et dispose aussi des offres de l'agence locale pour l'emploi. En tant que de besoin, lorsqu'il détecte des offres d'emploi sur lesquelles aucun bénéficiaire de la cellule n'a pu être positionné, le prestataire de la cellule les transmet à l'agence locale pour l'emploi.

Ces différentes offres de service en soutien du prestataire de la cellule sont facultatives et leur mise en œuvre est laissée à l'appréciation du service public de l'emploi en fonction de l'impact des licenciements sur le bassin d'emploi. Ces actions coordonnées doivent se formaliser par la signature de documents contractuels déterminant les engagements réciproques de chaque structure pendant le déroulement de la cellule. C'est précisément l'un des objets de la convention de coopération entre la cellule et l'ANPE.

La coordination pour la mise en œuvre des cellules de reclassement et de la CRP : afin de capitaliser au mieux le travail de l'équipe technique de reclassement personnalisé, chargée de la mise en œuvre de la CRP, et celui de la cellule de reclassement, vous veillerez à organiser les liaisons fonctionnelles :

- d'une part, en informant le cas échéant l'équipe technique de reclassement personnalisé chargée de la mise en œuvre de la CRP de la mise en place d'une cellule de reclassement et en établissant un diagnostic partagé au sein du service public de l'emploi sur la situation des salariés à reclasser par la cellule ;
- d'autre part, en veillant à ce qu'une convention de coopération soit signée entre l'équipe technique de reclassement et la cellule de reclassement. Cette convention de coopération précise également les modalités concrètes de coopération entre ces deux structures (élaboration de la stratégie d'intervention commune, engagements sur des actions précises – bilan, élaboration du projet de reclassement, moyens à mettre en place pour la construction du projet, instruction des projets de formation et de création d'entreprise – modalités d'information sur la situation individuelle des salariés, prospection des offres d'emploi).

Par ailleurs, les salariés pris en charge par la cellule de reclassement doivent être informés des modalités concrètes de coopération entre la cellule et l'équipe technique de reclassement, au cours notamment des réunions collectives d'information organisées au démarrage de chaque cellule de reclassement et qui devront réunir l'ensemble des acteurs du SPE élargi. De plus, et dans la mesure du possible, chacun des acteurs du SPE élargi devra par ailleurs participer aux commissions de suivi des cellules de reclassement.

8.2. *La conclusion d'une convention de coopération et d'un cahier des charges*

Dans la continuité de la convention Etat-ANPE-Syntec du 1^{er} juillet 2004 (cf. annexe V), la collaboration entre le prestataire de la cellule et l'agence locale pour l'emploi doit être retracée dans une convention de coopération signée par les deux parties (cf. modèle de convention de coopération annexe VI).

Le contenu de cette convention reprend les principaux éléments du cahier des charges signé par le prestataire et l'entreprise et établit des règles de conduite entre la cellule et l'ANPE sur certains points importants.

Les salariés pris en charge par la cellule de reclassement sont informés de la mise en œuvre de cette convention permettant la complémentarité entre la cellule de reclassement et l'agence locale pour l'emploi.

Pour optimiser cette collaboration, la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle informe le plus rapidement possible l'agence locale pour l'emploi et l'ASSEDIC de la mise en place d'une cellule de reclassement, en particulier en cas de licenciement collectif important. Le diagnostic sur les actions à engager pour reclasser les salariés licenciés doit être partagé au sein du service public de l'emploi.

Par la suite, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle veille au bon déroulement de ces opérations et à l'organisation de contacts entre le prestataire et l'agence locale pour l'emploi.

8.3. *Les modalités d'échanges d'information*

Des modes d'information *ad hoc* doivent être envisagés pour procéder à des échanges d'information sur la situation individuelle des salariés entre le prestataire de la cellule et l'agence locale pour l'emploi. Ainsi, un double circuit d'information peut s'organiser :

- la cellule de reclassement transmet à l'agence locale pour l'emploi la liste des points abordés lors de l'entretien individuel avec le salarié ;
- la cellule indique au salarié qu'il peut remettre les bilans réalisés dans le cadre de la cellule à son agence locale pour l'emploi.

Les informations peuvent être consignées dans un document (journal de bord, passeport, livret du reclassement...) dont le salarié est propriétaire et qui contient les éléments sur son parcours de reclassement, formalisés par le prestataire de la cellule. Le prestataire peut inciter le salarié à communiquer ces éléments à l'agence locale pour l'emploi afin de rationaliser les actions de chacun, optimiser le parcours de reclassement et faire un lien avec le PPAE ou la CRP. Les cabinets de reclassement doivent en tout état de cause respecter les règles relatives à la collecte et au traitement des informations nominatives recueillies (délibération CNIL du 15 octobre 1985).

Le suivi de la coopération est primordial pour conforter dans la durée une démarche partenariale et apporter des correctifs en temps réel. Des réunions régulières doivent être organisées entre le prestataire de la cellule et l'agence locale pour l'emploi pour suivre et évaluer de manière qualitative et quantitative le nombre et le type de prestations mobilisées, de propositions d'emploi, d'entrées en formation, d'offres d'emploi recueillies, satisfaites ou non. Un point régulier sur la coopération doit être réalisé en comité de suivi de la cellule de reclassement.

Pour parfaire la lisibilité des échanges, il convient d'identifier les référents représentant chaque membre du service public de l'emploi, dans le cadre de ces comités de suivi.

*
* *

Comme je le rappelais en introduction, les grandes lignes de la présente circulaire sont directement issues des bonnes pratiques observées depuis l'entrée en vigueur de la circulaire de 1989 dans la mise en œuvre et le suivi des cellules de reclassement. Il est aujourd'hui important de veiller à la diffusion la plus large possible de ces bonnes pratiques, dans la mesure notamment où il est apparu que la plus-value des cellules de reclassement était directement liée à son articulation avec le SPE et à la dimension partenariale de son suivi.

La mise en œuvre des cellules de reclassement s'inscrit dans un contexte plus large de mutations économiques fortes et permanentes dans lequel l'Etat, garant de la cohésion sociale et de l'équilibre des territoires, a un rôle essentiel à jouer.

Ces mutations appellent en effet une intervention coordonnée de l'ensemble des acteurs disposant de leviers d'action, qu'il s'agisse de développement économique ou de sécurisation des trajectoires professionnelles. Sur ce dernier point, l'outil des cellules de reclassement doit vous permettre de jouer un rôle d'ensemblier et de facilitateur dans la mise en place d'initiatives territoriales structurantes permettant de fédérer l'ensemble des acteurs concernés par les questions d'emploi, de formation professionnelle et de développement économique. L'objectif doit être de disposer d'un cadre opérationnel permettant d'accompagner en continu les conséquences sociales des mutations économiques.

Afin de faciliter la mise en œuvre et le suivi des cellules de reclassement, un applicatif de gestion « AGLAE cellules de reclassement » sera prochainement mis en place parallèlement à un système d'information sur les plans de sauvegarde de l'emploi.

Je vous remercie de votre implication personnelle dans la mise en œuvre de cette réforme et vous prie de bien vouloir me signaler les éventuelles difficultés que vous pourriez rencontrer dans la mise en œuvre de la présente circulaire.

Le contrôleur budgétaire et comptable ministériel,
M. BRAULT

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

Liste des annexes

- Annexe I : Demande de conclusion.
- Annexe II : Demande de premier ou deuxième versement.
- Annexe II *bis* : Demande de versement au titre du solde.
- Annexe III : Fiche résultats de reclassement.
- Annexe IV : Fiche individuelle « bilan au terme de la cellule ».
- Annexe V : Convention cadre Etat/ANPE/Syntec du 1^{er} juillet 2004.
- Annexe VI : Modèle de convention de coopération ANPE/cabinet.
- Annexe VII : Convention type cellule.
- Annexe VII *bis* : Convention type cellule interentreprises.
- Annexe VIII : Avenant financier type.
- Annexe IX : Fiche d'adhésion (format Cerfa).
- Annexe X : Cahier des charges.

ANNEXE II

DEMANDE DE REMBOURSEMENT DU PREMIER VERSEMENT

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES ET DE L'EMPLOI

*Direction départementale du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle
de convention de cellule de reclassement
(Décret n° 89-653 du 11.09.1989)*

Demande de premier versement au titre des résultats obtenus dans le cadre de la cellule de reclassement

N° de la convention :signée le :

Année :

Raison sociale de l'entreprise ou du porteur ou du mandataire judiciaire représentant l'entreprise :

Adresse :

N° de téléphone :

Nombre d'adhésions :

L'employeur soussigné atteste la réalité du nombre d'adhésions indiqué ci-dessus et sollicite un premier versement au titre du suivi réel des salariés adhérents tels que prévus par la convention susvisée et son annexe.

Ce premier versement s'établit à€ TTC.

A, le

(en 3 exemplaires originaux)

Pour l'entreprise (1)

ANNEXE II BIS

DEMANDE DE REMBOURSEMENT DU SOLDE

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES ET DE L'EMPLOI

*Direction départementale du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle
de convention de cellule de reclassement*

Demande de versement du solde au titre des résultats obtenus dans le cadre de la cellule de reclassement

N° de la convention :signée le :

Année :

Raison sociale de l'entreprise ou du porteur ou du mandataire judiciaire représentant l'entreprise :

Adresse :

N° de téléphone :

L'employeur soussigné atteste la réalité des résultats de reclassement indiqué dans les documents joints sollicite le versement du solde au titre des résultats de reclassements obtenus tels que prévus par la convention susvisée et son annexe.

Ce solde s'établit à€ TTC.

A, le

(en 3 exemplaires originaux)

Pour l'entreprise (2)

(1) Signature à l'encre bleue et identité de l'employeur ; cachet de l'entreprise.

(2) Signature à l'encre bleue et identité de l'employeur ; cachet de l'entreprise.

ANNEXE III

TABLEAU DE FINANCEMENT DES RÉSULTATS DE RECLASSEMENT

Tableau de financement

(Résultats de la mission de reclassement donnant lieu au remboursement de l'Etat)

N° de la convention signée le :

Nom de l'entreprise ou du porteur de projet signataire de la convention :

Nom du cabinet de reclassement :

NOM-PRÉNOM	NOUVEL EMPLOYEUR	TYPE DE RECLASSEMENT (1)	MONTANT PRIS EN CHARGE par l'État (1)
Total (TTC)			
(1) Vous référer à l'article 2.2 de la convention.			

ANNEXE V

ACCORD CADRE SYNTEC/ANPE/ÉTAT SIGNÉ LE 1^{er} JUILLET 2004

ACCORD CADRE

Le syndicat professionnel Syntec Conseil en évolution professionnelle représenté par son président, et l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) représentée par son directeur général, et le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale représenté par la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Préambule

Les mutations économiques que connaissent les économies occidentales affectent directement les salariés et les territoires. En France, les conséquences de ces restructurations sont particulièrement lourdes lorsqu'elles concernent des entreprises confrontées à de graves difficultés ou interviennent dans des bassins d'emploi en crise.

Face à cette situation, les acteurs concernés affirment la nécessité d'agir pour garantir l'effectivité et la qualité du reclassement des salariés touchés par les restructurations et victimes de licenciements collectifs, et d'apporter une attention particulière à ceux d'entre eux qui connaissent des difficultés spécifiques.

La responsabilité du reclassement des salariés demeure, en premier lieu, l'obligation légale de l'entreprise qui les emploie. L'implication de sa direction et celle de l'encadrement sont à cet égard déterminantes dans le pilotage, jusqu'à son terme, du processus de reclassement, auquel les représentants du personnel et les organisations professionnelles doivent être réellement et étroitement associés.

Par ailleurs, l'entreprise peut, pour satisfaire ses obligations légales en matière de reclassement des salariés, recourir aux services de structures privées ou publiques disposant de compétences reconnues en la matière, intervenant souvent dans le cadre de cellules de reclassement.

C'est ainsi que les sociétés de conseil en ressources humaines adhérentes du syndicat professionnel Syntec Conseil en évolution professionnelle mettent en œuvre, à la demande et en appui de la direction de l'entreprise, un ensemble de prestations d'accompagnement des salariés licenciés, afin de leur permettre de construire et de réaliser un projet de reclassement professionnel. Elles ont vocation à prendre en charge au jour le jour l'accueil et l'accompagnement des salariés, dont elles constituent l'interlocuteur quotidien dans la recherche d'emploi.

L'ANPE a compétence pour accompagner le parcours de reclassement des salariés victimes d'un licenciement, notamment dans le cadre du plan d'aide au retour à l'emploi. Elle peut, en cas de besoin, intervenir à la demande de la direction de l'entreprise pour un ensemble de prestations d'accompagnement des salariés concernés et peut aussi procéder, selon les modalités du partenariat construit avec l'organisme chargé d'organiser et de mettre en œuvre les actions de reclassement professionnel des salariés, à la prescription d'actions de formation au bénéfice des salariés pris en charge par la cellule de reclassement, et à des interventions ponctuelles spécifiques.

Les services du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale veillent au bon déroulement de la procédure, participent au suivi de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi et peuvent mobiliser des mesures permettant notamment d'assurer le financement d'un prestataire, dans les entreprises les plus en difficulté. Ils peuvent assurer, à la demande des acteurs concernés, un rôle de pilotage dans la mise en œuvre coordonnée des différentes actions.

D'autres acteurs (financeurs ou prestataires, notamment AFPA, ASSEDIC, médecine du travail et assistantes sociales, collectivités locales...) peuvent intervenir, en tant que de besoin, pour procéder à des interventions spécifiques au bénéfice des salariés licenciés, dans le cadre d'une action étroitement articulée avec celle des signataires du présent accord.

La nature des responsabilités de chaque acteur et l'intensité de la coopération susceptible de s'organiser entre eux varient en fonction des caractéristiques de la restructuration. En particulier, lorsque les acteurs sont confrontés à des restructurations entraînant des licenciements collectifs d'une ampleur particulière tant pour les salariés que pour le territoire concerné (en raison de la défaillance ou des graves difficultés de l'entreprise, ou de l'existence d'une crise sectorielle affectant plusieurs entreprises d'un même bassin d'emploi), les pouvoirs publics peuvent intervenir dans le cadre d'une convention de cellule de reclassement du Fonds national de l'emploi, et d'une mobilisation particulière du service public de l'emploi ; la coopération a alors vocation à s'organiser dans le respect des règles particulières prévues dans le cadre d'une convention négociée.

Sans préjudice des modalités spécifiques de coopération fixées dans ce type de situation, le présent accord cadre traduit la volonté des signataires de promouvoir des principes généraux d'action communs, susceptibles de s'appliquer dans l'ensemble des restructurations entraînant des licenciements collectifs, afin de garantir l'efficacité, la lisibilité et la complémentarité des interventions.

Les objectifs partagés

Le syndicat professionnel Syntec Conseil en évolution professionnelle, l'ANPE et le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale s'engagent à mettre en œuvre au bénéfice des salariés licenciés un parcours de reclassement fondé sur le respect des objectifs et des principes d'action suivants :

- créer les conditions d'un reclassement efficace et durable, en proposant une offre de service adaptée aux caractéristiques des salariés licenciés et du territoire affecté par la restructuration ;
- assurer la complémentarité des actions menées par les acteurs privés et publics afin de garantir, dans le cadre d'une démarche concernée, la cohérence et la continuité du parcours de reclassement des salariés licenciés ;
- concevoir des modalités de coopération (notamment celles portant sur la communication réciproque des offres d'emploi) et d'échange d'information entre les acteurs du reclassement adaptée aux caractéristiques des restructurations afin d'éviter toute rupture dans le parcours de reclassement des salariés et d'assurer l'efficacité des actions de prospection des offres d'emploi.

Les actions et les engagements

Le syndicat professionnel Syntec Conseil en évolution professionnelle, l'ANPE et le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale s'engagent à promouvoir auprès de leurs adhérents ou de leurs services le développement des actions suivantes :

Lors du démarrage de l'action :

- organiser un échange préalable entre les acteurs en charge du reclassement portant sur l'analyse de la situation et des potentialités du territoire, et les modalités de coopération afin de garantir la continuité, la cohérence et la traçabilité du parcours du salarié ;
- informer, clairement et précisément, et le plus en amont possible, les salariés sur le rôle et les responsabilités de chaque intervenant public et privé, en s'appuyant sur la direction de l'entreprise ou son représentant et les représentants du personnel, et sur une sensibilisation des partenaires sociaux ;
- porter une attention particulière aux salariés confrontés à des difficultés personnelles ou d'ordre social, qui justifient des modalités spécifiques de prise en charge (accompagnement renforcé, formations spécifiques, approche globale à construire en bonne articulation avec les acteurs compétents).

Tout au long de l'action :

- assurer un suivi régulier des actions de reclassement au plan collectif, dans le cadre d'un comité de suivi disposant d'outils de reporting permettant de garantir la transparence des résultats en termes de reclassement et l'identification en temps voulu des difficultés rencontrées ;
- veiller à consigner l'ensemble des démarches accomplies par chaque salarié tout au long de son parcours de reclassement et des prestations dont il a pu bénéficier de façon à garantir la transmission de toutes les informations utiles aux différents organismes intervenant dans l'accompagnement du salarié.

Au terme de l'action :

- organiser, au terme du fonctionnement de la cellule, et avec l'accord du salarié, les modalités d'un transfert des informations relatives au parcours du salarié à l'ANPE ;
- partager une évaluation commune des résultats atteints.

Modalités, suivi et évaluation

Le syndicat professionnel Syntec Conseil en évolution professionnelle, l'ANPE et le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale informeront leurs adhérents et leurs services de la signature du présent accord.

Un comité de pilotage est institué au niveau national. Il se réunira au moins une fois par an, afin d'inventorier et d'analyser quantitativement et qualitativement les résultats de l'accord et de prévoir les actions à développer. Les travaux de ce comité de pilotage feront l'objet d'une communication au sein de chaque structure.

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction. Il peut être dénoncé par chacune des parties signataires par lettre recommandée avec préavis de trois mois.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2004.

Pour le Syntec Conseil en évolution professionnelle :

Pour l'ANPE :

Pour le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale :

ANNEXE VI

MODÈLE DE CONVENTION DE COOPÉRATION ANPE/CABINET

Modèle de convention de coopération

Entre :

La cellule de reclassement assurée par le cabinet intervenant dans l'entreprise :

Domiciliée à

Représentée par

Fonction

Et :

L'agence locale pour l'emploi (ALE) ou l'équipe de reclassement personnalisé (ERP) de.....

Domiciliée à

Représentée par

Fonction

PRÉAMBULE

L'ANPE est chargée par les partenaires sociaux et l'Etat, d'une part, de la mise en œuvre du PPAE (projet personnalisé d'accès à l'emploi remplaçant le PARE) et, d'autre part, de la mise en œuvre du PARP (plan d'action au reclassement personnalisé) dans le cadre de la CRP (convention de reclassement personnalisé) afin d'accélérer le reclassement des personnes à la recherche d'un emploi.

A ce titre, l'accès aux prestations du PPAE et du PARP vise à permettre aux personnes licenciées pour motif économique de préciser et de réorienter leur projet professionnel afin de définir et mettre en œuvre rapidement un parcours de retour à l'emploi adapté à leurs compétences et à la situation du marché local de l'emploi.

Les cellules de reclassement interviennent dans ce même objectif de réinsertion professionnelle des salariés dont l'emploi a été supprimé.

L'objet de la présente convention de coopération est de développer les synergies entre l'ANPE et la cellule de reclassement pour favoriser une plus grande efficacité dans le reclassement des salariés de l'entreprise..... en assurant aux adhérents une cohérence dans les propositions faites par les deux structures et une meilleure lisibilité des services offerts.

Cette recherche s'inscrit dans le respect des missions fondamentales et des responsabilités respectives de chaque structure.

Article 1^{er}

Les prestations mises en œuvre par l'ANPE

Article 1.1. – Dans le cadre de la CRP

En vue de construire le plan d'action au reclassement personnalisé (PARP), l'ANPE réalise :

- un entretien de pré-bilan ;
- un bilan de compétences si nécessaire ;
- un suivi individuel du bénéficiaire par un correspondant unique jusque six mois suivant son reclassement ;
- des mesures d'appui sociales et psychologiques ;
- des mesures d'orientation tenant compte de la situation locale du marché ;
- des mesures d'accompagnement ;
- des actions de validation des acquis ;
- des mesures de formation incluant l'évaluation préformatrice dans les mêmes conditions d'éligibilité que dans le PPAE.

Le suivi par la cellule de reclassement ne dégage pas l'ANPE ainsi que l'adhérent au PPAE ou à la CRP ou le demandeur d'emploi de leurs obligations réciproques.

Ainsi l'adhérent ou le demandeur d'emploi doivent être actifs dans leur recherche d'emploi et répondre aux convocations des services de l'ANPE.

Dans le cadre de la CRP, une indemnité différentielle de reclassement peut être allouée au salarié adhérent en cas de reprise d'activité.

A l'ensemble de ces actions, peuvent s'adjoindre les aides au reclassement du PPAE :

- l'aide dégressive à l'employeur ;
- l'aide à la mobilité géographique ;
- l'aide différentielle de reclassement ;

- l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise ;
- les aides incitatives au contrat de professionnalisation ;

Article 1.2. – Dans le cadre du PPAE

Dans ce cadre, les adhérents au PPAE bénéficient comme tous les demandeurs d'emploi, de l'ensemble de l'offre de service proposée par l'ANPE :

- l'entretien approfondi visant l'élaboration du PPAE (projet personnalisé d'accès à l'emploi). L'agence locale pour l'emploi dont dépend le bénéficiaire élabore ce projet personnalisé lors d'un entretien approfondi avec l'adhérent au PPAE ou le demandeur d'emploi dans les délais réglementaires ;
- les services en libre accès ;
- l'appui ponctuel ;
- l'accompagnement renforcé ;
- l'accompagnement social ;
- l'évaluation préalable à la création ou reprise d'entreprise ;
- l'aide à la mise en œuvre de formations : en tant que de besoin, l'ANPE instruit les dossiers de formation. Les formations sont financées par l'entreprise sur les fonds mis à disposition dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi ou par l'ASSEDIC, ou par les dispositifs de formation de droit commun ;
- la mobilisation de bilans de compétences pour les demandeurs.

Par ailleurs, ils peuvent bénéficier de l'ensemble des aides au reclassement du PPAE :

- l'aide dégressive à l'employeur ;
- l'aide à la mobilité géographique ;
- l'aide différentielle de reclassement ;
- l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise ;
- les aides incitatives au contrat de professionnalisation.

Article 2

Les prestations attendues de la cellule

Pour satisfaire à sa mission globale de reclassement :

La cellule de reclassement..... a la responsabilité de :

- coordonner et superviser l'ensemble du projet de cellule ;
- assurer la cohérence et l'harmonisation des prestations mises en œuvre dans le cadre des structures dédiées à l'accueil et au suivi des personnels concernés ;
- faire le lien avec l'ensemble des structures dédiées en contrôlant les activités et la pertinence des actions menées ;
- transmettre à l'ALE de l'ancien salarié les conclusions de l'entretien d'évaluation qu'elle aura réalisé ;
- fournir des éléments statistiques sur le suivi quantitatif et qualitatif des ex-salariés lors des comités de pilotage ;
- accompagner toutes les personnes licenciées qui le souhaitent dans leur démarche de recherche d'emploi. Elles pourront à ce titre bénéficier :
 - d'entretiens individuels de consolidation de projet et de suivi ;
 - de la mise à disposition d'offres d'emploi et de formation ;
 - des prestations mises en œuvre par l'ANPE, en complément des actions de la cellule ; dans ce cas, l'ANPE est responsable de l'engagement du budget.

Article 3

Les engagements réciproques

Afin d'éviter les doubles interventions et d'optimiser la collaboration, l'ALE et la cellule s'engagent à :

- s'informer mutuellement des différentes étapes du parcours d'insertion des adhérents en accord avec ce dernier ;
- instaurer des réunions régulières ANPE/cellule pour échanger les bonnes pratiques concernant leurs méthodes de travail respectives, les prestations utilisées, les diverses mesures et dispositifs d'aide au reclassement, le marché local du travail ;
- informer de manière concertée les salariés (avec la participation de la DDTEFP et de l'ASSEDIC) concernant le dispositif du PPAE, de la CRP et de la cellule de reclassement et préciser leurs rôles respectifs. Ces informations sont communiquées aux salariés à l'occasion de réunions d'information conjointement animées par la cellule de reclassement, l'ASSEDIC et l'ANPE.
- l'ANPE met à disposition de la cellule l'ensemble de ses offres d'emploi par le biais de l'accès à ANPE.fr. Pour effectuer une mise en relation sur une offre d'emploi, l'adhérent s'adresse à l'ALE la plus proche de son domicile, avec les coordonnées de l'offre d'emploi. La cellule de reclassement s'engage à transmettre à l'ALE les offres d'emploi qu'elle aurait recueillies et qu'elle n'utilise pas pour le reclassement des personnes qu'elle suit.

Article 4

Modalités de suivi

L’ALE et la cellule s’engagent à faciliter la mise en commun et le suivi de l’adhérent, et pour ce faire, les deux parties conviennent d’utiliser un outil de transmission qui accompagnera le salarié dans son parcours d’insertion (à définir localement). Renseigné au besoin avec l’aide de la cellule, il sera présenté par l’intéressé à l’occasion de chacun de ses contacts avec l’ANPE.

Article 5

Durée de la convention

La durée de la convention est identique à celle de la durée de fonctionnement de la cellule de reclassement soit du..... au.....

Fait à, le

Pour l’ANPE

Pour la cellule de reclassement

M, Mme.....
Directeur de l’agence locale pour l’emploi de
.....

M, Mme.....

ANNEXE VII

MODÈLE CONVENTION TYPE CELLULE

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES
ET DE L'EMPLOI

Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle de
CR n°

CONVENTION DE CELLULE DE RECLASSEMENT

Entre : l'Etat, représenté par
Et la société
Siret :

Pour les entreprises en RJLJ :

Représentée par maître
mandataire judiciaire

Rue
Code postal ville
LJ/RJ du

désignée ci-après comme l'entreprise,

Vu l'article R. 322-1 (7°) du code du travail,

Vu l'arrêté du 25 avril 2007 pris pour l'application de l'article R. 322-1 (7°) 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 l'avis émis par le comité d'entreprise le

Vu l'avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion du

Considérant l'ensemble des mesures prises par l'entreprise pour réduire les répercussions sociales des
..... suppressions d'emploi envisagées sur un effectif total de salariés,

Il est convenu ce qui suit :

I. – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1. - Objet de la convention

L'entreprise s'engage à mettre en place et à animer, dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi susvisé, une cellule de reclassement au profit des salariés dont le licenciement économique est envisagé ; en contrepartie, l'Etat lui apporte son soutien financier.

Article 1.2. - Public visé. – Proposition au salarié

La présente convention s'adresse aux salariés dont le licenciement économique et le reclassement externe sont envisagés et ayant manifesté le souhait de bénéficier du dispositif tel que décrit aux articles suivants.

Le dispositif sera proposé à ces salariés lors de la séance d'information collective à l'issue de la procédure livre III du plan de sauvegarde de l'emploi, quelles que soient les autres mesures de ce plan qu'ils aient ou qu'ils auront à choisir par ailleurs.

Article 1.3. - Potentiel

Le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier des actions de la cellule de reclassement est de salariés, dont :

Manoeuvre – OS :

OP :

Employés :

T et AM :

Cadres :

Article 1.4. - Durée de fonctionnement de la cellule de reclassement

La cellule sera mise en place à compter du pour une durée de mois, soit au maximum jusqu'au Cette durée maximum doit être établie en tenant compte des flux de licenciements envisagés dans le plan de sauvegarde de l'emploi.

Article 1.5. - Missions de la cellule de reclassement et durée d'accompagnement des bénéficiaires

La cellule de reclassement a pour mission d'aider les salariés ayant adhéré à retrouver un emploi ; en conséquence, elle engagera des actions d'accompagnement en s'attachant à respecter les dispositions inscrites dans le cahier des charges joint en annexe.

La durée d'accompagnement des bénéficiaires de la cellule ne peut pas excéder douze mois. Cette durée peut être modulée selon les publics (seniors, handicapés...) dans la limite de douze mois.

Toutefois, elle peut être prolongée exceptionnellement au maximum de six mois lorsque le comité de suivi constate, au terme initial de la cellule, qu'un nombre important de salariés ayant adhéré présente de réelles difficultés de reclassement. Dans ce cas, il est possible de prolonger la durée du suivi de ces personnes et de tenir compte des résultats obtenus au terme de cette prolongation qui ne peut concerner que les personnes prévues initialement dans l'effectif inscrit dans la convention.

La durée d'accompagnement est à distinguer de la durée de fonctionnement de la cellule qui correspond à la durée de vie de la cellule. Une telle prolongation n'affecte pas le budget prévisionnel initial.

Article 1.6. - Composition de la cellule de reclassement, lieux de fonctionnement, moyens mis à disposition

L'entreprisefait appel dans le cadre d'une mission d'accompagnement vers l'emploi au prestataire dont le siège social se situe

La cellule se tiendra dans les locaux de :

La cellule de reclassement est composée de membres, dont :

NOM	FONCTIONS	DISPONIBILITÉ (temps plein ou partiel)

L'entreprise s'engage, dès le 1^{er} jour de la mission d'accompagnement, à mettre à disposition de la cellule et des salariés les moyens nécessaires au bon fonctionnement de la mission.

Article 1.7. - Relations avec L'ANPE

L'activité de la cellule vient en appui des actions dont est responsable l'ANPE. En conséquence, les parties devront se rapprocher afin d'établir les modalités de collaboration possible dans le cadre d'une convention de coopération.

Celles-ci pourront porter sur les prestations offertes aux intéressés dans le cadre de la présente convention, leurs articulations avec celles menées par le service public de l'emploi, le calendrier de leur mise en œuvre, leurs implications financières et pratiques et leur pertinence par rapport au marché du travail.

Article 1.8. - Modalités de suivi de la convention

L'entreprise s'engage à mettre en place une commission de suivi de la cellule de reclassement animée par le cabinet, qui en assure le secrétariat, et à laquelle seront conviés les représentants du service public de l'emploi (DDTEFP, ANPE, AFPA, ASSEDIC) ainsi que les représentants de l'employeur et les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

La commission détermine la fréquence de ses réunions et en fixe le calendrier. Afin d'assurer la mission qui lui est assignée, la commission de suivi se réunira régulièrement, et au moins :

- au démarrage de ses travaux ;
- à mi-parcours ;
- au moment du bilan final.

La commission a pour mission de suivre l'avancement des projets validés et des actions de formation. Elle pourra valider des réponses spécifiques à certaines attentes individuelles. Si cela paraît nécessaire, elle pourra se saisir de cas ou de difficultés individuelles afin de s'assurer qu'une réponse appropriée pourra être apportée à chacun.

La commission de suivi a également pour mission de valider les résultats de reclassement qui conditionnent le montant de prise en charge de l'Etat.

L'entreprise s'engage à informer l'autorité administrative compétente de tout changement susceptible d'intervenir en cours de convention et touchant à la composition et au fonctionnement de la cellule envisagés au départ.

En fin de convention, l'entreprise s'engage à transmettre à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle concernée le bilan qualitatif de l'opération établi par le prestataire. Celui-ci devra préciser notamment le devenir de chaque bénéficiaire (reclassement, nature du reclassement...), les autres mesures du plan de sauvegarde de l'emploi utilisées par les salariés, l'activité menée par la cellule pendant la convention et le budget définitif affecté au fonctionnement de la cellule.

Article 1.9. - Suivi de la convention par les représentants du personnel

Ceux-ci seront informés de l'exécution du plan de sauvegarde de l'emploi conformément à l'article L. 321-4 du code du travail et dans ce cadre de l'exécution de la présente convention. Le procès-verbal de la réunion leur sera transmis ainsi que le bilan qualitatif prévu à l'article précédent.

1.10. - Révision de la convention

En cas de non-respect des engagements prévus dans le cadre de la présente convention, celle-ci pourra être révisée ou interrompue.

II. – DISPOSITIONS FINANCIÈRES

2.1. - Coût prévisionnel

Le coût prévisionnel de la participation de l'Etat est au minimum de € (TTC) et la participation maximale de l'Etat, au titre de la présente convention ne pourra pas excéder € (TTC).

Article 2.2. - Montant de la participation de l'Etat

L'Etat participera au financement à hauteur de :

- € dans le cas d'un accompagnement réel, mais n'ayant pas permis de formuler un projet de reclassement précis ;
- € dans le cas d'un accompagnement réel d'un bénéficiaire avec des difficultés sociales et/ou psychologiques particulièrement graves qui nécessitent un suivi spécifique en lien avec les services sociaux compétents ;
- € dans le cas d'un projet aboutissant à un CDD et d'un CTT de moins de six mois ;
- € dans le cas d'un projet validé non encore abouti de reprise ou de création d'activité, sur productions de justificatifs (contrats de bail...);
- € dans le cas d'un salarié ayant bénéficié d'un reclassement sous contrat à durée déterminée ou en CTT d'une durée de six mois ou plus ;
- € dans le cas d'un projet aboutissant sur une formation professionnelle qualifiante ou diplômante, supérieure ou égale à trois mois ou le cas de l'aboutissement d'une action de VAE ;
- € dans le cas d'un salarié ayant bénéficié d'un reclassement sous contrat à durée indéterminée ou d'une reprise ou création d'activité ayant fait l'objet d'une immatriculation (registre du commerce et des sociétés, chambre des métiers...), sur productions de justificatifs (extrait *K bis*, statuts...).

En tout état de cause la participation maximale de l'Etat, au titre de la présente convention ne pourra pas excéder € (TTC).

Ces sommes seront versées à la fin de la mission du prestataire sur présentation :

- du bilan prévu à l'article 1.8 établi par le prestataire ;
- du contrat commercial signé, conclu entre l'employeur et le cabinet de reclassement ;
- de la demande de versement du solde (annexe 2 *bis*) ;
- des fiches individuelles « bilan au terme de la cellule de reclassement » de chaque adhérent (annexe 4) ;
- du cerfa d'adhésion signée par le bénéficiaire (annexe 9) ;
- de la copie du contrat de travail de chaque salarié reclassé.

et après vérification que les reclassements, formations et accompagnements ont bien été réalisés grâce à la seule intervention de la cellule de reclassement (un contrôle pourra être effectué, *a posteriori*, la DDTEFP avec, le cas échéant, l'appui de l'ANPE).

Article 2.3. - Montant de la participation de l'entreprise

Hypothèse 1 : exonération de la participation de l'entreprise : compte tenu de sa situation financière, l'entreprise est exonérée de sa participation employeur.

Hypothèse 2 : participation de l'entreprise à la convention : conformément aux dispositions inscrites dans le plan de sauvegarde de l'emploi, l'entreprise s'engage à mobiliser un montant maximum de € au titre du financement de la cellule de reclassement.

et le cas échéant,

L'entreprise s'engage à verser un montant de par personne ayant fait l'objet d'un suivi réel et en complément un montant de par personne reclassée (préciser les montants en fonction de la nature du reclassement).

III. – EXÉCUTION FINANCIÈRE ET COMPTABLE DE LA CONVENTION

Article 3.1. - Durée d'application de la convention

La durée d'application de la présente convention couvre la période de fonctionnement de la cellule soit du au

Article 3.2. - Dispositions comptables

Pour chaque cellule, l'ordonnateur est le préfet du département dont ressort l'établissement correspondant ou par délégation le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Le comptable du Trésor est le trésorier payeur général assignataire.

La participation financière de l'Etat sera imputée sur le budget du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement sur la ligne budgétaire 0103.02.27

BOP 0103 : accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques.

L'Etat se libérera des sommes dues en application de la présente convention, par mandat de paiement : au compte n° ouvert à imputé sur la ligne budgétaire 0103.02.27 PCE 65 228 5 J.

Article 3.3. - Modalités de versement de la participation de l'Etat

Le paiement sera effectué comme suit :

- un premier versement sera effectué à l'entreprise dont le montant correspond au nombre de bénéficiaires suivis par la cellule, multiplié par le montant fixé pour un suivi réel sans solution identifiée soit un montant de (TTC) après la tenue de la 1^{re} commission de suivi. Ce premier versement est conditionné par la remise par l'entreprise des fiches d'adhésion signées par les salariés ayant adhéré à la cellule ;
- le solde calculé dans la limite du plafond rappelé à l'article 2 et déduction faite des sommes déjà versées après la tenue de la 1^{re} commission de suivi est versé à l'entreprise au terme de l'exécution de la prestation et au vu du nombre définitif de salariés ayant bénéficié du dispositif et des résultats de reclassement effectifs transmis à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de

Lorsque la durée de fonctionnement de la cellule dépasse douze mois, il est possible de prévoir le deuxième versement au terme de ces douze mois et un troisième versement au titre du solde.

Le paiement sera alors effectué comme suit :

- un premier versement sera effectué à l'entreprise dont le montant correspond au nombre de bénéficiaires suivis par la cellule multiplié par le montant fixé pour un suivi réel sans solution identifiée soit un montant de (TTC) après la tenue de la 1^{re} commission de suivi ;
- un deuxième versement sera effectué à l'entreprise au vu du nombre de reclassements réels validés lors de la commission de suivi du (date) en tenant compte de la grille financière de reclassement précisée à l'article 2.3 ;
- le solde calculé dans la limite du plafond rappelé à l'article 2 et déduction faite des sommes déjà versées au vu des résultats de reclassement intermédiaires est versé à l'entreprise au terme de l'exécution de la prestation et au vu du nombre définitif de salariés ayant bénéficié du dispositif et des résultats de reclassement effectifs transmis sous forme de bilan à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de tel que prévu à l'article 1.8 et 2.3 de la convention.

Article 3.4. - Récupérations des trop-perçus

La récupération des trop-perçus s'effectuera selon la procédure des rétablissements de crédits sur le budget du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Les titres de perception correspondants seront émis par l'ordonnateur sur le comptable du trésor assignataire.

IV. – RÈGLEMENT DES LITIGES

En cas de litige, le tribunal compétent est le tribunal administratif de (préciser l'adresse).

Pour l'entreprise (1)

(en cinq exemplaires originaux)

Cadre réservé à l'administration

Fait à, le

Le préfet de

Visa du contrôleur budgétaire (si budget > 100 000 euros).

(1) Préciser le nom et la qualité du signataire. Apposer le cachet de l'entreprise ou du signataire et signer à l'encre bleue.

ANNEXE VII *BIS*

CONVENTION TYPE CELLULE INTERENTREPRISES

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES
ET DE L'EMPLOI

Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle de
CR n°

CONVENTION DE CELLULE DE RECLASSEMENT INTERENTREPRISES

Entre : l'Etat, représenté par
Et (nom du porteur)
Siret :

Vu l'article R. 322-1 (7°) du code du travail,
Vu le décret n° 2007-604 du 25 avril 2007 fixant les conditions de participation des maisons de l'emploi aux actions de reclassement du Fonds national de l'emploi ;
Vu l'arrêté du 25 avril 2007 pris pour l'application de l'article R. 322-1 (7°) du code du travail ;
Vu les éléments de contexte qui justifient la mise en œuvre d'une cellule de reclassement interentreprises par exemple : au vu des difficultés économiques d'un secteur, du bassin d'emploi concerné, des nombreux règlements et liquidation judiciaires ;
Vu l'avis émis par les comités d'entreprise le ;
Vu l'avis du commission départementale de l'emploi et de l'insertion du ;
Vu l'avis de la DGEFP en date du ;
Considérant l'intérêt d'apporter une réponse collective et homogène pour l'accompagnement des suppressions d'emploi,

Il est convenu ce qui suit :

I. – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1. – Objet de la convention

Le (nom du porteur) s'engage à porter une cellule de reclassement au profit des salariés dont le licenciement économique est envisagé ; en contrepartie, l'Etat lui apporte son soutien financier. Cette cellule sera confiée à (nom du prestataire).

Le (nom du porteur) s'engage à conclure une convention de prestations avec (nom du prestataire).

Article 1.2. – Public visé. – Proposition au salarié

La présente convention s'adresse aux salariés de la branche, d'un territoire défini ou des entreprises visées dont le licenciement économique et le reclassement externe sont envisagés et ayant manifesté le souhait de bénéficier du dispositif tel que décrit aux articles suivants.

Le dispositif sera proposé à ces salariés le plus tôt possible, quelles que soient les autres mesures du plan de sauvegarde de l'emploi qu'ils aient ou qu'ils auront choisi par ailleurs. Pour bénéficier des prestations de la cellule, celui-ci doit adhérer au dispositif et s'engager à s'impliquer dans les différentes prestations de reclassement.

Article 1.3. – Bénéficiaires potentiels

Le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier des actions de la cellule de reclassement est de salariés.

Article 1.4. – Missions de la cellule de reclassement et durée d'accompagnement des bénéficiaires

La cellule de reclassement a pour mission d'aider les salariés ayant adhéré à retrouver un emploi ; en conséquence elle engagera des actions d'accompagnement en s'attachant à respecter les dispositions inscrites dans le cahier des charges joint en annexe.

La période d'adhésion à la cellule est de (maximum douze mois, elle est calculée en tenant compte des différentes vagues de licenciement identifiées).

La durée maximum d'accompagnement des bénéficiaires est fixée à (maximum douze mois).

Toutefois, elle pourra être prolongée exceptionnellement au maximum de douze mois lorsque le comité de suivi constate, au terme initial de la cellule, qu'un nombre important de salariés ayant adhéré présente de réelles difficultés de reclassement et/ou 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 prolongation s'effectue par le biais d'un avenant.

Article 1.5. – Durée de fonctionnement de la cellule de reclassement

La cellule sera mise en place à compter du pour une durée de mois, soit au maximum jusqu'au Cette durée maximum doit être établie en tenant compte des flux de licenciements envisagés pour les différentes entreprises concernées.

Article 1.6. – Composition de la cellule de reclassement, lieux de fonctionnement, moyens mis à disposition

Le (nom du porteur) fait appel dans le cadre d'une mission d'accompagnement vers l'emploi au (nom du prestataire) dont le siège social se situe

La cellule se tiendra dans les locaux de :

La cellule de reclassement est composée de membres, dont :

NOM	FONCTIONS	DISPONIBILITÉ (temps plein ou partiel)

Article 1.7. – Relations avec l'ANPE

L'activité de la cellule vient en appui des actions dont est responsable l'ANPE. En conséquence, les parties devront se rapprocher afin d'établir les modalités de collaboration possible dans le cadre d'une convention de coopération.

Celles-ci pourront porter sur les prestations offertes aux intéressés dans le cadre de la présente convention, leurs articulations avec celles menées par le service public de l'emploi, le calendrier de leur mise en œuvre, leurs implications financières et pratiques et leur pertinence par rapport au marché du travail.

Article 1.8. – Modalités de suivi de la convention

Le porteur s'engage à mettre en place une commission de suivi de la cellule de reclassement animée par le prestataire, qui en assure le secrétariat, et à laquelle seront conviés les représentants du service public de l'emploi (DDTEFP, ANPE, AFPA, ASSEDIC) ainsi que les représentants de l'employeur et les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

La commission détermine la fréquence de ses réunions et en fixe le calendrier. Afin d'assurer la mission qui lui est assignée, la commission de suivi se réunira régulièrement, et au moins :

- au démarrage de ses travaux ;
- à mi-parcours ;
- au moment du bilan final.

La commission a pour mission de suivre l'avancement des projets validés et des actions de formation. Elle pourra valider des réponses spécifiques à certaines attentes individuelles. Si cela paraît nécessaire, elle pourra se saisir de cas ou de difficultés individuelles afin de s'assurer qu'une réponse appropriée pourra être apportée à chacun.

La commission de suivi a également pour mission de valider les résultats de reclassement qui conditionnent le montant de prise en charge de l'Etat.

Le porteur s'engage à informer l'autorité administrative compétente de tout changement susceptible d'intervenir en cours de convention et touchant à la composition et au fonctionnement de la cellule envisagés au départ.

En fin de convention, le porteur s'engage à transmettre à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle concernée le bilan qualitatif de l'opération établi par le prestataire. Celui-ci devra préciser notamment le devenir de chaque bénéficiaire (reclassement, nature du reclassement...), les autres mesures du plan de sauvegarde de l'emploi utilisées par les salariés, l'activité menée par la cellule pendant la convention et le budget définitif affecté au fonctionnement de la cellule.

Article 1.9. – Suivi de la convention par les représentants du personnel

Ceux-ci seront informés de l'exécution du plan de sauvegarde de l'emploi conformément à l'article L. 321-4 du code du travail et dans ce cadre de l'exécution de la présente convention. Le procès-verbal de la réunion leur sera transmis ainsi que le bilan qualitatif prévu à l'article précédent.

Article 1.10. – Révision de la convention

En cas de non-respect des engagements prévus dans le cadre de la présente convention, celle-ci pourra être révisée ou interrompue.

II. – DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 2.1. – Coût prévisionnel

Le coût prévisionnel de la participation de l'Etat est au minimum de € (TTC) et en tout état de cause la participation maximale de l'Etat, au titre de la présente convention, ne pourra pas excéder € (TTC).

Article 2.2. – Montant de la participation de l'Etat

L'Etat participera au financement à hauteur de :

- € dans le cas d'un accompagnement réel, mais n'ayant pas permis de formuler un projet de reclassement précis ;
- € dans le cas d'un accompagnement réel d'un bénéficiaire avec des difficultés sociales et/ou psychologiques particulièrement graves qui nécessitent un suivi spécifique en lien avec les services sociaux compétents ;
- € dans le cas d'un projet aboutissant à un CDD et d'un CTT de moins de six mois ;
- € dans le cas d'un projet validé non encore abouti de reprise ou de création d'activité, sur productions de justificatifs (contrats de bail...);
- € dans le cas d'un salarié ayant bénéficié d'un reclassement sous contrat à durée déterminée ou en CTT d'une durée de six mois ou plus ;
- € dans le cas d'un projet aboutissant sur une formation professionnelle qualifiante ou diplômante, supérieure ou égale à trois mois ou le cas de l'aboutissement d'une action de VAE ;
- € dans le cas d'un salarié ayant bénéficié d'un reclassement sous contrat à durée indéterminée ou d'une reprise ou création d'activité ayant fait l'objet d'une immatriculation (registre du commerce et des sociétés, chambre des métiers...), sur productions de justificatifs (extrait *K bis*, statuts...).

En tout état de cause, la participation maximale de l'Etat, au titre de la présente convention, ne pourra pas excéder € (TTC).

Ces sommes seront versées à la fin de la mission du prestataire sur présentation :

- du bilan prévu à l'article 1.8 établi par le prestataire ;
- du contrat commercial signé, conclu entre l'employeur et le cabinet de reclassement ;
- de la demande de versement du solde (annexe 2 *bis*) ;
- des fiches individuelles « bilan au terme de la cellule de reclassement » de chaque adhérent à la cellule (annexe 4) ;
- du Cerfa d'adhésion signée par le bénéficiaire (annexe 9) ;
- de la copie du contrat de travail de chaque salarié reclassé ;

et après vérification que les reclassements, formations et accompagnements ont bien été réalisés grâce à la seule intervention de la cellule de reclassement (un contrôle pourra être effectué, *a posteriori*, par la DDTEFP avec, le cas échéant, l'appui de l'ANPE).

Article 2.3. – Montant de la participation des entreprises

Recenser les entreprises connues :

Hypothèse 1 : exonération de la participation de l'entreprise.

Compte tenu de sa situation financière, l'entreprise est exonérée de sa participation employeur.

Hypothèse 2 : participation de l'entreprise à la convention.

Conformément aux dispositions inscrites dans le plan de sauvegarde de l'emploi, l'entreprise s'engage à mobiliser un montant maximum de € au titre du financement de la cellule de reclassement. et le cas échéant,

L'entreprise s'engage à verser un montant de par personne ayant fait l'objet d'un suivi réel et en complément un montant de par personne reclassée (préciser les montants en fonction de la nature du reclassement).

III. – EXÉCUTION FINANCIÈRE ET COMPTABLE DE LA CONVENTION

Article 3.1. – Durée d'application de la convention

La durée d'application de la présente convention couvre la période de fonctionnement de la cellule soit du au

Article 3.2. – Dispositions comptables

Pour chaque cellule, l'ordonnateur est le préfet du département dont ressort l'établissement correspondant ou par délégation le directeur départemental du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle. Le comptable du Trésor est le trésorier payeur général assignataire.

La participation financière de l'Etat sera imputée sur le budget du ministère de l'économie, des finances et de l'emploi sur la ligne budgétaire 0103.02.27.

BOP 0103 : accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques.

L'Etat se libérera des sommes dues en application de la présente convention, par mandat de paiement :

au compte n° ouvert à imputé sur la ligne budgétaire 0103.02.27 PCE 65 228 5 J.

Article 3.3. – Modalités de versement de la participation de l'Etat

Le paiement sera effectué comme suit :

- un premier versement sera effectué au porteur dont le montant correspond au nombre de bénéficiaires suivis par la cellule multiplié par le montant fixé pour un suivi réel sans solution identifiée soit un montant de (TTC) après la tenue de la 1^{re} commission de suivi. Ce premier versement est conditionné par la remise par le porteur des fiches d'adhésion signées par les salariés ayant adhéré à la cellule ;
- le solde calculé dans la limite du plafond rappelé à l'article 2 et déduction faite des sommes déjà versées après la tenue de la 1^{re} commission de suivi est versé au porteur au terme de l'exécution de la prestation et au vu de l'état du nombre définitif de salariés ayant bénéficié du dispositif et des résultats de reclassement effectifs transmis à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de

Lorsque la durée de fonctionnement de la cellule dépasse douze mois, il est possible de prévoir le deuxième versement au terme de ces douze mois et un troisième versement au titre du solde.

Le paiement sera alors effectué comme suit :

- un premier versement sera effectué au porteur dont le montant correspond au nombre de bénéficiaires suivis par la cellule multiplié par le montant fixé pour un suivi réel sans solution identifiée soit un montant de (TTC) après la tenue de la 1^{re} commission de suivi ;
- un deuxième versement sera effectué au porteur au vu du nombre de reclassements réels validés lors de la commission de suivi du (date) en tenant compte de la grille financière de reclassement précisée à l'article 2.3 ;
- le solde calculé dans la limite du plafond rappelé à l'article 2 et déduction faite des sommes déjà versées au vu des résultats de reclassement intermédiaires est versé au porteur au terme de l'exécution de la prestation et au vu de l'état du nombre définitif de salariés ayant bénéficié du dispositif et des résultats de reclassement effectifs transmis sous forme de bilan à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de tel que prévu à l'article 1.8 et 2.3 de la convention.

Article 3.4. – Récupérations des trop-perçus

La récupération des trop-perçus s'effectuera selon la procédure des rétablissements de crédits sur le budget du ministère de l'économie, des finances et de l'emploi.

Les titres de perception correspondants seront émis par l'ordonnateur sur le comptable du trésor assignataire.

IV. – RÈGLEMENT DES LITIGES

En cas de litige, le tribunal compétent est le tribunal administratif de (préciser l'adresse).

Pour le porteur (1)

(en cinq exemplaires originaux)

Cadre réservé à l'administration

Fait à, le

Le préfet de

Visa du contrôleur budgétaire (si budget > 100 000 euros).

(1) Préciser le nom et la qualité du signataire. Apposer le cachet de l'entreprise ou du signataire et signer à l'encre bleue.

ANNEXE VIII

AVENANT FINANCIER TYPE

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES
ET DE L'EMPLOI

Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle de
CR n°

AVENANT À LA CONVENTION DE CELLULE DE RECLASSEMENT

Entre : l'Etat, représenté par
Et la société (ou le porteur)

Siret :

Pour les entreprises en RJJ :

Représentée par maître mandataire judiciaire.

Rue

Code postal ville

LJ/RJ du

désignée ci-après comme l'entreprise ou le porteur,

Vu l'article R. 322-1 (7°) du code du travail,

Vu l'arrêté du 25 avril 2007 pris pour l'application de l'article R. 322-1 (7°) 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 l'avis émis par le comité d'entreprise le

Vu l'avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion du

Considérant l'ensemble des mesures prises par l'entreprise pour réduire les répercussions sociales des suppressions d'emploi envisagées sur un effectif total de salariés.

Il est modifié ce qui suit :

II. – DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 2.1. – Coût prévisionnel

Le coût prévisionnel de la participation de l'Etat est au minimum de (inscrire le montant réajusté) € (TTC) et la participation maximale de l'Etat, au titre de la présente convention ne pourra pas excéder € (TTC).

Pour l'entreprise (1)

(en cinq exemplaires originaux)

Cadre réservé à l'administration

Fait à, le

Le préfet de

Visa du contrôleur budgétaire (si budget > 100 000 euros).

(1) Préciser le nom et la qualité du signataire. Apposer le cachet de l'entreprise ou du signataire et signer à l'encre bleue.

ANNEXE IX

CERFA D'ADHÉSION DU SALARIÉ



N°

CR 1

Le salarié

----- Cadre réservé à l'administration (DDTEFP) -----
 N° de la convention : | | | | | | | | | | | | | | | |

NOM et Prénom : _____
 Adresse : _____
 Code Postal : | | | | | | | | Commune : _____
 Téléphone : | | | | | | | | | | | | | | Date de naissance : | | | | | | | | | |
jour mois année
 Sexe : (porter le chiffre correspondant : masculin = 1, féminin = 2)
 Qualification : (porter le chiffre correspondant)
 Ouvrier non qualifié (manœuvre, OS) 1 Employé qualifié 4
 Ouvrier qualifié (OP, OQ) 2 Technicien, agent de maîtrise 5
 Employé non qualifié 3 Cadre, Ingénieur 6

déclare

Avoir été licencié le : | | | | | | | | | | | | | | | |
jour mois année

(ancien employeur)

Par l'établissement (nom) : _____
 Adresse : _____
 Code Postal : | | | | | | | | Activité : _____
 SIRET : | | | | | | | | | | | | | | | | Code APE : | | | | | | | |

demande à bénéficier du suivi de la cellule de reclassement

Prestataire retenu : _____

 _____ A _____
 Le ____ / ____ / ____ Signature du salarié :

ANNEXE X

CAHIER DES CHARGES TYPE

Cahier des charges pour la mise en œuvre des cellules de reclassement

Le prestataire chargé d'animer la cellule de reclassement devra respecter les dispositions du présent cahier des charges.

L'OBJECTIF DE LA CELLULE DE RECLASSEMENT

L'objectif de la cellule est le reclassement des bénéficiaires.

La cellule de reclassement a pour mission d'assurer le soutien et l'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique afin de faciliter leur réinsertion professionnelle par leur reclassement sur un emploi durable.

Il appartiendra à la DDTEFP, en lien avec la commission de suivi, d'apprécier la qualité de l'accompagnement individuel réalisé par le cabinet, notamment en cas de création d'entreprise ou de formations qualifiantes.

MISSIONS DE LA CELLULE DE RECLASSEMENT

L'entreprise, le porteur ou le mandataire judiciaire s'engage à déposer le dossier et la demande de financement auprès de la DDTEFP dans les meilleurs délais après notification des licenciements.

Information collective :

Le prestataire devra organiser une séance d'information, le plus rapidement possible, en présence du responsable de l'entreprise et/ou de l'administrateur judiciaire, des représentants du personnel ainsi que des acteurs du service public de l'emploi (SPE).

Le prestataire présentera, en détail, son intervention : méthodologie, calendrier...

Cette réunion permettra de fixer l'articulation entre la mission de la cellule de reclassement et les interventions possibles des membres du SPE.

L'accompagnement des bénéficiaires :

Le prestataire devra articuler des phases d'accompagnement individuel et collectif.

Accompagnement individuel :

Une fiche individuelle de suivi devra être renseignée, au fur et à mesure, par le cabinet afin de retracer l'activité de la cellule auprès du bénéficiaire.

Le prestataire s'engage, en lien avec l'ANPE, à définir un projet professionnel dès l'adhésion du salarié et dans les meilleurs délais possibles grâce à un bilan professionnel et personnel qui permettra de construire un accompagnement adapté.

Cette action se déroulera dans le strict respect de la règle de discrétion professionnelle vis-à-vis des informations à caractère privé dont le consultant aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Sur la base de ce bilan individuel, le prestataire s'engage à mener au minimum les actions individuelles suivantes :

- entretiens réguliers et suivis (le cabinet précisera la fréquence des entretiens) ;
- enrichir le portefeuille d'offres d'emploi de la cellule ;
- propositions d'offres d'emploi, c'est à dire réalisées à partir d'un travail de détection des offres distinct de l'offre des ALE et de la presse ciblées par rapport aux projets professionnels validés des bénéficiaires ;
- préparation des entretiens d'embauche et leur suivi ;
- assistance au montage de formations ;
- assistance à la création ou reprise d'entreprises ;

Le prestataire devra définir les conditions d'un accompagnement spécifique pour les salariés rencontrant des difficultés particulières de reclassement notamment en raison de leur âge, de leur handicap ou de leur niveau de qualification.

Accompagnement collectif :

Le prestataire s'engage à la mise en place :

- de réunions collectives d'apprentissage, notamment sur les techniques de recherche d'emploi ;
- des échanges collectifs réguliers.

III. – ORGANISATION DE LA CELLULE

Il appartient au prestataire de proposer une méthodologie adaptée aux caractéristiques des bénéficiaires de la cellule de reclassement.

En tout état de cause, il conviendra qu'il précise et respecte les points suivants :

1. Mobilisation des moyens humains

Le prestataire devra préciser :

- son expérience ;
- les consultants intervenant dans la cellule, en indiquant leur nombre, leurs identités et leurs compétences : ils devront avoir une connaissance suffisante des métiers, du secteur d'activité et du profil des salariés suivis ;
- le calendrier de son intervention, en précisant les différentes phases de l'accompagnement et du suivi : le prestataire devra prévoir un suivi particulièrement important au démarrage de la cellule.

2. Les moyens matériels mobilisés

Lieu de l'antenne emploi :

Le facteur de proximité est déterminant dans la réussite de la cellule de reclassement. Aussi, les locaux de l'antenne emploi devront offrir un accueil de qualité, être situés à proximité du site de restructuration ou du lieu où résident majoritairement les personnes licenciées, et être facilement accessibles (desserte en transports en commun, commodités de parking...).

Horaires d'ouverture de l'antenne-emploi :

Les horaires d'ouverture de l'antenne-emploi doivent avoir une amplitude suffisante pour permettre aux salariés d'accéder largement aux prestations du cabinet.

Moyens logistiques mis à disposition :

Le prestataire précisera les moyens matériels mis à disposition des adhérents.

A minima, il devra mobiliser les moyens logistiques suivants :

- des locaux permettant tant des réunions collectives que des entretiens individuels en toute discrétion ;
- du matériel de bureau ;
- du matériel permettant la rédaction, correction, publication et affranchissement de CV ;
- des moyens de communication en libre accès tels que téléphone, fax, internet, minitel, photocopieurs, micro-ordinateurs et logiciels, imprimantes, vidéothèque, téléviseur, caméscope, en nombre suffisant ;
- de la documentation, notamment la presse locale et des journaux à forte publication d'offres d'emploi, des annuaires (téléphone, banque de données d'entreprises...), des documents pédagogiques (écrits ou vidéo) sur la recherche d'emploi, les techniques d'entretien et toute documentation spécifique sur les métiers et la formation.

IV. – PARTENARIAT

Le prestataire devra travailler en synergie avec les acteurs du service public de l'emploi, en particulier avec l'ANPE et l'ASSEDIC, qui participent aux commissions de suivi. Conformément aux dispositions de l'accord Etat/ANPE/Syntec du 1^{er} juillet 2004, une convention de coopération devra être signée entre le prestataire et l'agence locale pour l'emploi.

V. – SUIVI DE LA CELLULE

Le prestataire devra rendre compte à la commission de suivi.

Composition de la commission de suivi :

Sont membres de droit de la commission de suivi :

- le chef d'entreprise ou ses représentants, et l'administrateur judiciaire ou son représentant, le cas échéant ;
- les représentants du personnel ou, à défaut, les représentants des adhérents ;
- un représentant de l'ANPE, de l'ASSEDIC et de la DDTEFP.

Les membres de la commission de suivi pourront faire appel à d'autres intervenants dans le reclassement : AFPA, conseil régional...

Mission de la commission de suivi :

La commission suit l'activité de la cellule, fait le lien entre l'entreprise, la cellule de reclassement, les représentants du personnel et les acteurs extérieurs.

Elle suit l'avancement collectif et individuel des reclassements réalisés, des projets validés, des actions de formation, des offres d'emplois présentées, prend connaissance des éventuelles difficultés et valide les réponses spécifiques apportées à certaines situations individuelles.

Enfin, la commission valide les résultats de reclassement qui conditionnent le montant de la participation financière de l'Etat.

La commission de suivi est un lieu d'échanges qui permet de mettre en place une synergie de moyens en développant des actions conjointes de reclassement.

Ces échanges réguliers pourront permettre de trouver des solutions adaptées aux difficultés rencontrées par les salariés dans leur reclassement.

Fonctionnement de la commission de suivi :

La commission doit se doter, dès la première réunion, d'un secrétariat assuré par le cabinet. La commission détermine la fréquence des réunions et fixe le calendrier.

Afin d'assurer la mission qui lui est assignée, la commission de suivi se réunira régulièrement, et au moins :

- au démarrage de ses travaux ;
- à mi-parcours ;
- au moment du bilan final.

En tant que de besoin, des réunions ponctuelles peuvent avoir lieu à l'initiative de l'une des parties.

Lors des commissions de suivi, certaines informations devront, systématiquement, être communiquées par le prestataire :

- la liste des entreprises prospectées, le nombre d'offres recueillies ainsi que les moyens mobilisés pour la prospection ;
- l'évolution globale de la cellule de reclassement : notamment, un état statistique sur la période considérée et depuis le début de la cellule, un tableau de suivi collectif ;
- les fiches individuelles de suivi pour chacun des salariés ;
- les difficultés spécifiques rencontrées collectivement par les bénéficiaires.

Les invitations devront être adressées au moins quinze jours à l'avance, et accompagnées des documents de travail nécessaires à la participation active des membres, soit, au moins :

- le compte-rendu de la réunion précédente
- l'état statistique collectif

Il sera remis à la DDTEFP les fiches d'adhésion des salariés ainsi que le tableau de suivi collectif.

L'entreprise s'engage à faire respecter le présent cahier des charges.