

# L'obligation de revitalisation à la charge des entreprises

Novembre 2017



**DIRECCTE** *Auvergne-Rhône-Alpes*  
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,  
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi



PRÉFET  
DE LA RÉGION  
AUVERGNE-  
RHÔNE-ALPES



# L'OBLIGATION DE REVITALISATION A LA CHARGE DES ENTREPRISES

## RESUME

L'obligation de revitalisation est un dispositif légal récent de soutien des territoires en difficulté.

Ce dispositif vise en effet à soutenir l'activité économique des territoires dont l'équilibre est mis en difficulté par l'ampleur de certains projets de licenciements. Les entreprises concernées versent une contribution (obligatoire ou volontaire selon les cas) destinée à créer de l'activité, développer des emplois et atténuer ainsi l'effet des licenciements sur le bassin d'emploi sur lesquels elles sont implantées.

Le bassin d'emploi est ainsi à la fois un instrument de découpage du territoire, et l'échelon de déclinaison des politiques nationales et européennes.

A la fin des années 1990, en cohérence avec les objectifs communs concernant la politique européenne de l'emploi, et dans un contexte de restructurations emblématiques, l'obligation de revitalisation est pour la première fois inscrite dans la loi française (loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale). Faute de décret d'application, ces dispositions s'appliquent de manière non contraignante pendant les trois années suivantes.

Une nouvelle définition légale est adoptée en janvier 2005 (loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale), sous une forme toujours en application, enrichie de dispositions complémentaires en 2013 et 2016, liées notamment à l'articulation avec les mesures liées aux plans de sauvegarde de l'emploi.

**Mots-clés :** revitalisation, bassin d'emploi, zone d'emploi, assujettissement, plan de sauvegarde de l'emploi, étude d'impact



# L'OBLIGATION DE REVITALISATION : UN DISPOSITIF RECENT DE SOUTIEN A L'EMPLOI DANS LES TERRITOIRES SINISTRES

## Sommaire

Introduction.....	5
I. Une mise en œuvre à l'échelle d'un territoire : le bassin d'emploi défini comme zone d'emploi..	6
II. Un contexte de restructurations emblématiques.....	8
III. Plan de Sauvegarde de l'Emploi et revitalisation, issus de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.....	8
IV. 2002-2005 : période de soft law.....	11
V. La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005.....	12
VI. Les modifications réglementaires postérieures à 2005.....	14
Bibliographie.....	16
Annexe : Textes applicables.....	17

## Principaux textes

- Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale
- Loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques, et loi n° 2004-627 du 30 juin 2004 modifiant la précédente
- Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale
- Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social
- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
  
- Décret n° 2005-1084 du 31 août 2005 pris pour l'application de l'article L.321-17 du code du travail et modifiant ce code
- Décret n° 2011-1071 du 7 septembre 2011 modifiant l'article D.1233-38 du code du travail
- Décret n° 2013-554 du 27 juin 2013 relatif à la procédure de licenciement collectif pour motif économique
  
- Circulaire DRT/DGEFP n° 2002-3 du 23 janvier 2002 relative à l'entrée en vigueur de la loi de modernisation sociale
- Circulaire DGEFP/DRT/DSS n° 2002/1 du 5 mai 2002 relative à la mise en œuvre des articles 93 à 123 de la loi de modernisation sociale (volet licenciement pour motif économique)
- Circulaire DGEFP/DRT n° 2003-07 du 15 avril 2003 précisant le champ d'application des articles 118 et 119 de la loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002
- Circulaire DGEFP/DGTPE/DGE/DATAR n° 2005-42 du 12 décembre 2005 relative à la mise en œuvre de l'obligation instituée à l'article L.321-17 du code du travail
- 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
- Circulaire DGEFP/DGT n°2013-13 du 19 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de la procédure de licenciement économique collectif



## Introduction

L'obligation de revitalisation vise à 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.

« Réindustrialisation », « réactivation » « revitalisation » des bassins d'emploi : la terminologie a évolué au cours de l'élaboration des lois successives.

La question de la revitalisation s'inscrit dans une démarche européenne, la stratégie européenne pour l'emploi définie dès 1997. Le dispositif de revitalisation élargit le champ des obligations des entreprises et introduit de fait une prise en compte explicite du territoire, par la notion de bassin d'emploi, comme partie prenante des processus de restructuration (IRES, 2011) (I- Une mise en œuvre à l'échelle d'un territoire : le bassin d'emploi défini comme zone d'emploi).

La mise en place de ce dispositif intervient dans un contexte de restructurations de groupes à envergure internationale, et impactant la France (II-Un contexte de restructurations emblématiques).

Depuis 2002 (III- Plan de Sauvegarde de l'Emploi et revitalisation, issu de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002), l'introduction de l'obligation de revitalisation en France marque une évolution importante dans l'appréhension des problématiques de restructurations en France.

Entre 2002 et 2005, faute de décrets d'application, la loi initiale fait l'objet d'une application souple (IV-2002-2005 : période de soft law), avant d'être codifiée par une seconde loi en 2005 (V- La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005). Ces dispositions ont été complétées par la suite sans bouleversement majeur (VI- Les modifications réglementaires postérieures à 2005).

## **I. Une mise en œuvre à l'échelle d'un territoire : le bassin d'emploi défini comme zone d'emploi**

La notion de territoire renvoie à une dimension géographique, et selon l'INSEE correspond à un découpage technique permettant de réaliser des mesures statistiques. Selon sa définition légale, la revitalisation doit être mise en œuvre sur un territoire spécifique: le bassin d'emploi<sup>1</sup>.

Depuis les années soixante-dix, le bassin d'emploi est au cœur de la mise en œuvre des politiques en faveur de l'emploi. En 1981, le gouvernement encourage la création de comités locaux pour l'emploi, devenus en 1984 les comités de bassin d'emploi, réunissant des élus locaux, des représentants d'employeurs et de salariés<sup>2</sup>, puis du secteur associatif et de l'économie solidaire<sup>3</sup>. Ces instances sont définies comme « des instances locales d'animation du dialogue social, de concertation et d'action dont l'objectif est de contribuer à l'amélioration de la situation locale de l'emploi et du développement local des territoires »<sup>4</sup>.

En 1999, parmi les choix stratégiques de la politique nationale d'aménagement du territoire, la loi évoque « le développement local, organisé dans le cadre des bassins d'emploi et fondé sur la complémentarité et la solidarité des territoires ruraux et urbains »<sup>5</sup>. Cette stratégie se décline via les comités de bassin d'emploi dont l'aire géographique à couvrir est « déterminée en fonction de la configuration économique locale, et notamment celle du bassin d'emploi au sens de l'INSEE »<sup>6</sup>.

En 2006, parmi les zones d'aménagement du territoire, sont définis les bassins d'emplois à redynamiser, déterminés comme des espaces géographiques « reconnus par voie réglementaire parmi les territoires dans lesquels la majorité des actifs résident et travaillent »<sup>7</sup> et offrant des caractéristiques particulières en termes de taux de chômage, variation d'emploi et de population. Le décret n°2007-228 du 20 février 2007 fixe la liste de ces bassins d'emploi et indique (article 2) : « on entend par bassin d'emploi la zone d'emploi », telle que définie par l'INSEE et la DARES.

---

<sup>1</sup> Article 118 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

<sup>2</sup> Circulaires DE n° 81/81 du 27 octobre 1981 et n° 9/82 du 27 janvier 1982, puis décret n°84-606 du 12 juillet 1984

<sup>3</sup> Décret n° 2002-790 du 3 mai 2002 relatif aux comités de bassin d'emploi et au comité de liaison des comités de bassin d'emploi (article 1)

<sup>4</sup> Circulaire DGEFP n° 2004-007 du 16 février 2004 relative aux comités de bassin d'emploi et au comité de liaison des comités de bassin d'emploi

<sup>5</sup> Article 2 de la loi n° 99-533 du 25 juin 1999 d'orientation pour l'aménagement et le développement durable du territoire et portant modification de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire

<sup>6</sup> Décret n° 2002-790 du 3 mai 2002 relatif aux comités de bassin d'emploi et au comité de liaison des comités de bassin d'emploi (article 2)

<sup>7</sup> Article 42-3 bis de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire dans sa version issue de la Loi n° 2006-1771 du 30 décembre 2006 de finances rectificative pour 2006



Le bassin d'emploi est donc à la fois un instrument de découpage du territoire, et un lieu de mise en œuvre des politiques nationales et européennes (Maggi-Germain, 2008).

Le bassin d'emploi constitue en particulier un échelon géographique de déclinaison des politiques de l'Union Européenne, en particulier de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE).

La Stratégie Européenne pour l'Emploi est une procédure mise en place en 1997 (Traité d'Amsterdam), visant la fixation d'un ensemble d'objectifs communs concernant la politique de l'emploi. En 2000, Le Conseil européen, réuni à Lisbonne, se fixe une nouvelle stratégie pour que l'Union Européenne devienne « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique au monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale »<sup>8</sup>, dans le respect des « piliers fondamentaux » : stabilité des prix, équilibre budgétaire et liberté de concurrence sur les marchés. En 2005, les lignes directrices pour l'emploi sont intégrées aux grandes orientations des politiques économiques (GOPE), principal instrument de coordination entre les Etats membres.

La SEE poursuit principalement l'objectif de la hausse du taux d'emploi, *via* une diminution du chômage et un élargissement de la population active. Cet objectif lié au taux d'emploi est partagé par les conceptions du marché du travail des pays sociaux-démocrates scandinaves et des pays libéraux anglo-saxons. L'idée est d'élever le niveau d'emploi, sans passer par un accroissement des salaires (considéré comme source d'inflation) ni par une augmentation des déficits budgétaires, au nom de la stabilité macroéconomique. (Raveaud, 2006)

Tout en maintenant la politique de l'emploi en tant que compétence nationale, la SEE amène les Etats membres à définir chaque année des objectifs communs pour l'emploi au niveau communautaire. La SEE édicte des orientations générales, les « lignes directrices », que les États doivent, selon les termes des traités, « prendre en compte » dans l'élaboration de leurs politiques. La SEE repose sur quatre piliers : l'employabilité, la capacité d'adaptation des entreprises et des salariés, l'esprit d'entreprise et l'égalité des chances. L'augmentation de l'adaptabilité des entreprises et des salariés passe notamment, selon la politique communautaire, par une meilleure anticipation des mutations économiques, dont la mise en œuvre d'actions autour des restructurations d'entreprises pour en limiter les effets sur les salariés et les territoires. (Commission Européenne, 2010)

Au début des années 2000, le contexte européen incite les Etats membres, donc la France, à prendre des mesures en faveur de l'anticipation des mutations économiques.

---

<sup>8</sup> Conseil européen de Lisbonne, 23 et 24 mars 2000, conclusions de la présidence.

## II. Un contexte de restructurations emblématiques

La mise en place de l'obligation de revitalisation s'inscrit en France dans un contexte de restructurations importantes au sein d'entreprises emblématiques, et au nom d'une accentuation de la mondialisation économique.

Des annonces de licenciements massifs, des fermetures de sites, se succèdent à la fin des années 90s et au début des années 2000, suscitant beaucoup d'émoi au sein des opinions publiques européennes, notamment française. En voici les principaux exemples :

- 1) 27 février 1997 : Renault annonce la fermeture de l'usine belge de Vilvorde qui s'accompagne de la suppression de plus de 3000 postes
  
- 2) Juillet 1999 : fermeture de la filiale Wolber de Michelin à Soissons qui compte 450 salariés  
Septembre 1999 : 7500 licenciements au sein du groupe Michelin alors que le groupe annonce des résultats en hausse et qu'il n'a pas conclu d'accord de réduction du temps de travail dit des « 35h ».
  
- 3) Janvier 2001 : les P'tits Lus  
Un projet de plan social est annoncé par voie de presse au sein du groupe Danone visant la filière biscuits Lu, accompagné de plusieurs fermetures de site (plus de 800 emplois concernés), dans un contexte de débats parlementaires sur la loi de modernisation sociale qui aborde le champ des licenciements économiques, puis de campagne électorale. Un boycott des produits Danone rencontre un grand succès dans l'opinion.
  
- 4) Mars 2001 : La chaîne de grands magasins britanniques Marks&Spencer annonce un plan de restructuration radical avec la fermeture, au plus tard le 31 décembre de la même année, de tous ses magasins en Europe continentale. En France 1500 emplois sont concernés.

## III. Plan de Sauvegarde de l'Emploi et revitalisation, issus de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002

Le gouvernement JOSPIN (cohabitation avec le président CHIRAC depuis 1997) entreprend de légiférer en matière de licenciements économiques : un projet de loi en ce sens est déposé le 24 mai 2000<sup>9</sup>. La loi est longuement débattue, à l'Assemblée Nationale comme au Sénat (échec de la commission mixte paritaire), dans un contexte de pression européenne, et au sein des forces politiques

---

<sup>9</sup> La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 aborde également des sujets santé, logement, formation professionnelle (VAE) et codifie la notion de harcèlement moral au travail.

françaises, de l'aile gauche de la « majorité plurielle » gouvernementale, puis de campagne électorale. La loi est finalement adoptée le 17 janvier 2002.

En matière de prévention des licenciements, cette loi introduit notamment :

- la notion de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), mesure d'anticipation des licenciements économiques ;
- la formulation Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) à la place de Plan social ;
- un article (article 96) dit amendement Michelin selon lequel un PSE ne peut être établi sans accord de réduction du temps de travail préalable ;
- l'obligation, pour l'entreprise donneuse d'ordre, d'informer les entreprises sous-traitantes de tout projet de restructuration et de compression des effectifs susceptible d'entraîner une variation d'activité ou d'emploi ;
- l'obligation (articles 97 et 98) de faire précéder tout projet entraînant « la cessation totale ou partielle d'activité d'un établissement ou d'une entité économique autonome ayant pour conséquence la suppression d'au moins cent emplois » d'une décision des « organes de direction et de surveillance » de l'entreprise, prise après consultation du comité d'entreprise et sur la base d'une « étude d'impact social et territorial établie par l'entreprise et portant sur les conséquences directes et indirectes qui découlent de la fermeture de l'établissement ou de l'entité économique autonome et sur les suppressions d'emplois qui en résultent ». Un décret devait définir le contenu de cette étude d'impact.
- une nouvelle définition du licenciement économique (article 107 de la loi) qui limite à trois cas les possibilités de licenciement pour motif économique. Cette disposition est censurée par le conseil constitutionnel (décision n°2001-455 du 12 janvier 2002) au titre de la liberté d'entreprendre.
- la codification de l'obligation de recherche de reclassement interne et d'effort de formation/adaptation avant le licenciement (jusqu'alors jurisprudentielle) ;
- le doublement de l'indemnité de licenciement pour cause économique (décret n°2002-785 du 3 mai 2002) ;
- la création du congé de reclassement (article 119) dans les entreprises ou les établissements occupant au moins mille salariés, ainsi que dans les entreprises de dimension communautaire ou possédant un comité de groupe dès lors qu'elles occupent ensemble au moins mille salariés : l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement pour motif économique est tenu de proposer à chaque salarié concerné un congé de reclassement, dont la durée ne peut excéder neuf mois.

- l'obligation de « revitalisation » (article 118) dans le but de responsabiliser les dirigeants de certaines entreprises qui, en licenciant parfois de manière massive leurs salariés, mettent en danger l'équilibre économique d'un bassin d'emploi.

Le texte initial opère une distinction entre trois catégories d'entreprises :

- 1) celles qui comptent moins de 50 salariés ne sont pas concernées.
- 2) celles qui comptent plus de mille salariés « sont tenues de prendre des mesures permettant la création d'activités et le développement des emplois dans le bassin d'emploi affecté par la fermeture partielle ou totale de site ». L'Etat « fixe le montant applicable à l'entreprise en fonction de ses capacités financières, du nombre d'emplois supprimés et de la situation du bassin d'emploi, appréciée au regard de l'activité économique et du chômage », dans une fourchette de deux à quatre fois la valeur mensuelle du SMIC par emploi supprimé.
- 3) celles qui comptent entre 50 et 1 000 salariés et qui « procèdent à des licenciements économiques susceptibles par leur ampleur d'affecter l'équilibre économique du bassin d'emploi » peuvent être invitées par le représentant de l'Etat dans le département à une réunion avec les organisations syndicales de l'entreprise concernée, les organismes consulaires et les élus afin de définir les « moyens que l'entreprise peut mobiliser pour contribuer à la création d'activités, aux actions de formation professionnelle et au développement des emplois dans le bassin d'emploi ». « Cette contribution est proportionnée au volume d'emplois supprimés par l'entreprise et tient compte des capacités de cette dernière. »

Le texte ne précise pas le cas des entreprises en liquidation judiciaire.

Dans les trois cas, la revitalisation prend la forme d'une convention entre l'entreprise et le représentant de l'Etat dans le département. Un décret en Conseil d'Etat devait préciser les conditions de mise en œuvre de ces dispositions.

La circulaire 2003-07 du 15 avril 2003 précise le champ d'application des articles 118 et 119 de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, qui ont créé deux dispositifs applicables aux grandes entreprises dans le cadre de l'accompagnement de leurs restructurations. L'article 119 institue une obligation de proposition du congé de reclassement aux salariés licenciés pour motif économique afin de faciliter leur reclassement externe. L'article 118 de la même loi instaure quant à lui une obligation de contribution à la réactivation des bassins d'emploi, lorsque ces entreprises ferment totalement ou partiellement un site. Le législateur entend assujettir à des obligations spécifiques en matière de reclassement et de réactivation des bassins d'emploi les entreprises ou les groupes de taille significative et dont l'assise leur permet de disposer de moyens importants. Les dispositions renvoient en particulier à la notion d'entreprise ou de groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Sont donc assujettis aux obligations découlant des articles 118 et 119 de la loi du 17 janvier 2002 toutes les entreprises ou groupes d'entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés dans les Etats membres de l'Union européenne et qui comportent au moins un établissement de plus de 150 salariés dans au moins deux Etats membres.

Le législateur avait prévu une cohérence entre les articles 96 et 97 (étude d'impact d'un projet de cessation d'activité) et l'article 118 (revitalisation) : les conséquences directes et indirectes, y compris les conséquences sur l'emploi, du projet devaient être préalablement instruites dans l'étude d'impact, anticipant ainsi la discussion autour de la convention de revitalisation.

Or les décrets d'application (étude d'impact et revitalisation) ne sont pas parus avant les élections présidentielles et législatives du printemps 2002 qui installe une nouvelle majorité gouvernementale.

#### **IV. 2002-2005 : période de soft law**

Le nouveau gouvernement RAFFARIN revient sur certaines dispositions de la loi de modernisation sociale avec les lois n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques, et n° 2004-627 du 30 juin 2004 modifiant la précédente. La loi du 3 janvier 2003 renvoie ainsi à la négociation interprofessionnelle certaines dispositions de la loi du 17 janvier 2002 dont il suspend l'application pour dix-huit mois (puis vingt-quatre mois) (articles 96 à 102, 104, 106, 109 et 116). La loi invite les partenaires sociaux à négocier un accord national interprofessionnel dont le législateur annonce qu'il pourrait s'inspirer dans un second temps.

En octobre 2004, le gouvernement prend acte de l'échec des négociations interprofessionnelles, et présente, dans le projet de loi de programmation pour la cohésion sociale, des dispositions sur l'accompagnement des mutations économiques.

Avant de détailler les mesures de la loi de programmation n°2005-32 du 18 janvier 2005 pour la cohésion sociale, revenons sur la période de transition 2002-2004 en matière de revitalisation.

L'article 118 de la loi de modernisation sociale de janvier 2002 sur la réactivation des bassins d'emploi ne fait pas partie des dispositions suspendues en janvier 2003. La circulaire ministérielle 2003-07 du 15 avril 2003 demande aux représentants de l'Etat de « vérifier que les entreprises ou groupes d'entreprises [concernés] appliquent les dispositions des articles 118 et 119 de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 ».

Il y est précisé que « l'appréciation du champ d'application des articles 118 et 119 de la loi de modernisation sociale 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'Etat doit se coordonner pour faciliter cette collecte d'informations et s'appuyer sur l'entreprise qui envisage de licencier ainsi que sur les représentants du personnel. » Dans l'attente du décret d'application et devant les enjeux des restructurations sur les territoires, les représentants de l'Etat sont sollicités pour « que se mettent d'ores et déjà en place, dans le cadre des procédures en cours et à venir, les conditions favorables à l'élaboration des conventions ».

L'absence de décret d'application de l'article 118 rend inopérant son aspect contraignant. Des conventions Etat-entreprises sont toutefois signées au cours de la période 2002 - 2005. On peut parler d'application « soft law » (droit souple) de la loi. Précisément, quatre conventions sont signées en 2002, 17 en 2003, 45 en 2004 (DGEFP, 2010). Par exemple, en février 2003, est signée une convention Etat - Whirlpool concernant les actions de réactivation du bassin d'emploi d'Amiens affecté par la perte d'emplois consécutive à la délocalisation de la ligne lave-linge de Whirlpool.

## **V. La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005**

Via la loi du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques, la majorité gouvernementale (gouvernement RAFFARIN) dénonce la complexité des procédures introduites par la loi de modernisation sociale de janvier 2002 en matière d'information et de consultation du comité d'entreprise et des organes de direction de l'entreprise.

En particulier, les articles 97 et 98 de la loi de modernisation sociale de janvier 2002 qui prévoyaient une décision des organes de direction d'une entreprise préalable à toute cessation totale ou partielle d'activité d'un établissement ou à tout projet de développement stratégique, et sur la base d'une étude d'impact, font partie des articles suspendus par la loi du 3 janvier 2003, et ne sont pas repris dans le projet de loi de programmation pour la cohésion sociale (lettre rectificative au projet de l'emploi introduisant des articles sur les mutations économiques et leur anticipation).

Toutefois, dans le respect des lignes directrices de la Stratégie Européenne pour l'Emploi, le concept de revitalisation n'est, quant à lui, pas abandonné, malgré l'alternance politique de 2002.

L'article sur l'obligation de revitalisation pour les entreprises de plus de mille salariés est réécrit, non plus comme une obligation dans le cadre d'une fermeture partielle ou totale de site, mais comme une obligation résultant du « fait de procéder à un licenciement économique affectant par son ampleur l'équilibre du bassin d'emploi ».

Les nouveautés et les précisions sur l'obligation de revitalisation telle qu'introduite en 2005 reposent sur les éléments suivants :

- pour les entreprises de plus de mille salariés, le fait générateur : tout projet de licenciement économique affectant par son ampleur le bassin d'emploi (et non plus la fermeture totale ou partielle de site) ;
- l'exonération de l'obligation pour les entreprises qui font l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire
- le fait que si l'obligation de revitalisation reste facultative pour les entreprises de 50 à 1 000 salariés, l'intervention du Préfet pour prévoir des actions de nature à permettre le développement d'activités nouvelles et à atténuer les effets de la restructuration envisagée devient impérative, dès lors que le licenciement collectif affecte, par son ampleur, l'équilibre du bassin d'emploi ;
- la fourchette de la contribution : pas moins de deux fois la valeur mensuelle du SMIC, sauf si l'entreprise est dans l'incapacité d'assurer la charge financière induite ;
- l'étude d'impact social : cette étude (voir point II) réapparaît dans la loi de 2005, *via* un amendement visant à promouvoir l'anticipation des effets du licenciement sur le territoire. En l'occurrence, le Préfet peut prescrire une étude d'impact social et territorial permettant d'apprécier et de justifier dans quelle mesure l'équilibre du bassin d'emploi est affecté.
- le fait qu'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut tenir lieu de convention à la demande de l'entreprise sauf opposition du Préfet.

L'obligation de revitalisation est codifiée (ancien article L.321-17 du code du travail), ce qui n'avait pas été le cas en 2002. Un décret d'application n° 2005-1084 est pris le 31 août 2005, précisant notamment le contenu de la convention de revitalisation et les délais régissant la procédure.

En 2005, l'assujettissement d'une entreprise à la revitalisation est déterminé comme suit : lorsqu'une entreprise de plus de mille salariés procède à un licenciement collectif, le représentant de l'Etat dans le département du bassin d'emploi concerné lui indique, dans un délai d'un mois à compter de la notification à l'autorité administrative du projet de licenciements pour motif économique, et après avoir recueilli ses observations, si elle est soumise à l'obligation de revitalisation.

Pour cela le décret indique que l'Etat doit apprécier si le projet de licenciement affecte, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi concernés en tenant compte notamment des quatre critères suivants :

- nombre et caractéristiques des emplois susceptibles d'être supprimés,
- taux de chômage du bassin d'emploi,

- caractéristiques socio-économiques du bassin d'emploi
- effets du licenciement sur les autres entreprises du bassin d'emploi.

Ces critères ne sont donc pas exhaustifs.

Le représentant de l'Etat peut également demander à l'entreprise de réaliser, dans un délai d'un mois, une étude d'impact social et territorial. Dans cette hypothèse, la décision d'assujettissement peut intervenir jusqu'à deux mois au lieu d'un mois après la notification des licenciements.

L'entreprise peut donc être sollicitée pour réunir des éléments qui permettront ensuite à l'Etat de déterminer l'assujettissement de l'entreprise à la revitalisation.

## **VI. Les modifications réglementaires postérieures à 2005**

Le décret du 7 septembre 2011 porte le délai de décision d'assujettissement à trois mois, mais la demande de réalisation de l'étude d'impact n'a alors plus pour effet de proroger le délai. Le décret du 27 juin 2013 relatif à la procédure de licenciement collectif pour motif économique modifie ensuite à nouveau les conditions de définition de ce délai. Celui-ci est ramené à un mois, mais est désormais calculé à compter de la date de validation ou d'homologation par l'administration du Plan de Sauvegarde pour l'Emploi (PSE). Toutefois, le représentant de l'Etat a la possibilité de demander à l'entreprise de réaliser, dès la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative, l'étude d'impact social et territorial qui doit lui être adressée au plus tard avant la fin du délai dans lequel le comité d'entreprise rend son avis sur le projet de licenciement.

La circulaire DGEFP /DGT n°2013-13 du 19 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de la procédure de licenciement économique collectif indique, en ce qui concerne l'assujettissement à l'obligation de revitalisation des territoires pour les entreprises ou groupes de plus de 1000 salariés (fiche 3), les éléments suivants :

« Dans la mesure où la décision d'homologation ou de validation conditionne la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi, l'assujettissement éventuel à l'obligation de revitalisation ne peut plus être prononcé dans les 3 mois qui suivent la notification du projet de licenciement. Désormais, le Préfet de département dispose d'un mois à compter de la décision de validation ou d'homologation pour assujettir l'entreprise à l'obligation de revitalisation (article D.1233-38 du code du travail).

Dans ces conditions, il est important, dès la notification du projet de licenciement, d'en informer le Préfet de département afin que des travaux préparatoires, en lien avec la DIRECCTE, soient conduits suffisamment tôt pour permettre de juger de la pertinence de l'assujettissement de l'entreprise à l'obligation de revitalisation. En effet, le délai de 6 mois pour conclure une convention de revitalisation court toujours à compter de la notification du projet de licenciement.



Pour permettre de contenir les délais, il est recommandé de procéder ainsi :

Avant la décision d'assujettissement, il est rappelé que le Préfet doit formellement recueillir les observations de l'entreprise (article D.1233-38 du code du travail) qui peuvent être demandées lors des échanges au cours de la procédure d'information/consultation.

La décision d'assujettissement doit se baser sur une appréciation précise et circonstanciée de l'impact du licenciement sur le ou les bassins d'emploi concernés. »

En 2016, les articles du code du travail portant sur la revitalisation sont marginalement impactés par les effets de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Les principaux changements opérés sont la prise en compte des actions d'anticipation (article L.1233-85), et la création des conventions-cadres nationales de revitalisation dans le cas où le projet de licenciement concerne au moins trois départements (article L.1233-90-1).

## Bibliographie

- Commission Européenne. (2010). Europe 2020 : une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive. *Communication*.
- DARES/DGEFP. (2016, Décembre). Document de travail : Décision d'assujettissement, indicateurs à mobiliser.
- DGEFP. (2010). *Bilan de la mise en oeuvre de l'obligation de revitalisation en 2008*.
- IRES. (2011, juillet). L'obligation de revitalisation des bassins d'emplois de la loi du 18 janvier 2005. *Bilan 2008-2009 de la revitalisation des territoires en application de l'article L.1233-84 du code du travail*.
- Maggi-Germain, N. (2008). La territorialisation du droit : l'exemple des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle continue. *Droit et Société*(2008/2 (n°69-70)), pp. 441-477.
- Raveaud, G. (2006). Au cœur de la stratégie européenne pour l'emploi, le taux d'emploi. *Education et sociétés 2006/2 (n° 18)*, pp. p.17-33.

## Annexe

Liste des textes applicables (Code du Travail)

## ANNEXE

### Liste des textes applicables (Code du Travail)

**Article L.1233-71 du code du travail** (modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 96)

Dans les entreprises ou les établissements d'au moins mille salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L.2331-1 [comité de groupe] et celles répondant aux conditions mentionnées aux articles L.2341-1 et L.2341-2 [entreprise de dimension communautaire], dès lors qu'elles emploient au total au moins mille salariés, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement qui a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi. La durée du congé de reclassement ne peut excéder douze mois. Ce congé débute, si nécessaire, par un bilan de compétences qui a vocation à permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, de déterminer les actions de formation nécessaires à son reclassement. Celles-ci sont mises en œuvre pendant la période prévue au premier alinéa. L'employeur finance l'ensemble de ces actions.

**Article L.1233-84 du code du travail**

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

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

**Article L.1233-85 du code du travail** (modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 97)

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

La convention 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 ou prévues dans le cadre d'une démarche volontaire de l'entreprise faisant l'objet d'un document-cadre conclu entre l'Etat et l'entreprise. Le contenu et les modalités d'adoption de ce document sont définis par décret. Lorsqu'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoit des actions de telle nature, assorties d'engagements financiers de l'entreprise au moins égaux au montant de la contribution prévue à l'article L.1233-86, cet accord tient lieu, à la demande de l'entreprise, de la convention prévue au présent article entre l'entreprise et l'autorité administrative, sauf opposition de cette dernière motivée et exprimée dans les deux mois suivant la demande.

**Article L.1233-86 du code du travail**

Le montant de la contribution versée par l'entreprise ne peut être inférieur à deux fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance par emploi supprimé. Toutefois, l'autorité administrative peut fixer un montant inférieur lorsque l'entreprise est dans l'incapacité d'assurer la charge financière de cette contribution. En l'absence de convention signée ou d'accord collectif en tenant lieu, les entreprises versent au Trésor public une contribution égale au double du montant prévu au premier alinéa.

**Article L.1233-87 du code du travail** (modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 43)

Lorsqu'un licenciement collectif effectué par une entreprise d'au moins cinquante salariés non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement affecte, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elle est implantée, l'autorité administrative, après avoir, le cas échéant, prescrit une étude d'impact social et territorial prenant en compte les observations formulées par

l'entreprise concernée, intervient pour faciliter la mise en œuvre d'actions de nature à permettre le développement d'activités nouvelles et atténuer les effets de la restructuration envisagée sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi. L'autorité administrative intervient en concertation avec les organismes participant ou concourant au service public de l'emploi mentionnés aux articles L.5311-2 et suivants et, le cas échéant, avec la ou les maisons de l'emploi.

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

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

#### ***Article L.1233-88 du code du travail***

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

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

#### ***Article L.1233-89 du code du travail***

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

#### ***Article L.1233-90-1 du code du travail*** (créé par LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 - art. 97)

Une convention-cadre nationale de revitalisation est conclue entre le ministre chargé de l'emploi et l'entreprise lorsque les suppressions d'emplois concernent au moins trois départements.

Il est tenu compte, pour la détermination du montant de la contribution mentionnée à l'article L.1233-86, du nombre total des emplois supprimés.

La convention-cadre est signée dans un délai de six mois à compter de la notification du projet de licenciement mentionnée à l'article L.1233-46.

Elle donne lieu, dans un délai de quatre mois à compter de sa signature, à une ou plusieurs conventions locales conclues entre le représentant de l'Etat et l'entreprise. Ces conventions se conforment au contenu de la convention-cadre nationale.

#### ***Article D.1233-37 du code du travail***

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

#### ***Article D.1233-38 du code du travail*** (modifié par Décret n°2013-554 du 27 juin 2013 - art. 4)

Lorsqu'une entreprise mentionnée à l'article L.1233-71 procède à un licenciement collectif, le ou les Préfets dans le ou les départements du ou des bassins d'emploi concernés lui indiquent, dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision administrative de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L.1233-57-4, après avoir recueilli ses observations, si elle est soumise à l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi instituée à l'article L.1233-84.

A cet effet, ils apprécient si ce licenciement affecte, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi concernés en tenant notamment compte du nombre et des caractéristiques des emplois susceptibles d'être supprimés, du taux de chômage et des caractéristiques socio-économiques du ou des bassins d'emploi et des effets du licenciement sur les autres entreprises de ce ou ces bassins d'emploi.

Ils peuvent également demander à l'entreprise de réaliser, dès la notification du projet prévu à l'article L.1233-46, une étude d'impact social et territorial qui doit leur être adressée au plus tard avant la fin du délai mentionné à l'article L.1233-30.

#### **Article D.1233-39 du code du travail**

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

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

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

#### **Article D.1233-40 du code du travail**

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

1° Les limites géographiques du ou des bassins d'emploi affectés par le licenciement collectif et concernés par les mesures qu'elle prévoit ;

2° Les mesures permettant la création d'activités, le développement des emplois et l'atténuation des effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi concernés, ainsi que, pour chacune d'entre elles, les modalités et les échéances de mise en œuvre et le budget prévisionnel et, le cas échéant, le ou les noms et raisons sociales des organismes, établissements ou sociétés chargés pour le compte de l'entreprise de les mettre en œuvre et les financements qui leur sont affectés ;

3° La durée d'application de la convention qui ne peut dépasser trois ans, sauf circonstances particulières ;

4° Le montant de la contribution de l'entreprise par emploi supprimé et le nombre d'emplois supprimés au sens de l'article D.1233-43 ;

5° Les modalités de suivi et d'évaluation des mesures mises en œuvre.

#### **Article D.1233-41 du code du travail** (modifié par Décret n°2016-1473 du 28 octobre 2016 - art. 1)

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

Les mesures envisagées sous la forme de l'octroi d'un prêt aux mêmes fins sont valorisées à hauteur d'un coût prévisionnel tenant compte du coût de gestion du prêt, du coût du risque et du coût de l'accès au financement. Cette valorisation ne peut dépasser 30 % des sommes engagées.

Les mesures envisagées au même titre sous la forme de la cession d'un bien immobilier sont valorisées à hauteur de la différence entre la valeur de marché du bien, déterminée après avis du directeur départemental ou, le cas échéant, régional des finances publiques, et sa valeur de cession.

II. — Les mesures prévues dans le cadre d'une démarche volontaire de l'entreprise peuvent être prises en compte selon les modalités définies au I, lorsqu'elles sont engagées dans les deux ans précédant la notification de la décision prévue à l'article D.1233-38 et qu'elles font l'objet d'un document-cadre conclu avec le représentant de l'Etat dans le département. Ce document-cadre détermine :

1° Les limites géographiques du ou des bassins d'emplois d'intervention ;

2° La nature des mesures et le montant auquel chacune est valorisée pour venir en déduction du montant de la contribution prévue à l'article L.1233-86 ;

3° La date de début de mise en œuvre de chacune des mesures ;

4° Les modalités de suivi et d'évaluation des mesures.

L'entreprise transmet le bilan de la mise en œuvre des mesures au représentant de l'Etat dans le département, au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision prévue à l'article D. 1233-38.

#### **Article D.1233-42 du code du travail**

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

Le comité se réunit au moins une fois par an, sur la base du bilan, provisoire ou définitif, transmis préalablement par l'entreprise au ou aux Préfets et justifiant de la mise en œuvre de son obligation. Le bilan définitif évalue notamment l'impact sur l'emploi des mesures mises en œuvre et comprend les éléments permettant de justifier le montant de la contribution de l'entreprise aux actions prévues.

***Article D.1233-43 du code du travail***

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

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

***Article D.1233-44 du code du travail***

(Modifié par Décret n°2014-552 du 27 mai 2014 - art. 17)

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

Le Préfet transmet ce titre au directeur départemental ou, le cas échéant, régional des finances publiques qui en assure le recouvrement.

***Article D.1233-45 du code du travail***

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

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

***Article D.1233-46 du code du travail***

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

***Article D.1233-47 du code du travail***

Une convention conclue entre le ou les Préfets du ou des départements intéressés et l'entreprise détermine les modalités de la participation, le cas échéant, de celle-ci aux actions mise en œuvre.

Le volume de cette participation est pris en compte pour l'attribution des aides aux actions de reclassement et de reconversion professionnelle prévues à l'article L.5123-1.

***Article D.1233-48 du code du travail***

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





**Directeur de la publication : Jean-François Bénévisse**

**Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,  
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi Auvergne-Rhône-Alpes  
Service Etude, Statistique, Evaluation (SESE)**

**Document réalisé par Pascale MEYER**

Tour Swisslife – 1, Boulevard Vivier Merle – 69443 LYON CEDEX 03  
Téléphone : 04 72 68 29 00 – Télécopie : 04 72 68 29 29  
Site internet : <http://auvergne-rhone-alpes.directe.gouv.fr/>  
N° ISBN : 978-2-11-151805-6

© DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes 2017  
Photo © Ryan McGuire