

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Développement local*

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

Sous-direction des mutations de l'emploi  
et du développement de l'activité

Mission Fonds national de l'emploi

MINISTÈRE DU REDRESSEMENT PRODUCTIF

Direction générale de la compétitivité  
de l'industrie et des services

MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES  
ET DU LOGEMENT

Délégation interministérielle à l'aménagement  
du territoire et à l'attractivité régionale

### **Circulaire DGEFP/DGCIS/DATAR n° 2012-14 du 12 juillet 2012 relative à la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation instituée à l'article L. 1233-84 du code du travail**

NOR : ETSD1229581C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Pièces jointes* : 7 fiches et 3 annexes.

*Référence* : code du travail, articles L. 1233-84 à L. 1233-90 et D. 1233-37 à D. 1233-44.

*Dispositions abrogées* :

Circulaire DGEFP/DGTPE/DGE/DATAR n° 2005-42 du 12 décembre 2005 relative à la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation instituée à l'article L. 321-17 du code du travail ;

Guide d'appui sur la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation.

*Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministre du redressement productif et la ministre de l'égalité des territoires et du logement à Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) des départements et régions d'outre-mer ; Monsieur le directeur de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population de Saint-Pierre-et-Miquelon ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les chefs d'unités territoriales des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.*

L'obligation de revitalisation permet d'accompagner les territoires affectés par des mutations économiques à travers un ensemble d'actions destinées à promouvoir l'émergence de nouvelles activités et la création de nouveaux emplois en remplacement de ceux supprimés par des licenciements collectifs.

L'objet de la présente circulaire est de tirer les enseignements de plusieurs années de pratique de l'obligation légale de revitalisation et de proposer des recommandations de nature à rendre plus efficace la mise en œuvre de la revitalisation dans les territoires. Il s'agit, d'une part, d'améliorer et de sécuriser les pratiques à partir d'une analyse des risques juridiques et, d'autre part, de poursuivre et d'amplifier les expérimentations de pratiques innovantes pouvant déboucher sur des résultats profitables en matière de création d'activités et d'emplois.

#### **1. L'analyse des pratiques observées conduit à formuler des recommandations visant à sécuriser la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation**

En premier lieu, nous souhaitons rappeler la différence de nature entre le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), qui relève de la responsabilité sociale de l'entreprise, et l'obligation de revitalisation, qui relève de sa responsabilité territoriale. Les deux objets et les mesures qui s'y rapportent doivent conserver leur spécificité.

Les recommandations qui suivent visent à sécuriser et améliorer les pratiques de revitalisation.

L'un des enjeux de la revitalisation est la réactivité de la réponse apportée. Aussi, nous vous demandons que les conventions soient conclues au plus tard six mois après la notification du projet de licenciement.

Vous porterez une attention particulière à la motivation des décisions d'assujettissement. Dans cette perspective, le délai d'assujettissement, qui a été porté à trois mois, doit vous permettre de réunir les conditions d'une meilleure motivation et sécurisation des décisions d'assujettissement.

Vous veillerez également à encourager les pratiques d'anticipation des entreprises et les prendrez en compte au moment de la négociation de la convention.

Dans la négociation et la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation, vous privilégieriez une approche fondée sur la responsabilisation de l'entreprise. Il s'agit en effet d'un dispositif négocié qui doit tenir compte de la situation du territoire et de celle de l'entreprise. Vous vous attacherez à sensibiliser les entreprises assujetties aux retombées positives effectives de leur effort en faveur du territoire impacté (dont un enjeu d'image, et donc de communication).

Il vous est également demandé de favoriser une forte implication des entreprises dans la mise en œuvre de la revitalisation sur les territoires, en définissant, par exemple, un plan d'actions, partagé par l'entreprise et les différents acteurs du territoire et adapté aux particularités locales. La pratique a en effet démontré que les résultats des actions de revitalisation étaient d'autant meilleurs que les entreprises s'étaient investies fortement dans la mise en œuvre de ces actions.

À cet égard, vous veillerez à ce que les partenaires de l'État en matière de développement économique (collectivités territoriales, chambres de commerces et industrie, agences régionales de développement...) se mobilisent à vos côtés pour une meilleure complémentarité des politiques et des actions menées en faveur du développement du territoire ; ils pourront vous aider notamment à identifier les actions les plus pertinentes à engager dans le cadre des conventions de revitalisation (entreprises en développement ou secteurs à appuyer, projets de développement...).

Vous pourrez vous appuyer notamment sur les commissaires au redressement productif.

Il vous appartient également de veiller à ce que le dispositif de revitalisation s'articule avec les autres outils de redynamisation présents sur le territoire.

Il vous appartient d'assurer un pilotage et un suivi actif des conventions et de mener des travaux d'évaluation, afin de vérifier que les objectifs de compensation des effets territoriaux des licenciements sont bien atteints, et de tirer les enseignements à même d'améliorer les pratiques de revitalisation sur vos territoires.

Votre implication dans le processus de négociation avec les entreprises concernées, la mise en œuvre et l'évaluation des conventions de revitalisation est indispensable. Afin d'assurer ou de préserver la qualité du pilotage du dispositif, vous désignerez un pilote en charge de la revitalisation au niveau régional comme au niveau départemental.

## **2. La mise en œuvre de la revitalisation doit favoriser un développement équilibré des activités et des emplois, en privilégiant notamment de nouvelles pratiques**

La pratique et les travaux de capitalisation réalisés ont permis d'identifier un certain nombre de pratiques innovantes susceptibles de favoriser l'optimisation des moyens mis au service de la création d'activités et du développement des emplois. Les innovations observées ont trait aux différents aspects de la mise en œuvre d'une convention : nature des actions soutenues et des objectifs poursuivis, mécanismes et modalités de pilotage des conventions, outils financiers mobilisés.

Dans la mesure du possible et en tenant compte des spécificités et des potentialités des territoires dont vous avez la charge, nous attirons votre attention sur les quatre points suivants :

Le soutien d'actions structurantes, créatrices d'activités et d'emplois

Le financement de projets d'entreprises à fort potentiel, et donc particulièrement structurants pour le territoire, est une pratique qui mérite d'être développée. Soutenir des projets vecteurs de richesses et d'activités peut s'avérer fructueux à moyen et à long terme pour le territoire, en termes de « retour sur investissement » (en termes d'emplois mais aussi en termes d'attractivité et de développement). Ainsi, vous porterez une attention particulière aux actions visant à créer des emplois durables dans les secteurs à capacité d'entraînement, à développer des activités nouvelles créatrices d'emplois et participant à la diversification économique du territoire.

Les projets de reprise constituent également d'intéressantes opportunités de créations d'activités et d'emplois.

Les démarches de GPEC territoriale représentent un enjeu important pour le développement économique et l'emploi et doivent également être encouragées.

Les aides à l'innovation, à la R&D ainsi que l'ingénierie de projets et la mise à disposition de compétences peuvent également être utilement accompagnées dans le cadre de la revitalisation.

Dans le choix des actions, vous veillerez à la cohérence et au développement de possibles synergies avec les dynamiques et programmes de développement propres au territoire (pôles de compétitivité, secteurs et axes d'actions prioritaires identifiés dans les documents de programmation type schéma régional de développement économique, contrat de projet État-région, etc.).

La nécessité de constituer un portefeuille territorial de projets de revitalisation

Afin de faciliter et d'accélérer le processus d'élaboration des conventions de revitalisation, nous vous invitons à constituer territorialement, par anticipation, des portefeuilles de projets et d'actions à faire figurer dans les conven-

tions de revitalisation que vous pourriez être amenés à négocier. Ces portefeuilles de projets peuvent préfigurer l'élaboration d'une stratégie territoriale de développement ou s'inscrire dans les grands axes d'une stratégie préexistante.

#### Le renforcement des modalités de pilotage

L'intérêt majeur du recours à la mutualisation est de favoriser une stratégie d'action plus cohérente et plus globale, de simplifier la gouvernance des conventions de revitalisation. La concentration des moyens et le resserrement des instances de pilotage et de décision permettent en outre d'éviter une concurrence entre les différentes conventions de revitalisation.

C'est pourquoi il vous est demandé de porter une attention particulière à ces possibilités de mutualisation des outils de pilotage, qui méritent d'être développées plus largement.

#### L'intérêt des outils financiers

Parmi les différents véhicules financiers mobilisables, il vous est demandé de porter une attention particulière à la constitution de fonds de prêts, et surtout de fonds de garantie. Un dispositif de prêts « aidés » permet une optimisation des moyens et donc un meilleur rendement de la convention de revitalisation (coefficient multiplicateur et/ou effet levier).

Vous vous référerez utilement aux fiches techniques annexées, qui développent ces thèmes et présentent, de façon schématique et pédagogique, différents modèles.

\*  
\* \*

Vous voudrez bien nous saisir des éventuelles difficultés d'application de la présente circulaire sous le timbre de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (mission du Fonds national de l'emploi : mél : Claire Massuelles, claire.massuelles@emploi.gouv.fr, tél. : 01-43-19-33-07) pour le compte de la délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale et de la direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services.

Pour le ministre du travail,  
de l'emploi, de la formation professionnelle  
et du dialogue social et par délégation :

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

B. MARTINOT

Pour le ministre du redressement productif  
et par délégation :

*Le directeur général de la compétitivité  
de l'industrie et des services,*

L. ROUSSEAU

Pour la ministre de l'égalité des territoires  
et du logement et par délégation :

*Le délégué interministériel à l'aménagement du territoire  
et à l'attractivité régionale,*

E. BERTHIER

#### LISTE DES FICHES

FICHE N° 1 : **L'assujettissement à l'obligation de revitalisation**

FICHE N° 2 : **La mise en œuvre de l'obligation de revitalisation**

FICHE N° 3 : **L'articulation du plan de sauvegarde de l'emploi et de la convention de revitalisation**

FICHE N° 4 : **Le bilan et l'évaluation des conventions de revitalisation**

FICHE N° 5 : **Le recours aux cabinets**

FICHE N° 6 : **La mutualisation des conventions de revitalisation**

FICHE N° 7 : **La coordination de la négociation des conventions en cas de licenciements multisites**

## FICHE N° 1

## L'ASSUJETTISSEMENT À L'OBLIGATION DE REVITALISATION

Le dispositif de revitalisation instaure une responsabilité sociale et territoriale à l'égard des entreprises mentionnées à l'article L. 1233-71 du code du travail, lorsqu'elles procèdent à des licenciements économiques qui affectent l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquelles elles sont implantées. Ce dispositif n'est pas applicable dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire. *A contrario* elle l'est dans celles sous procédure de sauvegarde, régime de procédure collective, qui ne doit pas être confondu avec le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), ainsi que dans les entreprises sous mandat *ad hoc* ou sous conciliation, ou sous appui CIRI, ou CODEFI.

Les entreprises de cinquante à mille salariés, qui effectuent des licenciements collectifs affectant l'équilibre du territoire où elles sont implantées peuvent également volontairement contribuer à la revitalisation de ce territoire.

**1.1. Champ d'application de l'obligation**

Il s'agit du même champ d'application que pour l'obligation de congé de reclassement.

Les entreprises soumises à l'obligation instituée à l'article L. 1233-84 du code du travail sont les suivantes :

- les entreprises installées en France d'au moins mille salariés (*cf.* art. L. 1233-71 du code du travail) ;
- les entreprises appartenant à des groupes dont le siège social des entreprises dominantes est situé sur le territoire français et dont l'effectif global, calculé par ajout de celui desdites entreprises dominantes à celui des entreprises qu'elles contrôlent, quelle que soit leur localisation mondiale, est d'au moins mille salariés (*cf.* art. L. 2331 du code de commerce) ;
- les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire, ce quel que soit la localisation de leur siège social sur le territoire de l'UE (*cf.* art. L. 2341-4 du code de commerce), dès lors :
  - que sont employés au moins mille salariés dans les États membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen (c'est-à-dire les 27 États membres de l'UE plus la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein) ;
  - que l'entreprise comporte au moins un établissement employant cent cinquante salariés et plus dans au moins deux de ces États membres.

L'appréciation du champ d'application de l'obligation de revitalisation peut nécessiter pour les services une recherche d'informations relatives à la structuration de l'entreprise, à l'effectif total de salariés et à la localisation géographique du siège social. L'ensemble des services de l'État doivent contribuer à cette collecte d'informations, en lien avec l'entreprise qui envisage de licencier ainsi que ses représentants du personnel.

Le guide méthodologique relatif à la revitalisation vous apporte des précisions utiles sur ce point.

Les entreprises de plus de mille salariés procédant à des licenciements ayant un impact diffus sur le territoire peuvent contribuer à la revitalisation des territoires impactés par leurs restructurations en concluant avec vous des conventions selon les mêmes modalités. Un certain nombre de conventions nationales sont signées en ce sens.

**1.2. Fait générateur de l'obligation de revitalisation**

Les entreprises entrant dans le champ d'application de l'obligation de revitalisation sont assujetties dès lors qu'elles procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquelles elles sont implantées.

*Le licenciement collectif*

L'article L. 1233-85 du code du travail impose la conclusion d'une convention dans un délai de six mois à compter de la notification prévue à l'alinéa 1 de l'article L. 1233-46 du code du travail. Il s'agit de la notification à l'autorité administrative, par l'employeur, de tout projet de licenciement pour motif économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours.

Le fait générateur consiste donc en l'existence d'un licenciement pour motif économique de dix salariés ou plus dans une période de trente jours.

Dans la mesure où, selon l'article L. 1233-3 du code du travail, constitue un licenciement pour motif économique celui effectué pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, mais résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives à des raisons économiques, vous veillerez à assujettir à l'obligation de revitalisation les entreprises entrant dans le champ d'application de la loi, dès lors qu'elles procéderont à des réductions d'effectifs impactant leur bassin d'emploi d'implantation, et ce quand bien même ces réductions d'effectifs s'inscriraient dans le cadre de plans de départ volontaires. En effet, un plan de départ volontaire n'est qu'une modalité particulière de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Une entreprise mettant en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi exclusivement par appel au volontariat reste soumise à l'obligation de revitalisation.

*L'impact sur le territoire*

Le licenciement doit provoquer un déséquilibre du territoire impacté. L'assujettissement des entreprises à la revitalisation nécessite de mesurer l'impact territorial des suppressions d'emploi.

Ainsi, conformément aux termes de l'article D. 1233-38 du code du travail, l'impact des licenciements s'apprécie « en tenant notamment compte du nombre et des caractéristiques des emplois susceptibles d'être supprimés, du taux de chômage et des caractéristiques socio-économiques du ou des bassins d'emploi et des effets du licenciement sur les autres entreprises de ce ou ces bassins d'emploi ».

La solidité de l'argumentaire développé par l'autorité administrative pour démontrer l'impact de la restructuration sur le bassin d'emploi est donc fondamentale, ainsi que permet de l'illustrer le jugement rendu le 9 juin 2009 par le tribunal administratif de Strasbourg (Morgan Cupex).

Vous avez la faculté, conformément à l'article L. 1233-85 du code du travail, de demander à l'entreprise de réaliser une étude d'impact social et territorial. La prescription d'une étude n'a pas pour effet de proroger le délai d'assujettissement.

L'allongement du délai d'assujettissement, porté de un à trois mois par le décret n° 2011-1071 du 7 septembre 2011, permettra à vos services de mieux cerner l'impact des licenciements sur le territoire et de motiver avec précision les décisions d'assujettissement. À cet égard, l'étude d'impact est encouragée, sous une forme allégée, tant dans sa forme que dans son contenu. Vos services peuvent s'appuyer sur les diagnostics préexistants pour mesurer les effets directs et indirects des suppressions d'emplois et objectiver l'impact sur le territoire. En particulier, l'impact potentiel sur les autres entreprises du ou des bassins d'emploi, et notamment celles avec lesquelles l'entreprise entretient des liens industriels et commerciaux, sera recherché.

À cette fin, il est envisageable de mobiliser l'outil de l'INSEE relatif à l'inscription territoriale de l'entreprise. Des éléments de méthode relatifs au diagnostic territorial et à l'étude d'impact, permettant notamment de dégager les effets directs, indirects ou induits sur l'emploi, vous sont proposés dans le guide méthodologique.

L'appréciation de l'assujettissement est du ressort de chaque préfet de département concerné. Dans le cas d'une restructuration concernant plusieurs établissements d'une même entreprise, l'unité territoriale (UT) du siège de l'entreprise doit informer dans les meilleurs délais les autres unités territoriales concernées par les licenciements dans le mois courant, afin que les préfets soient en mesure d'examiner utilement l'opportunité de l'assujettissement à l'obligation de revitalisation.

### **1.3. La notification de la décision d'assujettissement**

Lorsque les différents éléments réunis concluent à un impact significatif de la restructuration sur le territoire, le préfet du ou des départements concernés notifie à l'entreprise son assujettissement à l'obligation de revitalisation.

Conformément au décret n° 2011-1071 du 7 septembre 2011, le préfet dispose d'un délai de trois mois, à compter de la notification du projet de licenciement au chef d'unité territoriale (UT) de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), pour informer l'entreprise de son assujettissement ou non à l'obligation de revitalisation prévue au premier alinéa de l'article L. 1233-84 du code du travail. Dans le cas où le préfet aurait prescrit à l'entreprise de réaliser une étude d'impact social et territorial, l'entreprise communique au préfet les conclusions de cette étude dans un délai d'un mois.

Aux termes de l'article D. 1233-38 du code du travail, le délai dont dispose l'administration pour notifier à l'entreprise son assujettissement à l'obligation de revitalisation court à compter de la notification du projet de licenciement. L'article D. 1233-12 précise que le point de départ du délai court à compter de la date d'envoi de la notification du projet de licenciement, qui ne peut pas intervenir avant le lendemain de la date prévue pour la première réunion d'information des délégués du personnel ou du comité d'entreprise (art. L. 1233-46 CT).

Cette notification doit être adressée à l'UT du département où se trouve le siège de l'entreprise, qui doit en informer rapidement les autres UT éventuellement concernées par le projet de licenciement. À défaut de mention de la date d'envoi (tampon postal), il conviendra de se référer à la date d'émission du courrier où, à défaut, de la date de réception du courrier par l'administration.

L'assujettissement doit intervenir après avoir recueilli les observations de l'entreprise, lesquelles seront d'ailleurs utiles pour motiver l'assujettissement.

La décision d'assujettissement est un acte administratif unilatéral susceptible de recours. Ainsi la solidité de la motivation et de la justification des décisions d'assujettissement permettra de mieux répondre aux recours administratifs et contentieux qui pourraient être formés à l'encontre de ces décisions.

Vous trouverez, en annexe I, un modèle de décision d'assujettissement.

## FICHE N° 2

## LA MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION DE REVITALISATION

Les entreprises qui entrent dans le champ de l'obligation doivent intervenir pour favoriser la création d'activités et le développement d'emplois nouveaux sur les bassins d'emploi affectés par leurs restructurations, afin d'atténuer les effets des licenciements collectifs auxquels elles ont procédé. Il existe deux modalités de mise en œuvre de l'obligation de revitalisation : la convention État-entreprise et l'accord collectif. En cas de refus de négocier et signer une convention de revitalisation ou d'accord collectif en tenant lieu, dans un délai de six mois à compter de la notification de la décision d'assujettissement, vous avez la possibilité d'appliquer l'assujettissement d'office à 4 fois le SMIC. Le préfet du département où est situé l'établissement qui procède au licenciement établi, après mise en demeure de l'entreprise, un titre de perception et transmet ce titre au DDFIP qui en assure le recouvrement.

Même si les sommes dues par une entreprise au titre de la contribution d'office pour absence de convention ont le caractère de recette fiscale de l'État (*cf.* la décision n° 2001-455 DC – 12 janvier 2002 du Conseil constitutionnel sur la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002), elles ne bénéficient d'aucun privilège (1). L'État n'est à ce titre qu'un créancier chirographaire. Les sommes ainsi perçues sont rattachées au budget général de l'État et ne peuvent faire l'objet d'un rattachement à des fonds de concours locaux.

### 2.1. Négociation de la convention de revitalisation

L'entreprise est de droit représentée par son représentant légal, tel que désigné au registre du commerce et des sociétés.

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

Le processus de négociation doit aboutir à la conclusion d'une convention entre l'État et l'entreprise avant l'expiration du délai fixé au premier alinéa de l'article L. 1233-85, c'est-à-dire au plus tard six mois après la notification à l'autorité administrative du projet de licenciement (notification au lendemain de la première réunion du livre II, titre III). Dès lors que ce délai est dépassé, le préfet peut appliquer les modalités de versement prévues au deuxième alinéa de l'article L. 1233-86 pour absence de convention.

Au cours du processus de négociation, en application de l'article L. 1233-88 du code du travail, le préfet doit consulter, avec l'entreprise, les collectivités locales intéressées, les organismes consulaires (chambre de commerce et d'industrie, chambre d'agriculture, chambre des métiers) et les partenaires sociaux membres de la COPIRE, sur les actions que pourrait contenir la convention. Il importe, à cet effet, que les grandes lignes du projet de convention soient esquissées lors de cette consultation, au terme de laquelle la convention sera établie.

Les actions de revitalisation s'insèrent dans un environnement local. L'association des différents acteurs locaux favorise la complémentarité et l'articulation entre les différents outils mis en œuvre sur le territoire. La négociation et la mise en œuvre de la convention de revitalisation sont l'occasion d'une mise en réseau des acteurs.

### 2.2. Contenu de la convention

La convention signée entre l'entreprise et le préfet précise les points sur lesquels a porté la négociation. Le contenu de la convention dépend de l'implication de l'entreprise eu égard à son ancrage sur le territoire, de ses points d'intérêt et de ses compétences ainsi que du contexte local dans lequel les mesures seront déployées. À cet égard, l'existence d'une stratégie locale partagée sur les priorités et les enjeux de la revitalisation renforce la pertinence des projets menés avec les entreprises. Ce préalable facilite les négociations avec les entreprises, qui perçoivent ainsi plus facilement les problématiques et les besoins des territoires ainsi que l'utilité de leur contribution.

L'article D. 1233-40 fixe la liste, non exhaustive, des points sur lesquels porte la négociation.

#### *Objet de la convention*

La convention de revitalisation fixe l'engagement de l'entreprise au titre de son obligation de revitalisation et détermine la nature, ainsi que les modalités de financement et de mise en œuvre des actions de revitalisation sur le ou les territoires concernés.

Vous vous attacherez à ce que ces actions visent notamment à créer des emplois au moins en nombre équivalents à ceux supprimés par l'entreprise. Vous favoriserez également une approche qualitative des emplois ainsi créés : emplois durables, qualifiés, dans des secteurs à effet d'entraînement pour la création d'activités et d'emplois dans le territoire. Vous veillerez à ce que la convention prévoise des obligations de résultats sur la nature, la qualité et la durabilité des emplois créés.

Il est souhaitable, pour un meilleur suivi, de fixer des objectifs de création d'emploi pour chaque action.

Pour les actions n'ayant pas d'impact immédiat identifiable sur l'emploi (exemple : réalisation d'une étude locale), il convient de fixer des « équivalents emplois » : diviser le budget de l'action par le taux d'assujettissement (nombre de SMIC) de la convention, pour en déduire un nombre d'« équivalents emplois », que l'on mentionnera comme objectif.

(1) Il en est de même pour les engagements financiers de l'entreprise au titre de la revitalisation.

*Exemple* : un projet prévoit de financer une étude locale à hauteur de 50 000 € dans une convention qui applique un taux d'assujettissement de 2 SMIC par emploi supprimé. La traduction de ce projet en objectif d'« équivalents emplois » sera de :  $50\,000 / (1\,398,37 \times 2) = 19$  équivalents emplois.

La convention précise le nombre d'emplois supprimés dans le ou les bassins d'emploi concernés par la restructuration. La règle de détermination des emplois supprimés est fixée par l'article D. 1233-43 du code du travail. Ce nombre correspond au nombre de salariés figurant sur la liste transmise à l'autorité administrative compétente en application de l'article L. 1233-47 du code du travail, déduction faite du nombre de salariés dont le reclassement interne est acquis sur le ou les bassins d'emploi affectés par le licenciement collectif au terme de la procédure de consultation prévue aux articles L. 1233-8 et L. 1233-9, ainsi que L. 1233-28 à L. 1233-30. Concrètement, cela correspond au nombre de salariés qu'il est envisagé de licencier à l'issue de la procédure livre II, titre III, à l'exception des salariés qui ont été licenciés mais dont le reclassement interne au sein de l'entreprise ou du groupe est acquis dans le ou les bassins d'emplois affectés.

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

Par ailleurs, l'ensemble des salariés ayant fait l'objet d'un reclassement interne au sein de l'entreprise ou du groupe par avenant à leur contrat de travail (après une proposition de modification acceptée du contrat de travail), y compris si cette modification implique une mobilité géographique, n'est pas pris en compte dans le nombre d'emplois supprimés à partir duquel est calculée la contribution de l'entreprise à la convention de revitalisation. À l'inverse, les salariés ayant fait l'objet d'une proposition de modification du contrat de travail et l'ayant refusée sont pris en compte dans le nombre d'emplois supprimés. Les salariés en CDD, intérimaires et les sous-traitants ne rentrent pas dans l'assiette de calcul de la contribution de revitalisation. Ils permettent cependant d'apprécier l'impact territorial d'une restructuration et d'orienter la décision d'assujettissement et son niveau.

Les embauches réalisées par l'entreprise, au moment de la signature de la convention, sur le ou les bassins d'emplois, dans le cadre de la restructuration, sont déduites des emplois supprimés.

Les créateurs et repreneurs d'entreprise aidés dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi ainsi que les emplois qu'ils ont créés directement sont comptabilisés dans les créations d'emplois concourant à la réalisation de cet objectif.

Dans le cadre d'une convention de revitalisation consécutive à un plan de départs volontaires, le nombre d'emplois supprimés retenus au titre de la revitalisation correspond au nombre d'emplois envisagé dans le projet notifié à l'autorité administrative. Toutefois, la convention pourra prévoir une clause de réajustement au niveau du nombre définitif d'emplois réellement supprimés à l'échéance de la période de volontariat.

*Exemple* : une entreprise notifie un projet de licenciement concernant 300 suppressions d'emplois. À l'issue de la procédure, 100 reclassements internes par modification du contrat de travail interviennent sur le ou les bassins d'emploi affectés par le licenciement collectif. Ce ne sont plus, finalement, que 200 salariés qu'elle envisage de licencier.

Sur ces 200 salariés licenciés, le reclassement de 40 d'entre eux est acquis dans une autre entreprise du groupe située dans le même bassin d'emploi. Ces 40 reclassements sont déductibles des emplois supprimés, car ils interviennent dans le même bassin d'emploi.

Au titre de ce projet de licenciement, le nombre d'emplois supprimés dans le cadre de la convention de revitalisation devant être pris en compte sera donc de 160 salariés, c'est-à-dire les 300 salariés dont le licenciement est envisagé à l'issue de la procédure, déduction faite des 140 salariés dont le reclassement interne est acquis dans la même entreprise ou dans une autre entreprise du groupe sur le même bassin d'emploi.

Le nombre d'emplois net supprimés ainsi calculé correspond à l'assiette de calcul de la contribution de revitalisation et à l'objectif de création d'emplois.

### *Périmètre de la revitalisation*

La convention fixe les limites géographiques du ou des bassins d'emploi affectés par les licenciements et concernés par les mesures de revitalisation.

L'appréciation du périmètre impacté et du bassin d'intervention relève de la compétence du préfet. Une attention particulière sera portée à la pertinence économique du territoire d'intervention tant pour apprécier les effets du licenciement sur le territoire que pour le déploiement des actions de revitalisation. À cet égard, le recours aux diagnostics territoriaux et, le cas échéant, à l'étude d'impact permettent de mieux mesurer l'impact géographique de la restructuration.

La délimitation du périmètre doit permettre une bonne absorption des actions de revitalisation. Dans ce cadre, la possibilité d'étendre le bassin au-delà du site de l'entreprise doit être prise en compte. Vous pouvez prévoir dans la convention des périmètres différents selon les différentes actions de revitalisation, notamment en cas de mutualisation des actions.

*Montant de la contribution financière*

L'engagement financier de l'entreprise à la revitalisation a pour objet de financer les mesures destinées à compenser les pertes d'emplois consécutives aux licenciements. À cet effet, le législateur a prévu un niveau minimum de contribution des entreprises qui ne peut être inférieur à deux fois le SMIC afin de financer des actions de redynamisation des territoires impactés.

Toutefois, l'article L. 1233-86 prévoit une dérogation à ce seuil pour les entreprises dans l'incapacité d'assumer la charge financière de cette contribution et pour lesquelles le préfet peut fixer un montant inférieur. Le préfet recueille, au préalable, l'avis du comité départemental d'examen des problèmes de financement des entreprises (CODEFI) si la dérogation concerne une entreprise de moins de 400 salariés ou du comité interministériel de restructuration industrielle (CIRI) pour une entreprise de plus de 400 salariés. Dans le cas où l'entreprise compte moins de 400 salariés et est implantée dans plusieurs départements, le préfet recueillera l'avis du CODEFI du département du siège de l'entreprise. En outre, si l'entreprise procède à des licenciements sur plusieurs bassins d'emploi, cette consultation du CODEFI du siège permettra d'éclaircir de façon cohérente les décisions prises dans les différents départements : cette dérogation est laissée à l'appréciation de l'autorité administrative.

Le niveau de la contribution peut être fixé à un niveau supérieur au montant maximum (4 fois le SMIC par emploi supprimé) lorsque l'entreprise s'y engage volontairement.

Le niveau de la contribution s'apprécie au regard de la situation économique et sociale du territoire concerné et des effets du licenciement sur ce territoire, d'une part, et de la situation économique des entreprises assujetties, d'autre part.

L'assiette de la contribution repose sur trois éléments : le solde net du nombre d'emplois supprimés, le nombre SMIC par emploi supprimé consenti par l'entreprise et la valeur brute mensuelle du smic.

Le nombre d'emplois retenu au titre de la contribution de l'entreprise à la revitalisation correspond au chiffre net des emplois supprimés (voir point 2.2, objet de la convention).

Le nombre de SMIC par emploi supprimé fait l'objet d'une négociation avec l'entreprise, en tenant compte de sa situation économique, de l'impact sur le territoire des licenciements et de la qualité de la mise en œuvre de son PSE.

La valeur du SMIC de référence correspond à la valeur brute mensuelle du salaire minimum de croissance et doit s'apprécier au moment de l'engagement de la procédure de licenciement, c'est-à-dire au moment où est née l'obligation de revitalisation, soit à la date de notification du projet de licenciement.

*Mesures de revitalisation*

La convention prévoit les mesures en faveur de la création d'activités, du développement des emplois et de l'atténuation des effets du licenciement sur le territoire concerné par la revitalisation. Ces trois objectifs sont complémentaires. La création d'activités préfigure le développement des emplois et atténue les effets des licenciements envisagés sur les autres entreprises du bassin d'emploi.

La convention fixe, pour chaque mesure envisagée, les modalités et échéances de mise en œuvre, le budget prévisionnel, ainsi que le nombre d'emplois à créer. À cet égard, la répartition de la contribution par mesure se fera en fonction du potentiel de création d'emplois des actions. Vous mettrez une priorité sur les actions au fort potentiel de création d'emplois. Les acteurs en charge de la mise en œuvre du plan d'actions s'efforceront de susciter les projets et d'éviter, autant que possible, les effets d'aubaine.

Il est toutefois possible de ne pas affecter 100 % des fonds de revitalisation à des actions contenues dans la convention et de laisser le comité de pilotage de la convention décider en cours d'exécution de la convention de l'affectation des sommes non initialement engagées.

*Exemple* : une convention comporte 1,3 M€ d'engagements d'une entreprise. La convention prévoit des mesures de revitalisation valorisées à 1 M€, mais décide que 300 000 € seront affectés ultérieurement à d'autres mesures validées par le comité de pilotage.

L'intérêt de cette possibilité est de se laisser l'opportunité de soutenir des projets et actions qui n'auraient pas nécessairement déjà été identifiés au moment de la négociation de la convention. Cette option suppose toutefois une certaine maturité et une confiance réciproque entre les signataires de la convention.

La convention pourra prévoir les actions suivantes :

**Typologie des actions de revitalisation**

TYPOLOGIE D' ACTIONS	EXEMPLES
Actions pour la reconversion de site	Étude et aménagement de site en vue de sa reconversion, autres que celles devant être mises en œuvre en application de dispositions légales ou réglementaires, au profit d'entreprises qui s'implanteraient sur le site
	Actions de prospection d'un ou plusieurs repreneurs du site en cas de fermeture, actions de recherche d'investisseurs dans le ou les bassins d'emploi concerné

TYPOLOGIE D' ACTIONS	EXEMPLES
	Cession de bien immobilier
	Accompagnement des repreneurs
Aides à l'emploi et au développement d'activités économiques	Prospections endogène et exogène d'entreprises
	Soutien à la création-reprise d'entreprises (PFIL, couveuses, pépinières...)
	Contribuer au financement des investissements dans les TPE-PME
	Soutenir le développement d'activités existantes sur le territoire
	Délivrer des aides directes à l'emploi local (subventions ou prêts)
Appui-conseil aux TPE et PME	Accompagner les PME-TPE pour favoriser le développement de leur activité et de leurs emplois (apports d'expertises et/ou mises à disposition de compétences de l'entreprise : conseils stratégiques et aide à la diversification des activités, assistance sur les fonctions techniques, administratives et financières...)
	Contribuer au développement des exportations des PME-PMI locales
	Soutenir le développement de démarches de RSE dans les TPE-PME locales
	Soutenir les sous-traitants et les fournisseurs des grandes entreprises d'un territoire (aides à la diversification des activités et réduction des risques de dépendance, prospection de nouveaux marchés, démarches auprès de nouveaux donneurs d'ordre et sous-traitants, maintien de commande...)
	Formation des cadres et dirigeants dans des petites entreprises locales (PME-PMI, TPE)
Développement des compétences et valorisation des ressources humaines	Soutenir des projets collectifs de GPEC portés par des PME-TPE du territoire
	Développer des projets de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences territoriale (GPECT)
	Soutenir la création et le développement de groupements d'employeurs (GE et GEIQ)
	Développer les compétences des publics jugés prioritaires sur le territoire (actions de formation...)
Soutien à l'insertion par l'activité économique et à l'économie sociale et solidaire du territoire	Appui à la création ou au développement de SIAE, d'entreprises sociales et solidaires et d'entreprises adaptées
	Contribuer à la professionnalisation des acteurs et au développement des échanges avec les entreprises classiques

TYPOLOGIE D' ACTIONS	EXEMPLES
	Soutenir le développement de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire locale
Appui à l'innovation, au transfert de savoir-faire et à la mise en réseau des acteurs économiques locaux	<p>Soutenir les incubateurs d'entreprises innovantes</p> <p>Soutenir la mise en réseau d'entreprises sur un territoire (plateformes, pôles de compétitivité, SPL, filières, réseaux locaux d'entreprises)</p> <p>Actions en faveur de la recherche, du développement ou de la technologie au profit des entreprises locales</p> <p>Diversifier ou créer de l'activité économique en facilitant l'exploitation de brevets dormants</p> <p>Encourager les coopérations interentreprises pour la création de nouveaux services mutualisés</p>
Réalisation d'études et appui à l'ingénierie locale de développement	<p>Réaliser des études territoriales en appui aux stratégies économiques locales</p> <p>Réaliser des études de faisabilité pour la mise en œuvre de projets innovants ou structurants pour le territoire</p>
Octroi de prêts (participatifs, sans garantie, à taux bonifiés)	<p>Prise en charge des coûts de gestion et d'ingénierie liés aux fonds de prêts mis en place directement ou indirectement par l'entreprise signataire de la convention</p> <p>Participation à un fonds de garantie bénéficiant au territoire</p> <p>Abondement de fonds communs de placement à risques ou de sociétés de capital-risque dont la politique d'investissement bénéficie aux entreprises implantées dans le bassin d'emploi concerné</p>

#### Les fonds de prêts et fonds de garantie

L'article D. 1233-41 donne la possibilité à une entreprise assujettie à l'obligation de revitalisation d'aider les autres entreprises du territoire sous la forme de prêts, dans le cadre de la convention. La convention de revitalisation précisera la modalité des prêts proposés aux entreprises, ainsi que les caractéristiques du prêt. Elle indiquera également le volume prévisionnel de créations d'emplois escompté par la mise en place du fonds de prêts.

Les mesures envisagées sous la forme de prêts sont valorisées à hauteur de 30 % maximum du montant total du fonds de prêts. Les coûts valorisables correspondent aux coûts du prêt, c'est-à-dire :

- aux coûts d'ingénierie (la gestion des prêts : les frais de montage des dossiers, recherche de partenariat, etc.) ;
- aux coûts liés aux risques ;
- à la prise en charge du différentiel entre un prêt à taux zéro, par exemple, et le taux en vigueur.

Seuls les coûts liés aux frais générés par la mise en place du fonds de prêts sont valorisables : frais de gestion, intérêts, garantie, assurance...). Cette valorisation ne peut dépasser 30 % des sommes engagées au titre des prêts, quel que soit le montant de la contribution de l'entreprise. Ce ratio de 30 % est une valeur maximale. Il ne doit pas remplacer l'analyse fine des coûts engagés par l'entreprise ou la société de revitalisation à laquelle elle fait appel. L'entreprise ou la société doit justifier les coûts de gestion, les risques de défaillance estimés sur le bassin d'emploi ainsi que les coûts liés à l'immobilisation des fonds prêtés.

Une convention de revitalisation peut être partiellement ou totalement consacrée à une opération de prêts. La mise en place de cette opération doit s'apprécier dans le cadre de la négociation de la convention de revitalisation. En tout état de cause, il revient à l'autorité administrative de décider si la demande de valorisation de l'entreprise est recevable compte tenu des particularités locales. Il existe plusieurs variantes dans la mise en place de prêts dans le cadre d'une convention de revitalisation.

La première modalité est le prêt direct. Elle consiste pour une entreprise assujettie à prêter les fonds directement à la structure bénéficiaire.

Une autre modalité réside dans la technique du prêt *via* un tiers : l'entreprise assujettie verse les fonds à un organisme de droit privé ou de droit public (cabinet, structure interconsulaire) qui lui-même prête les fonds à la structure bénéficiaire, pour le compte de l'entreprise assujettie. L'entreprise assujettie ne peut être destinataire *in fine* du produit des remboursements. Les sommes sont remboursées à l'intermédiaire, qui peut les recycler afin de poursuivre les mêmes missions.

Une troisième option consiste, pour l'entreprise assujettie, à abonder un fonds de prêts déjà existant ou à faire un versement à une structure qui a pour objet d'accorder des prêts pour la création d'entreprise (boutique de gestion, réseau Entreprendre, réseau Initiative...). Dans ce cas, l'entreprise se libère de son obligation en abondant un autre fonds. Elle ne prête pas directement et n'a aucun lien avec l'entreprise bénéficiaire du prêt. Cette modalité a pour conséquence la perte du caractère privé du montant versé par l'entreprise dans les calculs « *de minimis* » concernant les bénéficiaires. Le versement ne peut être indiqué comme « obligatoire », ni concerner la totalité du montant de la convention – sauf lorsque ce montant est particulièrement faible (inférieur à 100 000 €).

Dans toutes ces formules, le rendement de la contribution de l'entreprise assujettie est faible, puisqu'il ne contient aucun effet de levier.

Une quatrième variante consiste pour l'entreprise à participer à l'abondement d'un fonds de garantie. La contribution de l'entreprise assujettie sert, dans ce cas, à garantir un prêt consenti par un établissement financier, qui sécurise les fonds prêtés par ses soins et sur ses ressources par la mise en gage des sommes apportées par l'entreprise assujettie. Cette formule offre un effet de levier important et permet, selon le profil de risque des dossiers à financer, de prêter de 3 à 7 € par euro placé au fonds de garantie. Ces prêts sans garantie (puisque l'établissement financier dispose déjà de la garantie des fonds mis en gage) permettent par la suite de lever des financements bancaires classiques. Ce procédé est économiquement plus performant car il démultiplie les moyens de la revitalisation et ouvre la perspective d'accompagner un grand nombre de projets. Il présente l'inconvénient d'une mise en œuvre plus complexe et implique la présence d'un partenaire financier. Il convient de veiller à ce que ces engagements à titre de garantie soutiennent bien des actions de création d'emplois.

On rappellera enfin une pratique non assimilable à l'allocation de prêts mais fondée sur des objectifs comparables. Elle consiste, pour l'entreprise assujettie, à abonder un fonds d'investissement ou une société de capital-risque. Le fonds ou la société de capital-risque interviennent en prenant des participations dans des entreprises en croissance. La convention doit prévoir que l'entreprise assujettie cède sa contribution au fonds d'investissement ou à la société de capital-risque, ce qui renforce les capacités de la société de capital-risque, qui pourra les réutiliser dans d'autres opérations.

#### Les caractéristiques du prêt

Tout d'abord, le prêt peut être amortissable ou *in fine*. (Dans un prêt *in fine* l'emprunteur ne rembourse le capital qu'à la fin, en une seule fois et les mensualités ne comprennent que des intérêts, calculés sur toute la durée sur la totalité du capital emprunté.)

Ensuite, les intérêts liés au prêt peuvent être fixés au taux du marché, être à taux bonifié ou à taux 0 %. Dans les trois cas, le prêt peut comprendre ou non une garantie.

Enfin, le prêt peut être un prêt participatif. En effet, aux termes de l'article L. 313-13 du code monétaire et financier, l'État, les établissements de crédit, les sociétés commerciales, certains établissements publics, les sociétés et mutuelles d'assurances, certaines associations sans but lucratif, les mutuelles et unions régies par le code de la mutualité et les organismes de retraite complémentaire ou de prévoyance peuvent consentir, sur leurs ressources disponibles à long terme, des concours aux entreprises artisanales, industrielles ou commerciales sous forme de prêts participatifs. L'article L. 313-14 du code monétaire et financier précise que les prêts participatifs sont inscrits sur une ligne particulière du bilan de l'organisme qui les consent et de l'entreprise qui les reçoit. Ils sont, au regard de l'appréciation de la situation financière des entreprises qui en bénéficient, assimilés à des fonds propres.

La convention peut prévoir que le prêt est transformable en aide. Il s'agit alors d'un prêt lors du versement des fonds, mais non remboursable si certaines conditions sont réunies. En particulier, l'entreprise bénéficiaire prendra l'engagement de conclure un contrat à durée indéterminée avec un salarié ou de recruter un public particulier.

Compte tenu de la nature du prêt (remboursable), seuls ses coûts de gestion peuvent être imputés sur la contribution de la revitalisation. À cet égard, l'article D. 1233-41 prévoit que : « Les mesures envisagées sous la forme de l'octroi d'un prêt (...) sont valorisées à hauteur d'un coût prévisionnel tenant compte du coût de gestion du prêt, du coût du risque et du coût de l'accès au financement. Cette valorisation ne peut dépasser 30 % des sommes engagées. »

Vous veillerez à ce que les montants valorisés dans ce cadre constituent bien, pour l'entreprise assujettie, des dépenses définitives.

#### Exemples :

- dans le cadre d'une convention de revitalisation, une entreprise s'engage sur une contribution de 2 M€ au titre de l'obligation légale de revitalisation. Elle prévoit de mettre en place un fonds de prêts (ou d'activer un fonds de prêts existant) de 7 M€. Seules les dépenses d'ingénierie, les dépenses liées aux risques ainsi que le différentiel de taux sont valorisables, dans la limite de 2,1 M€ (soit 30 % de 7 M€). Dans cet exemple, les montants valorisables peuvent absorber la contribution de revitalisation en totalité ;

- dans le cadre d'une convention de revitalisation, une entreprise consent une contribution de 2 M€ au titre de l'obligation légale de revitalisation. Elle choisit de mettre en place un fonds de prêts (ou d'activer un fonds de prêts existant) de 3 M€. Les dépenses d'ingénierie, liées aux risques ainsi que le différentiel de taux sont valorisables, dans la limite de 900 k€ (soit 30 % de 3 M€). Dans cet exemple, il reste potentiellement 1,1 M€ pour mettre en œuvre d'autres types d'actions sur le territoire.

#### La moins-value de cession immobilière

L'article D. 1233-41 CT prévoit que « les mesures envisagées... sous la forme de la cession d'un bien immobilier sont valorisées à hauteur de la différence entre la valeur de marché du bien, déterminée après avis des services fiscaux, et sa valeur de cession. » Cette disposition permet de valoriser la moins-value liée à la vente à un prix inférieur à la valeur du marché. Le montant de la valorisation ne pourra excéder l'écart entre la valeur réelle du bien estimée par France Domaine et le prix de vente effectif.

Toutefois, il est rappelé que l'obligation issue de la loi du 19 juillet 1976 relative aux installations classées pour la protection de l'environnement impose aux entreprises industrielles de prendre en charge les coûts de dépollution des sites lorsqu'elles cessent leurs activités. Les entreprises n'ayant pas rempli leur obligation en la matière ne pourront pas prétendre à la valorisation de la moins-value de cession immobilière dans le cadre de la revitalisation.

#### La mise à disposition de compétences

L'entreprise assujettie peut décider d'intervenir directement dans la mise en œuvre de la revitalisation en proposant d'activer ses propres compétences par la mise à disposition de personnel.

La mise à disposition de compétences peut être valorisée dans la convention de revitalisation. La convention prévoit alors le nombre de jours et le volume horaire de mise à disposition ainsi que le coût horaire retenu par jour de mise à disposition. À titre d'exemple, le coût par jour de mise à disposition peut correspondre à la moyenne des salaires chargés des salariés possédant les compétences techniques et pédagogiques nécessaires au bon déroulement de la mission. À ce coût du travail peuvent s'ajouter des frais de gestion interne de l'action (gestion de l'identification des compétences en interne, gestion des dossiers, et temps passé en lien avec les cabinets responsables de la mise en œuvre...) ainsi que des frais de missions (frais d'hôtel, de déplacements entre les sites et les bassins d'emplois, de restauration...). Ces frais seront plafonnés à 15 % du coût journalier de la mise à disposition.

Vous veillerez à ce que les montants valorisés dans le cadre de mise à disposition de compétence le soient dans une proportion mesurée au regard des actions mises en œuvre dans la convention.

#### *Pilotage et suivi de l'exécution de la convention*

Conformément à l'article L. 1233-88, l'exécution des actions inscrites dans la convention fait l'objet d'un suivi, sous le contrôle de l'autorité administrative.

Le pilotage et le suivi de la mise en œuvre de la convention ont pour objet de s'assurer, d'une part, de la mise en œuvre du plan d'actions, de l'atteinte des résultats en termes de financement et d'emplois, et, d'autre part, de procéder aux réajustements en cours d'exécution (fongibilité, réaffectation de l'enveloppe financière prévisionnelle etc.).

Les modalités de pilotage de la convention et de suivi de l'exécution des mesures de revitalisation doivent être précisées dans la convention. Dans cette perspective, celle-ci précisera la composition, les fonctions et le rôle des différentes instances qui seront mises en place.

Les modalités de suivi de la création des emplois programmés, au-delà de la durée de la convention, seront déterminées et consignées dans la convention de revitalisation et, le cas échéant, dans la convention signée entre l'entreprise et le cabinet en charge de la mise en œuvre de la convention.

#### Le comité de pilotage de la convention

Le comité de pilotage assure le suivi stratégique de la convention et veille à la bonne exécution des mesures de la convention, dans les délais définis. Il peut proposer des réajustements et de nouvelles orientations en cours d'exécution. Il est présidé par le préfet ou son représentant (sous-préfet, responsable de l'unité territoriale de la DIRECCTE...). Il associe les représentants de l'entreprise signataire, les représentants de la DIRECCTE (UT et services territoriaux), les autres services de l'État concernés (ex. : trésorerie générale), les représentants de la structure (cabinet...) chargée du suivi de la convention, les collectivités territoriales concernées, les organismes consulaires (CCI, chambre d'agriculture et chambre des métiers), les partenaires sociaux membres de la commission paritaire interprofessionnelle régionale. Il se réunit au moins une fois par an.

#### Les comités de suivi de la convention

##### *Comité technique :*

Le comité technique est une émanation du comité de pilotage, chargé d'assurer le suivi opérationnel de l'avancement des actions prévues dans la convention, ainsi qu'une bonne articulation avec les éventuelles actions déjà en cours sur le périmètre d'intervention et portées par les acteurs locaux. Il définit les calendriers d'intervention du programme d'actions. Il émet des recommandations sur les actions mises en œuvre et pour l'attribution des fonds mobilisés. Il veille à la bonne articulation entre les actions et les outils prévus dans la convention et ceux déjà

déployés sur le périmètre d'intervention. Il évalue l'avancement de la réalisation des différentes mesures de la convention et des objectifs fixés. Il peut faire des propositions de redéploiement entre les différentes mesures du programme d'actions. C'est à l'entreprise qu'il appartient toutefois de décider *in fine* des éventuelles mesures de redéploiement. Il rend un avis d'opportunité sur les dossiers en cours de traitement préalablement à la présentation en comité d'engagement. Il apporte son expertise. Le cas échéant, il fait des recommandations au comité de pilotage.

Le comité se compose du préfet ou de son représentant, des représentants des services de l'État, (DIRECCTE UT et pôle 3E, trésorerie générale, Banque de France, etc.), du représentant de l'entreprise assujettie, des représentants du service public de l'emploi, les organismes consulaires (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat), d'éventuels experts intervenant ponctuellement à la demande du comité). Il conviendra de privilégier une composition restreinte en raison du rôle de cette instance. Il se réunira plusieurs fois par an, en cas de besoin.

#### *Comité d'engagement :*

Le comité d'engagement répartit et valide les enveloppes financières pour chaque projet. Il fixe les critères d'attribution des aides octroyées. Les décisions sont prises en tenant compte de l'avis formulé par le comité technique. En tout état de cause, la décision finale appartient à l'entreprise assujettie, ce qui préserve le caractère privé des fonds qu'elle mobilise.

Le comité d'engagement se compose du représentant de l'entreprise assujettie, des représentants de l'État, et de tout autre participant tel que prévu dans la convention. Le secrétariat est assuré par la structure en charge du portage de la convention. Dans certains cas, le comité technique peut jouer le rôle de comité d'engagement. Le comité se réunit chaque fois que nécessaire, en fonction des projets.

Au sein de ces comités de suivi, il sera réalisé un point d'étape annuel de la mise en œuvre de la convention.

#### *Fin de la convention*

La convention de revitalisation prend fin lorsque l'objectif de création d'emplois est atteint et/ou lorsque la totalité de la contribution de revitalisation est dépensée.

Lorsque l'objectif de création d'emplois est atteint, sans que la contribution de revitalisation ne soit dépensée en totalité, plusieurs possibilités sont envisageables. Les parties à la convention peuvent décider, d'un commun accord, de poursuivre l'application de la convention jusqu'à ce que la contribution soit entièrement dépensée et, si besoin, par prorogation de la convention. Elles peuvent également décider d'affecter la somme restante à une action dont la réalisation est certaine ou à un organisme local chargé du développement économique.

Lorsque la contribution de l'entreprise à la revitalisation est entièrement dépensée sans que l'objectif de création d'emplois n'ait été atteint, les parties en prennent acte et mettent fin à l'exécution de la convention.

Un comité de pilotage de clôture marque la fin de la convention de revitalisation. Cette clôture permet de faire le bilan des actions mises en œuvre et de considérer, le cas échéant, que l'entreprise a rempli son obligation.

#### *Durée de la convention*

La convention de revitalisation entre en vigueur au jour de sa signature, pour une durée d'application maximum de trente-six mois. L'objectif est de laisser le temps nécessaire à l'entreprise de faire face aux engagements inscrits dans la convention, mais également de permettre au territoire d'absorber les actions de revitalisation prévues. Vous veillerez à déterminer, avec l'entreprise, la durée la plus pertinente au regard du volume et de la nature des actions prévues.

#### *Non-exécution de la convention*

En cas de difficultés d'application ou d'interprétation, les parties à la convention se rapprochent afin de trouver une solution amiable qui donnera lieu, si nécessaire, à un avenant à la convention.

La convention doit prévoir le cas de l'inexécution totale ou partielle de la convention, à son échéance. Elle doit en particulier préciser que l'entreprise est alors tenue d'effectuer un versement égal à la différence constatée entre le montant des actions prévues par la convention et les dépenses effectivement réalisées. Elle précisera également que ce montant est soit affecté à une action de la convention dont la réalisation est certaine, soit versé à un organisme local chargé du développement économique. La formulation de la clause de la convention doit être très précise.

Cette solution permet de s'assurer que le bassin d'emploi affecté bénéficie pleinement des sommes sur lesquelles l'entreprise s'est engagée et permet d'éviter que l'entreprise n'exécute que partiellement les engagements qu'elle a souscrits dans la convention.

Vous trouverez annexée à la présente circulaire un modèle de convention de revitalisation (annexe II).

FICHE N° 3

---

ARTICULATION DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI  
ET DE LA CONVENTION DE REVITALISATION

Il ne doit pas y avoir de confusion entre le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation. L'entreprise est tenue distinctement à ces deux obligations. L'obligation de revitalisation doit être mise en œuvre sans préjudice de l'obligation de reclassement qui incombe à l'employeur et réciproquement.

Toutefois, le code du travail prévoit que « la convention de revitalisation tient compte des actions de même nature éventuellement mises en œuvre par anticipation dans le cadre d'un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou prévues dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi établi par l'entreprise » (art. L. 1233-85). L'article D. 1233-41 précise que « les mesures engagées avant la signature de la convention de revitalisation peuvent être prises en compte dans le cadre de cette dernière lorsqu'elles contribuent à la création d'activités, au développement des emplois et permettent d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi affectés par le licenciement ». Les mesures de création d'activités nouvelles prévues dans le plan de sauvegarde de l'emploi peuvent être prises en compte dans la convention. En revanche, les mesures d'aide au reclassement externe ne le sont qu'à condition qu'elles favorisent le développement des emplois ou la création d'activités. Ainsi, la mise en place d'un congé de reclassement, d'un dispositif d'allocation temporaire dégressive, du financement d'une cellule de reclassement ou encore du versement d'indemnités de licenciement supra conventionnelles ne peuvent pas être prises en compte.

La prise en compte de mesures antérieures à la convention de revitalisation se traduit par leur « valorisation » dans la convention. Les actions « valorisées » viennent en déduction du montant net consacré à de nouvelles actions de revitalisation au titre de l'obligation de revitalisation de l'entreprise. Les mesures pouvant être prises en compte dans la convention sont, notamment, les aides versées aux salariés créateurs ou repreneurs d'entreprises impactés par les licenciements.

*Les aides aux créateurs et repreneurs d'entreprises*

Les aides directes versées par l'entreprise assujettie aux créateurs et repreneurs d'entreprises dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi peuvent être valorisées dans la convention de revitalisation dans la mesure où l'appui apporté par l'entreprise aux salariés impactés par la restructuration participe à la création d'emploi sur le territoire impacté par les licenciements.

Ces aides sont valorisées dans la limite de l'effort consenti par l'entreprise par bassin d'emploi et par emploi supprimé au titre de la contribution de revitalisation, c'est-à-dire nombre de SMIC par emploi supprimé fixé dans la convention.

*Exemple :*

Une entreprise verse une aide de 10 000 € à chaque créateur ou repreneur d'entreprise dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi.

Il a été convenu entre l'administration et l'entreprise que sa contribution est calculée sur la base de 3 SMIC par emploi supprimé.

Dans ce cas, le montant de la valorisation maximum au titre des aides versées aux créateurs et repreneurs d'entreprise sur le territoire concerné par la revitalisation est de 3 fois le montant mensuel brut du SMIC par créateur ou repreneur d'entreprise.

Les emplois ainsi créés seront pris en compte dans la réalisation de l'objectif de re-création d'emplois assigné à l'entreprise par la convention.

## FICHE N° 4

## BILAN ET ÉVALUATION DES CONVENTIONS DE REVITALISATION

Le bilan et l'évaluation des conventions de revitalisation revêtent une importance particulière, tant au niveau local que régional et national.

Le bilan permet de faire le point sur la mise en œuvre des actions et de faire état des créations d'emplois d'un point de vue quantitatif et qualitatif.

L'évaluation doit permettre de mesurer de façon plus globale l'impact de la revitalisation sur le développement de l'activité et des entreprises et sur la redynamisation du tissu économique local à plus long terme, et d'estimer l'intérêt des actions de revitalisation mises en œuvre.

Vous veillerez à vous impliquer dans ces aspects de la mise en œuvre des conventions de revitalisation.

## 4.1. Le bilan des conventions

Au niveau local, la convention de revitalisation fixe des objectifs à l'entreprise assujettie et met à sa charge l'obligation de les atteindre.

Un contrôle de l'exécution de la convention est nécessaire pour apprécier les résultats au regard des objectifs fixés. L'article L. 1233-88 prévoit l'évaluation des actions de revitalisation. L'article D. 1233-42 précise qu'un comité présidé par le préfet de département fait le point sur les bilans provisoires et définitifs des conventions de revitalisation. Les bilans, intermédiaires et de clôture, pourront utilement être examinés par le comité de pilotage local de la convention.

Au terme de la convention de revitalisation, un bilan final des mesures doit être réalisé par les services de l'unité territoriale ou par le prestataire en charge de la mise en œuvre de la convention. Il permet de clôturer la convention et de libérer l'entreprise de son obligation de revitalisation. Ce bilan indique l'impact sur l'emploi de chacune des mesures mises en œuvre et est accompagné des éléments détaillant le décompte définitif et la répartition du montant de la contribution de l'entreprise par action.

Ce bilan comprendra, notamment, un volet financier, un volet quantitatif et un volet qualitatif pour chacune des actions prévues dans la convention. Le bilan rappellera les « équivalents emploi » de certaines actions et distinguera les emplois créés (emplois réellement créés à la date de la clôture de la convention) des emplois maintenus ou consolidés (emplois maintenus ou consolidés grâce aux actions de revitalisation) ainsi que les emplois programmés (emplois devant être créés à moyen terme grâce au financement de la revitalisation, mais dont la création n'est pas effective au moment de la clôture de la convention). Le suivi de la création des emplois programmés, au-delà de la durée de la convention, sera assuré. Un compte-rendu sera fait régulièrement à l'État et à l'entreprise sur l'utilisation des fonds et les emplois créés. La fiche bilan final sera intégrée dans SIME par les UT des DIRECCTE.

Le bilan des conventions échues en année  $N-1$ , consolidé au niveau régional, sera transmis à la DGEFP par chaque DIRECCTE, accompagné d'une note sur l'application du dispositif dans sa région, ses réalisations et ses difficultés éventuelles. À cette fin, vous trouverez en annexe III un tableau relatif aux conventions arrivées à échéance en  $N-1$  à remplir par vos services.

À partir de ces informations, la DGEFP effectuera un bilan annuel des conventions.

## 4.2. Le recensement annuel des conventions de revitalisation

Le recensement annuel des conventions de revitalisation a pour objet de faire un recensement des conventions signées et en cours en année  $N-1$ . Il permet ainsi d'assurer un suivi au niveau local, régional et national des conventions de revitalisation actives sur le territoire et d'effectuer des analyses quantitatives et qualitatives de la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation.

Dans cette perspective, chaque direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi réalisera, chaque année, le recensement quantitatif et qualitatif des conventions signées et actives en  $N-1$  sur son territoire. En particulier, il sera dressé un bilan précis du contenu des conventions : le niveau de la contribution des entreprises, l'objectif de création d'emploi, les actions privilégiées, les modalités de mise en œuvre de la convention (recours à un prestataire...).

Ces recensements régionaux, seront transmis à la DGEFP fin février de l'année  $N$ , au plus tard, en vue de la réalisation du bilan national des conventions de revitalisation.

À cette fin, vous trouverez en annexe III un tableau de synthèse des conventions signées en année  $N-1$ , à remplir par les DIRECCTE.

En complément du recensement annuel des conventions de revitalisation, chaque convention de revitalisation signée en année  $N-1$  sera systématiquement enregistrée par vos services sur le système interministériel des mutations économiques (SIME), rubrique « outils », puis « revitalisation ».

Cette opération permet aux services de prendre connaissance des conventions conclues sur l'ensemble du territoire national. Elle se substitue impérativement à l'obligation d'envoi d'un exemplaire papier de la convention à DGEFP (MFNE).

## 4.3. Évaluation des conventions

Une évaluation des actions de revitalisation doit être réalisée sur chaque territoire afin de mesurer l'impact et les résultats du dispositif et tirer les enseignements en termes d'orientation (mieux cibler les actions et alimenter les futures conventions). La démarche d'évaluation permet, en effet, de mesurer les retombées de l'obligation de revitalisation sur le territoire et ainsi de mettre à jour des pratiques et les choix opérés en la matière.

La démarche d'évaluation d'une convention arrivée à échéance permet de mieux connaître les résultats atteints, d'évaluer le respect des engagements, la réalisation des prestations, l'atteinte des objectifs, les effets sur l'emploi, et de mettre à jour d'autres impacts sur le territoire et auprès des acteurs.

Pour un ensemble de conventions, l'évaluation vise à mieux connaître les effets structurants des mesures successives de revitalisation et d'en tirer des enseignements quant à l'organisation du territoire pour faire face aux mutations et aux chocs économiques, quant aux partenariats les plus propices au développement local, par exemple.

Les travaux d'évaluation des conventions de revitalisation portant notamment sur les actions innovantes peuvent être financés dans le cadre même des conventions de revitalisation.

FICHE N° 5

---

LES INTERVENANTS À LA MISE EN ŒUVRE D'UNE CONVENTION DE REVITALISATION

La bonne mise en œuvre des actions de revitalisation repose sur la mobilisation d'une pluralité d'acteurs. Parmi ces acteurs figurent les cabinets privés en prestations de services diverses.

L'entreprise assujettie à l'obligation de revitalisation peut décider de confier la mise en œuvre de la convention à un organisme ou une société extérieure qui devient alors l'opérateur de la convention de revitalisation. Le choix du prestataire relève de la seule compétence de l'entreprise. Des solutions alternatives peuvent être privilégiées comme les comités de bassin d'emploi ou les agences de développement local. En tant que de besoin, un partage des conventions entre les opérateurs en fonction de l'importance ou de la complexité de la convention peut être organisé.

La connaissance du tissu économique local, leur professionnalisme, leur expertise sur les actions les plus complexes ainsi que l'économie de temps qu'apportent les cabinets peuvent constituer un atout pour la mise en œuvre des mesures de revitalisation. De ce point de vue, le recours à un prestataire peut avoir une vraie pertinence.

Ce dernier étant le mandataire de l'entreprise, la négociation et la mise en œuvre de la convention de revitalisation restent de la responsabilité de l'entreprise assujettie, qui doit conserver le lien avec l'État tout au long du processus de revitalisation.

La convention indique le nom de l'organisme ou de la société chargé de la mise en œuvre de la convention, pour le compte de l'entreprise, lorsque celle-ci décide d'avoir recours à un prestataire.

Le rôle et les activités de l'opérateur dans la mise en œuvre du plan d'actions ainsi que les objectifs attendus pour chaque mesure doivent être définis au sein de la convention de revitalisation. La valeur ajoutée du prestataire pour chaque mesure sera précisément définie, afin d'introduire davantage de transparence, notamment sur le rapport « qualité-prix » des moyens mobilisés par le prestataire. La convention de revitalisation peut, par exemple, prévoir le nombre de jours-hommes consacré à chaque action.

Vous veillerez à ce qu'une partie substantielle de la rémunération du prestataire soit subordonnée à l'atteinte des objectifs fixés dans la convention, notamment en terme de créations d'emplois. Les frais de rémunération du prestataire doivent rester proportionnés aux enjeux de convention de revitalisation.

Lorsqu'une action spécifique de la convention est déléguée à un opérateur, sa mise en œuvre doit répondre aux mêmes exigences : valeur ajoutée en termes d'expertise, ajustement des moyens aux objectifs attendus, suivi opération et des créations d'emplois par le COPIL...

Lorsque plusieurs prestataires interviennent sur un même bassin d'emploi pour la mise en œuvre de plusieurs conventions, il convient d'organiser et de structurer le système d'opérateurs pour écarter les risques de concurrence entre eux. Le dispositif de revitalisation doit alors être un outil fédérateur, qui rassemble des partenaires autour de la table en termes d'animation territoriale, notamment dans le cadre des comités de pilotage local. Les comités de pilotage organisent alors les partenariats et le dialogue entre les différents acteurs.

## FICHE N° 6

## MUTUALISATION DES CONVENTIONS DE REVITALISATION

La mutualisation consiste à faire appel à un tiers qui centralise et/ou coordonne tout ou partie des opérations de revitalisation afférentes à plusieurs conventions. Elle peut présenter un intérêt particulier dans les territoires qui concentrent des conventions de revitalisation. Le financement de multiples projets de conventions d'un faible montant fait courir un risque de dispersion des moyens financiers et humains mobilisés dans le cadre de la revitalisation. Dans certains cas, il peut donc être opportun de renforcer les expériences de mutualisation entre conventions. La mutualisation permet d'optimiser et de coordonner les actions de revitalisation sur le territoire dans le cadre d'une stratégie territoriale concertée. Certaines formes de mutualisation ont également l'avantage de permettre de s'affranchir des limites géographiques et/ou temporelles posées par le cadre des conventions, ouvrant la possibilité d'intervenir sur des parties du territoire dépourvues de conventions de revitalisation.

On relève une forte tendance à la hausse des expériences de mutualisation sur les territoires. Toutefois, le terme de « mutualisation » est susceptible de renvoyer à des réalités très différentes. La mutualisation peut, en effet, revêtir plusieurs formes, dont les mécanismes et les structures diffèrent.

**6.1. Les différentes formes de mutualisation**

Le développement de la mutualisation de la gouvernance des conventions de revitalisation doit être privilégié par rapport à certaines formes et mécanismes de mutualisation complexes et juridiquement risqués. Dans les territoires concentrant plusieurs conventions, il est préconisé d'optimiser le suivi et le pilotage des conventions, à travers des réunions communes.

La première forme de mutualisation identifiée est la mutualisation de plusieurs conventions. Elle consiste, sur un même territoire, à définir une « convention-cadre » dans laquelle les conventions ultérieures ont vocation à s'intégrer. La convention-cadre est alors le cadre de convergence des conventions du territoire. Cette forme de mutualisation paraît la plus simple et la plus souple, car l'entreprise assujettie peut choisir d'orienter sa contribution vers tel ou tel axe de la convention-cadre. Les entreprises mettent ainsi en commun leurs moyens en faveur d'actions ciblées et choisies. Ce mode de mutualisation permet de financer des opérations de grande envergure en agrégeant des financements de plusieurs conventions.

La seconde forme de mutualisation est la mutualisation territoriale (départementale ou autre périmètre). Elle consiste sur le territoire prédéfini à faire appel à un tiers chargé de regrouper, d'organiser et de coordonner les opérations de revitalisation pour introduire une continuité et une coordination territoriale. Le pilotage de la revitalisation est ainsi globalisé au sein de la même structure. L'objectif est d'éviter le télescopage de plusieurs conventions et des prestataires et de faire des économies de moyens. Le tiers choisi comme structure de mutualisation est chargé d'accomplir les opérations de revitalisation. C'est le plus souvent le cas de structures publiques et parapubliques, comme les chambres de commerce et de l'industrie ou les maisons de l'emploi. La structure de mutualisation peut aussi être une personne morale existante ayant une activité spécifique, comme une plateforme d'initiative locale ou une agence de développement locale. Les cabinets privés peuvent aussi faire office de structure de mutualisation, au travers d'un fléchage des conventions d'un même bassin vers un même opérateur. Dans ce cas, le cabinet est aussi un prestataire de services, ce qui a pour effet indirect de favoriser un prestataire plutôt qu'un autre et de porter atteinte au principe de libre concurrence économique.

La troisième forme de mutualisation identifiée est la constitution d'un fonds mutualisé territorial de revitalisation. Il s'agit là d'une forme relativement complexe de mutualisation. Le fonds mutualisé est un instrument financier chargé de collecter et gérer les contributions issues de la revitalisation. Il est alimenté par les contributions de revitalisation versées directement, en partie ou en totalité.

Le solde disponible des conventions arrivées à échéance peuvent également alimenter le fonds mutualisé. Dans cette forme de mutualisation, les fonds privés des entreprises assujetties tombent dans une caisse commune. Les comptes destinés à recevoir les fonds ainsi collectés sont ouverts, au nom de la structure en charge du fonds mutualisé auprès d'un partenaire financier (CDC, établissement bancaire, agence de service et de paiement). La structure en charge de la gestion du fonds met en œuvre les actions de revitalisation financées par le fonds mutualisé. Le plus souvent, un comité d'engagement est mis en place au sein de la structure pilote et décide de l'engagement des fonds. Une variante des fonds mutualisés est le fonds de mutualisation participatifs (fonds de prêts sans garantie, ou à taux préférentiel).

Dans les différents cas identifiés, une structure de mutualisation peut manipuler des fonds ou n'être qu'un organe de décision et ne manipuler aucun fonds si ce n'est ceux nécessaires à son propre fonctionnement. Elle peut ne pas pouvoir exécuter elle-même toutes les prestations qu'elle propose et faire alors appel à des cabinets spécialisés qui vont passer un contrat de prestation de services avec la structure de mutualisation.

**6.2. Points de vigilance**

La mutualisation ne doit pas se traduire par une moindre responsabilisation des entreprises assujetties. Les modalités de gouvernance de la structure de mutualisation, l'animation des travaux dans les différentes instances et la nature des aides accordées par les structures de mutualisation sont déterminantes dans l'implication de l'entreprise.

L'attention des services est attirée sur l'évolution des montants de la revitalisation : la forte croissance observée en 2009 et 2010 est suivie par un net repli, susceptible de rendre sans intérêt la création de fonds mutualisés dont la gestion s'avère complexe. Un pilotage coordonné est alors éminemment préférable.

### 6.3. Les préconisations

La mise en place de la mutualisation sur les territoires est pertinente lorsqu'elle est utilisée comme un outil pour fédérer un ensemble large d'acteurs locaux impliquant les services de l'État, les élus, les collectivités territoriales, les chambres consulaires, les partenaires sociaux et les entreprises assujetties, en les associant au dispositif et à la prise de décision (et non de les déresponsabiliser). C'est aussi le moyen de disposer de moyens financiers accrus pour la mise en œuvre de certaines actions d'envergure. Et c'est, enfin, un moyen d'impulser des actions innovantes par la réunion des différentes parties prenantes au territoire, aux intérêts et compétences variés.

Mais elle ne doit pas être le prétexte à une dérive qui verrait se multiplier les frais de gestion générés par la création d'organismes de gestion financière *ad hoc*.

En tout état de cause, l'entreprise contributrice à la revitalisation doit rester propriétaire de ses fonds afin d'en conserver le caractère privé, quel que soit le mode de mutualisation choisi. Le montage des fonds de mutualisation doit écarter tout risque de requalification juridique des fonds en fonds publics afin d'éviter de tomber sous le coup de la réglementation européenne. Par ailleurs, les modalités de la participation des entreprises à la prise de décision, notamment pour le financement des projets, doivent être précisément définies.

FICHE N° 7

---

COORDINATION DE LA NÉGOCIATION DES CONVENTIONS  
EN CAS DE LICENCIEMENT COLLECTIF MULTISITE

**7.1. Coordination de la négociation des conventions locales avec une entreprise  
procédant à un licenciement collectif impactant plusieurs départements**

Lorsqu'une entreprise effectue une restructuration qui impacte plusieurs bassins d'emplois, les négociations sont menées parallèlement et concomitamment avec chaque préfet.

La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), dans le cadre de sa compétence de coordination nationale du traitement des procédures de licenciement collectif, s'assure que l'action de l'État lors des négociations parallèles est cohérente. Elle peut, le cas échéant, donner des orientations aux préfets de département concernés afin de veiller à cette cohérence.

**7.2. Les conventions-cadres de revitalisation**

Une convention-cadre nationale peut, le cas échéant, être signée entre le représentant de l'entreprise et le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle.

La convention de revitalisation peut, en effet, être négociée au niveau national lorsque les licenciements économiques affectent un nombre importants de territoires, de sorte que la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation de l'entreprise conduirait à la négociation d'une multitude de conventions locales de revitalisation. Dans ce cas, la négociation se déroule au niveau national, après que chaque préfet concerné a notifié à l'entreprise son obligation de revitalisation.

La convention-cadre fixe l'économie globale de la revitalisation de l'entreprise. En particulier, elle définit le nombre d'emplois supprimés retenus au titre de la revitalisation de l'entreprise, ainsi que l'objectif de création d'emploi. Elle détermine les territoires d'intervention (sans toutefois en fixer les périmètres précis), le niveau de l'engagement financier de l'entreprise et les grandes lignes du plan d'actions proposé par l'entreprise.

Au cours du processus de négociation, les services de la préfecture et des UT-DIRECCTE sont informés et consultés par voie électronique ou lors de conférences téléphoniques sur les grandes lignes qui seront arrêtées dans la convention-cadre.

La convention nationale doit, ensuite, être adaptée aux particularités des territoires d'intervention. À cet effet, elle fait l'objet d'une déclinaison dans chaque territoire retenu au titre de la revitalisation. Le contenu précis des actions et des territoires d'intervention sont alors définis et arrêtés par les préfets de département en vue de l'adapter aux spécificités et aux besoins du territoire.

La convention-cadre doit être signée dans un délai de six mois, à compter de la notification du projet de licenciement. Les conventions locales d'application doivent être signées dans un délai de maximum de quatre mois, à compter de la signature de la convention-cadre. Les mêmes modalités de suivi, de pilotage et d'évaluation s'appliquent aux conventions-cadre et à leurs conventions d'application.

LISTE DES ANNEXES

Annexe I. – Modèle de courrier d'assujettissement.

Annexe II. – Exemple de convention de revitalisation.

Annexe III. – Tableaux d'état des lieux et de bilans des conventions de revitalisation.

ANNEXE I

MODÈLE DE COURRIER D'ASSUJETTISSEMENT

LRAR

....., le .....

Madame ou Monsieur le directeur général,

Par courrier en date du ....., reçu par l'unité territoriale de ..... de la DIRECCTE ..... le ....., vous avez notifié un projet de plan de sauvegarde de l'emploi (ou un plan de départ volontaire, etc.) mis en œuvre pour accompagner la restructuration (ou la réorganisation) de votre entreprise.....

Votre projet de réorganisation pourrait conduire au licenciement de ... salariés au total, dont ... sur le site de ..... Les articles L. 1233-84 et suivants du code du travail ont institué une obligation de revitalisation à la charge des entreprises de plus de mille salariés (ou appartenant à un groupe de plus de mille salariés) qui procèdent à des licenciements collectifs pour motif économique affectant par leur ampleur l'équilibre du bassin d'emploi concerné.

Vous avez été informé, par les services de l'unité territoriale du ..... des conditions d'un éventuel assujettissement à la revitalisation de votre entreprise, par courrier en date du ....., et vous avez pu formuler vos observations. Compte tenu des effectifs de votre entreprise (...) (ou du groupe auquel appartient l'entreprise) et du nombre potentiel d'emplois supprimés (...), du taux de chômage dégradé de ce territoire (donner des éléments de comparaison du taux de chômage du territoire par rapport au département, à la région etc.), du nombre de restructurations sur ce territoire (augmentation de ...), du nombre de sous-traitants impactés par ce projet, je vous informe que l'entreprise ..... est assujettie à l'obligation de revitalisation du territoire, en application des dispositions de l'article L. 1233-84 et suivants du code du travail. (*L'objet de ce paragraphe est de montrer l'impact territorial des suppressions d'emplois sur le territoire et de motiver l'assujettissement par des éléments objectifs.*)

*Si observations préalables de l'entreprise : répondre aux motifs soulevés.*

Je vous rappelle que vous disposez d'un délai d'un mois pour préciser si vous souhaitez qu'un accord collectif de groupe ou d'entreprise puisse tenir lieu de convention de revitalisation. Si l'option d'une convention entre votre entreprise et l'État était retenue, vous voudrez bien vous mettre en contact avec l'unité territoriale du ..... afin d'engager les négociations de la convention de revitalisation.

Je vous prie d'agréer, Madame ou Monsieur le directeur des ressources humaines, l'expression de ma considération distinguée.

Le préfet du département de .....

Voie de recours : la présente décision peut faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé (DGEFP, 7, square Hymans, 75741 Paris Cedex 15) ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de ..... (*adresse*) dans un délai de deux mois à compter de la réception de la présente décision.

ANNEXE II

MODÈLE DE CONVENTION DE REVITALISATION

CONVENTION ENTRE L'ÉTAT ET L'ENTREPRISE  
POUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA REVITALISATION

Entre :

L'État, représenté par ....., préfet du département de .....

D'une part,

Et :

L'entreprise (*forme sociale, raisons sociale, numéro SIREN*) représentée par ....., qui sera désignée dans le texte comme « l'entreprise »,

D'autre part,

Vu les articles L. 1233-84 à L. 1233-90, D. 1233-37 à D. 1233-44 du code du travail,

Vu le projet de licenciement économique et le plan de sauvegarde de l'emploi soumis au comité d'entreprise le ..... et notifié à la DIRECCTE-unité territoriale du .....

Vu le courrier de la DIRECCTE-unité territoriale adressé à l'entreprise le ..... relatif au plan de sauvegarde de l'emploi afin de recueillir ses éventuelles observations ;

Vu la décision du préfet du département de ..... du ..... informant l'entreprise de son assujettissement aux dispositions des articles susvisés ;

Considérant l'avis formulé lors de la réunion du ..... par les collectivités locales intéressées *préciser lesquelles*, les organismes consulaires et les partenaires sociaux membres de la commission paritaire interprofessionnelle régionale sur le contenu de cette convention,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PRÉAMBULE : RAPPEL DU CONTEXTE

*Rappel du contexte général ayant conduit à la restructuration, des éléments généraux sur les licenciements envisagés. Il conviendra de veiller à l'objectivité des éléments cités par l'entreprise. Les conclusions d'une éventuelle étude d'impact social et territorial peuvent également y figurer.*

*Rappel de l'article L. 1233-84 du code du travail qui indique que, en complément des mesures d'accompagnement prévues dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi, les entreprises de plus de mille salariés, ou appartenant à un groupe de plus de mille salariés, qui « procèdent à des licenciements collectifs affectant de par leur ampleur l'équilibre d'un ou de plusieurs bassins d'emplois sont tenues de contribuer à la création d'activité et au développement de l'emploi et d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi ».*

La présente convention fixe l'engagement national de l'entreprise ..... au titre de son obligation de revitalisation et détermine les principes à appliquer sur le bassin ..... concerné par les actions de revitalisation.

Article 1<sup>er</sup>

*Objet de la convention*

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

*À cet égard, un objectif de créations d'emplois est fixé. Il doit être au moins égal au nombre d'emplois net supprimés à l'origine de la revitalisation.*

*Cet article rappelle également que l'entreprise s'engage à mobiliser les moyens décrits dans la convention pour atteindre les résultats (soit la création des emplois).*

Article 2

*Impact de la restructuration*

2.1. Nombre d'emplois supprimés

Au terme de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi de l'entreprise ....., le nombre d'emplois supprimés sur le bassin ..... est de ...

En application des dispositions de l'article D. 1233-43 du code du travail, le nombre d'emplois à prendre en compte au titre de la revitalisation ..... est de ...

Pour déterminer le nombre d'emplois supprimés pris en compte au titre de la revitalisation, il a en effet été acté (*par exemple*) que les reclassements internes dans d'autres sites du groupe, les mesures de préretraites avec suspension du contrat de travail viendraient en déduction. Au jour de la signature de la présente convention, ... salariés ont accepté un reclassement interne et ... salariés ont opté pour une préretraite avec suspension du contrat de travail. Au regard de ces éléments, le nombre d'emplois supprimés sur le bassin de ..... dont il est tenu compte pour la définition de la contribution de revitalisation s'élève à ... Le nombre d'emplois net supprimés ainsi calculé correspond également à l'objectif de création d'emplois.

## 2.2. Le territoire d'intervention

*Préciser le périmètre précis du bassin d'emploi affecté par le licenciement collectif et dans lequel sont mises en œuvres les mesures de revitalisation définies à l'article 4 de la convention.*

### Article 3

#### *Contribution financière de .....*

Le budget mobilisé par ....., calculé sur la base de ... fois la valeur mensuelle du SMIC par emploi supprimé, est de ..... €, consacrés au déploiement de la présente convention.

#### Détail de la contribution financière

TERRITOIRE	NOMBRE D'EMPLOIS supprimés retenus	NOMBRE DE SMIC par emploi supprimé (en valeur du SMIC ... € par emploi supprimé)	MONTANT (*) (en euros)
.....	.....	.....	.....

(\*) Ce montant pourra notamment inclure :  
 - la valorisation de la moins-value de cession du site .... En tout état de cause, le montant de la valorisation ne pourra excéder l'écart entre la valeur réelle du bien estimée par France Domaine et le prix de vente effectif ;  
 - la valorisation des aides à la création ou la reprise d'entreprise au bénéfice d'anciens salariés de ....., inscrites dans les plans de sauvegarde de l'emploi, dans la limite de l'effort consenti par ..... par bassin et par emploi supprimé au titre de la contribution de revitalisation.

### Article 4

#### *Plan d'actions*

Au vu des spécificités du territoire, il est convenu que la contribution de l'entreprise ..... à la revitalisation sera mobilisée pour mener les actions suivantes en vue de créer ... emplois.

#### 4.1. Action .....

#### 4.2. Action .....

L'engagement financier de l'entreprise se répartira comme suit :

NATURE DES ACTIONS FINANCIÉES	MONTANT (*) (en euros)	ENGAGEMENT DE CRÉATION d'emplois ou équivalents emplois
Action 1 : .....		
Action 2 : .....		
Action 3 : .....		
Action 4 : .....		
Total .....		

Ces actions de revitalisation seront menées en cohérence avec celles qui visent le développement et la création d'emplois engagées sur le territoire par d'autres acteurs, et en complémentarité des actions éventuellement déjà mises en œuvre dans d'autres conventions de revitalisation sur les territoires.

## Article 5

### *Suivi de la convention*

#### 5.1. Comité d'engagement

Un comité de pilotage départemental de la présente convention sera institué. Il se réunira sous la présidence du préfet du département ..... ou de son représentant. Il sera composé du représentant de l'entreprise, des représentants de l'État, des représentants des collectivités territoriales, des représentants des chambres consulaires, des représentants des agences de développement économique, des partenaires sociaux et de tout autre partenaire susceptible d'être concerné.

Le comité de pilotage se réunira, *a minima*, une fois par an, sur convocation du préfet. Il lui sera présenté, lors de chaque réunion et de manière détaillée, l'état d'avancement des actions mises en œuvre dans le cadre de la présente convention.

#### 5.2. Comités de suivi : comité technique et/ou d'engagement

En application de l'article D. 1233-42 du code du travail, un comité de suivi départemental de la présente convention sera mis en place afin d'assurer un suivi opérationnel de l'avancement des actions de la convention, ainsi qu'une bonne articulation avec les éventuelles actions déjà en cours sur le périmètre d'intervention et portées par les acteurs locaux. Il sera composé des représentants de l'entreprise, des représentants de l'État, des représentants des collectivités territoriales, des représentants des chambres consulaires, des représentants des agences économiques et de tout autre partenaire susceptible d'être concerné.

Le comité de suivi se réunira autant que de besoin, et au moins afin de suivre concrètement la mise en œuvre des actions. Il lui sera présenté, lors de chaque réunion et de manière détaillée, l'état d'avancement des actions de revitalisation. Il lui appartiendra de résoudre les difficultés techniques liées à la mise en œuvre des actions, et de les réorienter, si besoin.

#### 5.3. Modalités de suivi et de bilan

Avant chaque réunion du comité de suivi, ainsi qu'un mois avant le terme de la convention, les acteurs en charge de la mise en œuvre des actions adresseront aux services de l'État un bilan qui récapitulera, notamment, pour chaque action, les réalisations concrètes, les réalisations en termes d'emplois sauvegardés et créés, les difficultés rencontrées, les moyens financiers mobilisés. Les indicateurs de suivi permettant d'identifier les maintiens et créations d'emplois réalisés seront définis.

Lors du dernier comité de suivi et de pilotage, un bilan financier, quantitatif et qualitatif sera réalisé par chaque porteur d'action de revitalisation. L'entreprise, en lien avec l'unité territoriale, réalisera, sur la base des différents bilans des porteurs, un bilan final financier, quantitatif et qualitatif permettant de clôturer la présente convention.

## Article 6

### *Inexécution de la convention*

En cas de difficultés d'application ou d'interprétation, les parties se rapprocheront afin de trouver une solution amiable qui donnera lieu, si nécessaire, à un avenant à la présente convention.

En cas d'inexécution totale ou partielle de la convention, à son échéance, l'entreprise est tenue d'effectuer un versement égal à la différence constatée entre le montant des actions prévues par la convention et les dépenses effectivement réalisées.

*Cet article devra, de façon précise, prévoir les modalités de versement en cas d'inexécution : combien sera versé ? Par quelle personne morale précisément identifiée, à quelle structure précisément identifiée ? Avec quelles garanties en cas de défaillance ?*

## Article 7

### *Clôture de la convention*

L'atteinte des objectifs en termes d'emplois ou de dépenses mettra fin à la présente convention. La clôture sera prononcée sur la base du bilan final financier, quantitatif et qualitatif et aura pour effet de libérer l'entreprise ..... de son obligation. Un comité de clôture est réuni à cette occasion.

## Article 8

### *Durée de la convention*

La présente convention est conclue pour une durée de trente-six mois. Toutefois, il pourra être mis fin à son exécution avant le terme, dans le cas où l'objectif de création d'emploi serait atteint et/ou la totalité de la contribution de revitalisation serait dépensée.

Fait à ..... le .....

*Pour l'entreprise*

*Pour l'État, le préfet du département de .....*

## ANNEXE III

## ÉTAT DES LIEUX DES CONVENTIONS DE REVITALISATION SIGNÉES EN N - 1

DESCRIPTION de la convention	FORMAT valeur	CONVENTION			
		N° 1	N° 2	N° 3	N° 4
Région	Nom				
Département	Nom				
Nom de l'établissement assujetti	Nom				
Commune d'implantation de l'établissement	Code postal				
Code NAF (2008) de l'établissement	Code NAF 2008				
S'agit-il d'un accord collectif ?	Si oui : mettre 1 Si non : 0				
Date de signature de la convention (ou accord collectif)	jj/mm/aa				
Date de fin de la convention (ou accord collectif)	jj/mm/aa				
Nombre d'emplois supprimés retenus pour le calcul de l'assujettissement	Nombre				
Nombre de SMIC pratiqué dans CR	Nombre				
Montant de l'assujettissement	Montant en euros				
Total des objectifs emplois ou équivalents emplois	Nombre				
Dont objectifs emplois	Nombre				
Dont objectifs en équivalents emplois	Nombre				
La convention prévoit-elle un recours à un prestataire pour la réalisation des projets ou l'animation, le suivi de la convention ?	Si oui : mettre 1 Si non : 0				
Ventilation financière des engagements de l'entreprise (à répartir en euros selon la typologie suivante)					
Montant des actions pour la reconversion de site	Montant en euros				
Montant des aides à l'emploi et au développement d'activités économiques	Montant en euros				
Dont prêts	Montant en euros				
Dont subv./prestations	Montant en euros				
Dont indifférencié/non précisé	Montant en euros				
Montant des projets d'appui-conseil aux TPE et PME	Montant en euros				
Montant des projets liés au développement des compétences et valorisation des ressources humaines	Montant en euros				
Montant des projets liés au soutien à l'IAE et à l'économie sociale et solidaire du territoire	Montant en euros				

DESCRIPTION de la convention	FORMAT valeur	CONVENTION			
		N° 1	N° 2	N° 3	N° 4
Montant des projets liés à l'appui à l'innovation, au transfert de savoir-faire et à la mise en réseau des acteurs économiques locaux	Montant en euros				
Montants des projets liés à la réalisation d'études et appui à l'ingénierie locale de développement	Montant en euros				
Frais d'animation, de coordination et de suivi de la convention	Montant en euros				
Financements non affectés lors de la signature	Montant en euros				
Autres	Montant en euros				
Total de la ventilation financière (vérifier que la somme est identique au montant de l'assujettissement)		0	0	0	0
Compléments d'information sur la convention					
La convention utilise-t-elle un fonds mutualisé avec d'autres conventions de revitalisation ?	Si oui: mettre 1 Si non: 0				
La convention prévoit-elle des aides spécifiques pour les intérimaires de l'entreprise assujettie ?	Si oui: mettre 1 Si non: 0				
La convention prévoit-elle des aides à la créations d'entreprises ?	Si oui: mettre 1 Si non: 0				
La convention prévoit-elle des aides spécifiques pour les sous-traitants de l'entreprise assujettie ?	Si oui: mettre 1 Si non: 0				
L'entreprise assujettie contribue-elle directement aux actions de revitalisation (mise à disposition de compétences, prêts de locaux ou d'équipement...)?	Si oui: mettre 1 Si non: 0				

BILAN DES CONVENTIONS DE REVITALISATION ARRIVÉES À ÉCHÉANCE EN ANNÉE N – 1

DESCRIPTION de la convention	FORMAT valeur	CONVENTION			
		N° 1	N° 2	N° 3	N° 4
Région	Nom				
Département	Nom				
Nom de l'établissement assujetti	Nom				
Commune d'implantation de l'établissement	Code postal				
Rappel du montant de l'assujettissement	Montant en euros				
Rappel du total des objectifs emplois ou équivalents emplois	Nombre				
Dont objectifs emplois	Nombre				
Dont objectifs en équivalents emplois	Nombre				

DESCRIPTION de la convention	FORMAT valeur	CONVENTION			
		N° 1	N° 2	N° 3	N° 4
Total des créations d'emplois à la fin de la convention	Nombre				
Ventilation des financements consommés (à répartir en euros selon la typologie suivante)					
Montant des actions pour la reconversion de site	Montant en euros				
Montant des aides à l'emploi et au développement d'activités économiques	Montant en euros				
Dont prêts	Montant en euros				
Dont subv./prestations	Montant en euros				
Dont indifférencié/non précisé	Montant en euros				
Montant des projets d'appui-conseil aux TPE et PME	Montant en euros				
Montant des projets liés au développement des compétences et valorisation des ressources humaines	Montant en euros				
Montant des projets liés au soutien à l'IAE et à l'économie sociale et solidaire du territoire	Montant en euros				
Montant des projets liés à l'appui à l'innovation, au transfert de savoir-faire et à la mise en réseau des acteurs économiques locaux	Montant en euros				
Montants des projets liés à la réalisation d'études et appui à l'ingénierie locale de développement	Montant en euros				
Frais d'animation, de coordination et de suivi de la convention	Montant en euros				
Autres	Montant en euros				
Total de la ventilation financière (vérifier que la somme est identique au montant de l'assujettissement)		0	0	0	0
Compléments d'information sur la convention					
Estimez-vous que l'entreprise assujettie se soit suffisamment impliquée dans le suivi et le pilotage de la convention ?	Si oui : mettre 1 Si non : 0				
Estimez-vous que les collectivités locales se soient suffisamment impliquées dans le suivi et le pilotage de la convention ?	Si oui : mettre 1 Si non : 0 Sans objet : so				
Avec le recul, les actions mises en œuvre par la convention de revitalisation vous semblent-elles pertinentes ?	Si oui : mettre 1 Si non : 0				
Estimez-vous que cette convention a permis aux services de l'État de consolider ou de nouer de nouveaux partenariats avec les acteurs économiques locaux ?	Si oui : mettre 1 Si non : 0				