

# P PREMIÈRES SYNTHÈSES

## LA MISE EN OEUVRE DES PLANS SOCIAUX : RÉSULTATS DE DEUX RECHERCHES

Deux recherches réalisées par des équipes de recherche du CNRS - le GREE (Groupe de recherche sur éducation et l'emploi) et l'IEPE (Institut, emploi et politique économique) ont analysé les objectifs, les conditions et les modalités de la mise en oeuvre des plans sociaux, ainsi que leurs effets sur les transformations du travail. Elles mettent en évidence les conditions d'application de la loi du 27 janvier 1993 qui précise la procédure et le contenu des plans sociaux.

La première recherche porte sur douze plans sociaux dans quatre bassins d'emploi. Elle montre que si la loi favorise l'ouverture d'un espace pour la « négociation » entre les partenaires sociaux, dans les PME où l'influence des syndicats est limitée, ce sont surtout les préretraites et les aides au reclassement externe qui prédominent.

La seconde recherche, fondée sur trois monographies de plans sociaux ayant fait l'objet d'une procédure judiciaire, montre que, selon les relations entre les acteurs (entreprises, salariés et pouvoirs publics), le contenu du plan social peut évoluer. Elle s'interroge sur les effets de la politique d'accompagnement des restructurations dans des activités ne relevant pas du secteur de production industrielle.

### Préretraites et aides au reclassement externe dominant dans le contenu des plans sociaux...

L'analyse du contenu des plans sociaux mis en oeuvre entre 1993 et 1994 dans quatre zones d'emploi (enquête GREE, cf. tableau 1 et encadré 1), révèle un contenu assez peu original quant aux mesures proposées. Préretraites et aides au reclassement externe prédominent alors que la gestion interne des sureffectifs reste très limitée, même dans le cas d'entreprises qui font partie d'un groupe.

On constate en effet une faible utilisation des mesures relatives à l'organisation du temps de travail. Celles-ci seraient peu recherchées tout autant par les salariés que par les directions. Ces dernières opposent quasi systématiquement la difficulté de mise en place de telles mesures compte tenu de leur organisation du travail. Pour les salariés le premier argument contre ces me-



sures est la perte de salaire, difficilement acceptable lorsque «l'on gagne déjà peu». En outre, pour certaines catégories, notamment ouvrières, le temps partiel est synonyme de moindre reconnaissance professionnelle. Parmi les douze entreprises qui ont fait l'objet de monographies, les PME sont majoritaires et, en cas de crise, elles recherchent plutôt des mesures peu coûteuses qui ne remettent pas en cause l'ensemble de l'organisation du travail (1).

Quant aux mutations et aux reclassements internes, les auteurs du rapport notent que la faible mobilité des salariés peu qualifiés, âgés ou féminins, est renforcée par «le peu d'empressement des directions à préciser les conditions exactes de la mutation». Dans deux cas sur douze seulement la mobilité interne a été au centre de la négociation du plan social (EQUIP-VL et METAL3).

La seconde constatation concerne la tendance à prévoir un nombre élevé de mesures de reclassement sans forcément s'interroger sur leur efficacité. Les mesures de reclassement externe, (cellules de reclassement, unités techniques de reclassement, aides à la création d'entreprise, aides à la recherche d'emploi, etc.) permettent en effet de «gérer» la période de transition vers le chômage. Les moyens mobilisés visent un reclassement rapide des salariés licenciés, qui est surtout envisageable pour les salariés les plus proches de l'emploi. Ainsi, selon les auteurs, le contenu des plans sociaux les plus fréquemment observés ne viendrait pas à l'encontre, voir même prolongerait les processus de sélection mis en oeuvre lors de la désignation des licenciés.

(1) - Les préconisations de la loi quinquennale entrée en vigueur en décembre 1993, ont un impact encore faible au cours de la période étudiée.

### ... qui peut néanmoins évoluer grâce à la négociation entre les partenaires sociaux

Dans les entreprises où le plan social a fait l'objet d'un contentieux (enquête IEPE, cf. tableau 2 et encadré n° 1), la plupart des mesures proposées par les directions concernent également le reclassement externe.

Des améliorations peuvent cependant être obtenues au cours des discussions entre partenaires sociaux.

C'est le cas d'une entreprise du textile (B) en grave crise économique, où les interventions des représentants des salariés ont abouti à un accord collectif sur la réduction de la durée de travail pendant deux ans, et à une amélioration substantielle

du plan social. Le passage à 32 heures a permis de sauver 100 emplois sur les 252 menacés de suppression et d'augmenter les moyens financiers mobilisés dans l'aide au reclassement externe (compensation de salaires, aides à la mobilité, aide à la création d'entreprise). Mais là aussi le reclassement interne est au bout du compte resté marginal (deux personnes).

Il en est de même dans le cas d'une entreprise d'ingénierie électrique (W): le déclenchement d'un contentieux a permis d'engager un débat sur le devenir de l'unité de recherche menacée de disparition.

Le désaccord entre les salariés et la direction a porté non seulement sur la gestion du personnel mais aussi sur le type de produit réalisé. Heureusement, les sureffectifs ont

Tableau 1  
Les entreprises de l'enquête du GREE

Entreprises	Secteur d'activité	Taille avant le plan social	Emplois supprimés	Type de plan social
BANQ	banque	757	volontariat	réorganisation modernisation
TRANS	transport de passagers	196	24	difficultés
EQUIP-PL	équipements pour poids lourds	122	15 et 38 (deux plans)	difficultés économiques
MECA	construction mécanique	1087	38	réorganisation modernisation
METAL	charpente métallique	62	24	difficultés économiques
TEXT	confection de vêtements de travail	233	61	difficultés économiques
PAP	papeterie	277	21,5	réorganisation modernisation
MACH	machine-outils pour le travail du bois	93	29	fermeture pour difficultés économiques
EQUIP-VL	équipements automobiles	215	215	fermeture pour réorganisation au sein du groupe
METAL2	fabrication de matériel pour les mines	410	64	réorganisation modernisation
METAL3	métallurgie	350	170	fermeture pour réorganisation au sein du groupe
FAIENC	carrelage	183	83	difficultés économiques

## PRÉSENTATION DES ENQUÊTES

L'enquête du GREE « Mise en oeuvre, négociation et instrumentation des plans sociaux », porte sur des plans sociaux mis en oeuvre entre 1993 et 1994 dans quatre zones d'emploi aux caractéristiques socio-démographiques différentes: le bassin houiller mosellan, les bassins d'emploi de St Dié et d'Epinal dans les Vosges, et le bassin d'emploi de Dijon en Côte-d'Or.

A partir des dossiers concernant les plans sociaux, disponibles dans les DDTEFP, l'étude a d'abord porté sur le contenu de l'ensemble des plans sociaux des quatre bassins (56 plans sociaux). Dans un deuxième temps, trois plans sociaux par zone ont été sélectionnés dans les secteurs pour lesquels ils étaient plus nombreux, en privilégiant des PME. L'enquête a été menée auprès des acteurs de la procédure du plan social: les partenaires sociaux, les représentants du service public de l'emploi et du travail, les divers intervenants dans le reclassement. L'étude a été menée en collaboration avec les juristes du Centre d'Etude et de Recherche de l'Institut Régional du Travail de Nancy. Après avoir analysé le contexte et les motifs de la décision économique de réduction des effectifs, les auteurs développent une réflexion sur le cadre légal de la gestion des licenciements et l'action de l'administration. Le champ de la négociation, les positions spécifiques des différents acteurs, les modalités et les contenus de la négociation y sont étudiés.

L'enquête de l'IEPE « Les limites économiques des licenciements économiques comme mode de gestion du personnel », porte sur trois cas de plans sociaux contestés par une action en justice par les CE, sur la période 1993-1995. Une comparaison avec deux autres plans sociaux dont un en Allemagne a également été réalisée. Dans un premier temps, des entretiens ont été menés auprès des élus du personnel, des directions d'entreprise, des cabinets de consultants experts du reclassement externe et des experts économiques sollicités au cours de la procédure de licenciement économique, des avocats de CE, des secrétaires des CE des entreprises étudiées, des inspecteurs du travail des DDTEFP concernées. La documentation collectée au cours de ces entretiens a été analysée.

Dans un deuxième temps, des entretiens ont été menés auprès d'une dizaine de salariés par entreprise (occupés ou licenciés). Ils ont été choisis dans toutes les catégories professionnelles et en particulier dans les services les plus touchés par les plans sociaux.

Ces entretiens ont porté sur le travail, les produits réalisés, le rapport avec les autres collègues, les formes de rémunération et d'évaluation du travail, le passé professionnel et l'expérience syndicale. Ils ont également permis d'appréhender, la façon dont les salariés ont perçu le changement et les événements qui ont précédé le plan social, ainsi que les procédures judiciaires engagées par le CE ou à titre individuel.

Tableau 2  
Les entreprises de l'enquête de l'IEPE

entreprises	secteur d'activité	taille avant plan social	suppressions d'emploi annoncées	licenciements effectués
Z	aéronautique entreprise d'un groupe allemand	600 salariés	120	120, dont 67 licenciements secs, 28 départs volontaires, 5 retraites et 14 préretraites
U	aéronautique filiale d'un groupe américain	400	170	107, dont 61 licenciements secs, 35 créations d'activités, 4 reclassements externes et 7 préretraites
W	ingénierie électrique groupe international	établissement concerné par le plan social, 3000 salariés	80	0 pour suspension du plan social
B	textile société lyonnaise	après fermeture d'un établissement en 1993, 877 salariés	252	130 et 250 personnes à 3211

été largement résorbés grâce à un retournement de tendance de la conjoncture économique.

En revanche, dans l'entreprise Z, le plan social mis en oeuvre à la suite d'un long conflit mené par des salariés majoritairement syndiqués, ne s'est concrètement traduit que par la mise en place de conventions de conversion. Plus d'un quart des emplois ont été ainsi supprimés, sans que des possibilités de reclassement interne offertes par le développement de nouveaux programmes de recherche ne soient vraiment prises en compte.

Dans deux entreprises seulement sur les douze étudiées par le GREE (MACH et METAL3), la détermination des syndicats a « abouti à une amélioration au moins formelle des plans ».

## Les diminutions d'effectifs s'inscrivent dans une logique de réduction des coûts et de recherche de gains de productivité

Parmi les cinquante-six plans sociaux recensés par le GREE dans les quatre zones d'emploi étudiées, les trois quarts relèvent de difficultés économiques induites par un recul du chiffre d'affaire ou une dégradation du résultat net d'exploitation et pour près d'un tiers il s'agit de plans sociaux de fermeture (cf. encadré 2).

Le niveau des sureffectifs est généralement déterminé en appliquant un ratio de productivité du travail à un niveau d'activité prévue. C'est donc principalement une réduction des coûts qui est recherchée à travers la diminution des effectifs.

Ainsi dans l'entreprise d'équipements aéronautiques Z (enquête IEPE), la crise sectorielle et l'investissement de la société vers un type d'activité plus industrielle et marchande, pousse la direction vers la «réorganisation-rationalisation» du travail de production. Celle-ci consiste dans la mise en place d'une gestion à flux-tendus de la production qui permet de réduire stocks et effectifs, dans la

réorganisation du travail en flots de production et dans la soustraction de certaines phases de la production.

Dans l'entreprise W, c'est l'ensemble de l'activité d'une unité de recherche développement qui est remise en cause (40 personnes), suite à l'échec d'un important projet de recherche. Cependant, les suppressions d'emplois annoncées dans le plan social toucheront un nombre plus important de salariés.

Ici, comme d'ailleurs pour l'entreprise Z, ce sont les stratégies de réorganisation du travail à l'intérieur du groupe qui sont en partie à l'origine des réductions d'effectifs. En effet, l'acquisition d'une entreprise américaine de la part de W permet de déplacer une partie de la recherche aux Etats Unis. Dans le cas de l'entreprise Z, le partage complexe des activités entre l'Allemagne et la France, influence également sur les nouvelles orientations de l'entreprise.

### Age et faible compétence: deux critères dominants dans la sélection des licenciés économiques

Alors que le motif du licenciement économique est en théorie, «non inhérent à la personne du sa-

larié», le critère majeur de sélection est l'âge. Plus que par la gestion de la pyramide des âges dans l'entreprise ou par le renouvellement des qualifications, la sélection des salariés âgés s'explique par la possibilité pour l'entreprise d'une gestion socialement et financièrement moins coûteuse des licenciements, grâce à des départs en préretraite payés par l'État. Ces départs donnent lieu à un quasi-consensus dans l'entreprise entre directions et salariés. Ainsi, dans les douze entreprises étudiées par le GREE les préretraites figurent systématiquement au plan social: le volume et la composition du sureffectif semblent affectés par la présence de salariés susceptibles de bénéficier de l'allocation spéciale du FNE. On voit ici un biais de l'intervention financière publique.

La référence à la performance du salarié, jugée par les directions à travers les critères de la compétence et de la polyvalence, est toujours présente dans la sélection, même si elle est pondérée par des critères d'ordre social telles que la charge de famille, l'existence de problèmes sociaux ou médicaux et l'ancienneté de présence dans l'entreprise.

### Une absence de gestion prévisionnelle des emplois dans les PME

Dans les entreprises de taille moyenne étudiées par le GREE, le plan social a pu être précédé ou accompagné par un plan économique, touchant à l'aspect commercial et à la gestion des produits, mais jamais par la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois.

Il ne semble donc pas aux auteurs de l'étude que les PME qui mettent en oeuvre l'instrument, inscrivent les plans sociaux dans une stratégie de gestion à moyen terme

Encadré 2

#### ETUDE GREE RÉPARTITION DES PLANS SOCIAUX MIS EN OEUVRE EN 1993 ET 1994 DANS QUATRE ZONES D'EMPLOI, SELON LE MOTIF DOMINANT :

Les 56 plans sociaux pour 49 entreprises, se partagent en :

- 42 plans sociaux pour difficultés économiques dont:
  - 13 plans de «fermeture»
  - 29 plans sociaux «d'urgence», sans fermeture
- 14 plans sociaux inscrits dans des stratégies de réorganisation/modernisation dont:
  - 4 plans de «fermeture» pour réorganisation à l'intérieur du groupe

Le plan social «d'urgence» domine sauf pour la zone de St Dié où, sur six plans sociaux, cinq sont de «fermeture». La particularité de St Dié peut s'expliquer par la présence de deux secteurs, le textile-habillement et le bois-ameublement dominés par la petite entreprise.

de l'emploi. De même, le plan social est manifestement peu utilisé comme «une occasion pour réfléchir à la mise en place de solutions nouvelles en terme d'organisation du travail ou de gestion des rythmes du travail». Ceci est confirmé par le fait que certaines entreprises (Z et B dans l'étude IEPE et l'entreprise EQUIP-PL dans l'étude GREE) ont déjà mis en oeuvre deux ou trois plans sociaux depuis le début des années 90.

Selon les auteurs de la première étude, l'absence de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'explique, plus que par la taille des entreprises étudiées, par l'externalisation partielle de la gestion de la main-d'oeuvre. Le plan social contribuerait à réduire le «noyau de la main-d'oeuvre stable» la plus compétente et polyvalente. A la suite des licenciements économiques, on constate en effet, un recours accru au travail intérimaire et aux CDD (flexibilisation quantitative) et un développement de la polyvalence (flexibilisation qualitative et interne).

Localement, certaines entreprises (TEXT, METAL) utilisent une main-d'oeuvre intérimaire, constituée en partie de licenciés économiques de l'entreprise.

### **La politique d'accompagnement des restructurations: aussi dans des activités comme la recherche et l'ingénierie**

Ces procédures de licenciement collectif pour motif économique se sont développées au-delà des secteurs industriels pour lesquels elles avaient été initialement conçues. La recherche de gains de productivité s'étend désormais au-delà, dans des activités comme la recherche où le plan social peut être vécu comme une rupture des conventions de travail liées à cette activité.

L'expérience de l'entreprise aéronautique Z est à ce propos éclairante. Dans cette entreprise, la fonction recherche occupe une place centrale. Il en découle des conventions de travail caractérisées par la reconnaissance de la spécificité de l'activité de chacun, et en même temps une grande cohésion du collectif de travail (entre ouvriers, techniciens et ingénieurs).

Cette cohésion, renforcée par la proximité générationnelle d'individus ayant commencé à travailler ensemble vers la fin des années 60, se manifeste à travers «des formes de représentation des salariés qui associent l'ensemble des membres de l'entreprise aux débats sur ses choix stratégiques». Dans ce contexte, la procédure de licenciement collectif est vécue comme une rupture des «conventions de travail» existantes, d'autant qu'elle ne s'est pas accompagnée de la recherche de reclassements internes. Le risque est alors de susciter des phénomènes de retrait de la part des salariés qui peuvent se répercuter sur les performances de l'entreprise elle-même.

En revanche dans une autre entreprise du même secteur (filiale (U) d'un groupe américain), la recherche de gains de productivité et la mise en oeuvre d'un plan social apparaissent plus cohérents avec son inscription dans un type de production marchande (il s'agit d'une unité de production et d'entretien, la recherche étant réalisée aux Etats Unis). Les oppositions suscitées par la mise en oeuvre d'une procédure de licenciement collectif seront ici plus limitées et individuelles.

Dans l'entreprise d'ingénierie électrique (W) la recherche a, comme pour l'entreprise Z, un rôle essentiel. La tentative de supprimer un département de recherche-développement, suite à la suspension d'un projet mis en place en collaboration avec EDF, parallèlement à l'évolution de l'entreprise vers la production de systèmes de distribu-

tion d'énergie électrique moins sophistiqués et plus standardisés, est le signe d'une évolution profonde de la gestion du personnel. Le débat entre la direction et les salariés s'est polarisé sur la gestion à court ou moyen terme des ressources humaines et sur les opportunités de reclassement interne. Au bout du compte le plan social a été supprimé.

### **Des négociations centrées sur le contenu des plans sociaux**

La loi sur les plans sociaux incite à un dialogue entre employeurs et représentants du personnel en ouvrant la possibilité d'une recherche concertée de solutions pour limiter les licenciements et favoriser les reclassements. La loi offre des possibilités «d'expérimentation» qui pourraient être «fondatrices d'une politique locale de l'emploi». En fait, même si les obligations légales de consultation et d'information du CE sont respectées, la discussion économique de la décision de licenciement, entre la direction de l'entreprise et les représentants des salariés, se concentre sur le contenu des plans sociaux et n'aborde guère les fondements économiques de la décision de licenciement (cf. étude GREE).

Les directions assurent la gestion économique de l'entreprise, sans considérer qu'elle puisse faire l'objet de négociations, même lorsque les organisations syndicales s'adjoignent les services d'un cabinet d'experts. Le plan de licenciement est en général présenté comme inéluctable parce que motivé par des raisons économiques extérieures à l'entreprise (crise sectorielle, concurrence, etc.). De même, le niveau du sureffectif est imposé comme un élément «objectif» qui n'est pas a priori objet de discussion. S'il est dans quelques cas revu à la

baisse, c'est à partir d'une modulation des horaires de travail (TEXT) ou de la mise en place de conventions de temps partiel (TRANS, PAP, METAL3), sur la base d'un volume d'emploi prédéterminé.

L'intervention du juge contribue parfois à délimiter le champ de la négociation. Ainsi, bien que dans l'entreprise «Z» la contestation du plan social ait porté, au départ, sur le motif économique des licenciements, la décision du juge de se cantonner à l'analyse du contenu du plan social a très rapidement déplacé le contentieux sur le contenu du plan social et sur le respect de la procédure.

Le champ de la négociation est donc généralement limité aux mesures de reclassement des salariés concernés par les licenciements.

### **Une négociation qui se construit aussi en dehors de l'entreprise**

La discussion du plan social peut impliquer l'intervention d'autres interlocuteurs extérieurs à l'entreprise. Les équipes syndicales font couramment appel à leur confédération à travers les unions locales, départementales ou les fédérations de branches régionales. Les directions font souvent appel à des cadres de la maison mère ayant déjà participé à la mise en oeuvre de plans sociaux.

Enfin, élus locaux et préfets sont sollicités dans sept des douze cas étudiés par le GREE et les échelons les plus élevés du pouvoir central ont été mobilisés dans le cas de l'entreprise Z étudiée par l'IEPE. Ce type d'intervention vise à faire pression sur la direction de l'entreprise pour qu'elle accepte la négociation et/ou pour obtenir de l'Etat des moyens exceptionnels sous forme d'aide ou

de solutions dérogatoires pour le plan social.

En revanche, les auteurs constatent l'absence pendant la phase de discussion, d'experts de l'emploi de l'AFPA, des unités techniques de reclassement (UTR) ou des agences locales de l'emploi (ALE), c'est à dire des acteurs qui auront en définitive à gérer les reclassements.

Enfin, localement cet espace de négociation peut se structurer selon des modalités différentes liées aux modes de régulation locale propres à chaque zone.

L'organisation interne de la DDTEFP influe notamment, sur la place et le rôle de l'inspecteur du travail dans les plans sociaux. On constate ainsi une forte implication des inspecteurs du travail en Moselle sur les questions de l'emploi et des plans sociaux, l'investissement direct du directeur départemental dans les Vosges, l'importance d'un inspecteur hors section en Côte d'Or.

Le poids des représentants politiques et des préfets plus important dans certains cas influe aussi sur les relations professionnelles.

La présence de formes institutionnelles spécifiques comme celle d'une Cellule d'Intervention du Textile-Habillement, à laquelle participe la CFDT et qui a une fonction importante en terme de reclassement et conseil dans les Vosges, ou la présence d'une structure patronale comme en Côte d'Or intervenant dans la phase des reclassements, peuvent avoir des effets sur la régulation locale de l'emploi.

La tradition syndicale locale (présence et domination de tel ou tel syndicat), ainsi que les positions respectives des grandes centrales sur la question des plans sociaux, ont également leur influence sur la négociation.

### **Les partenaires extérieurs sont d'autant plus sollicités que l'activité concernée est proche de l'Etat**

Le secteur économique et la nature du produit expliquent également l'attention plus ou moins grande que les pouvoirs publics peuvent porter à certains plans sociaux. Dans le cas de l'entreprise Z par exemple, on se trouve face à une activité très liée à l'Etat. La production aéronautique est en effet un secteur dans lequel l'Etat intervient directement comme client (aéronautique militaire) ou indirectement à travers les grandes compagnies nationales et la négociation de marchés internationaux. Il est également présent dans les grands projets de coopération internationale, dans la «négociation» de la répartition de la production entre les différents pays.

Cette proximité de l'Etat, crée des grandes attentes à son égard de la part des partenaires sociaux, attentes qui avaient d'ailleurs été satisfaites lors du premier plan social de 1992 qui avait abouti à quatre-vingt allocations spéciales du FNE sans aucun autre licenciement. Ceci a contribué à solliciter l'attention d'élus locaux et de responsables nationaux au niveau des ministères de la défense et du travail.

### **Une intervention de l'administration qui s'appuie sur les constats de carence et sur la gestion des dispositifs d'accompagnement**

Depuis la suppression en 1986, de l'autorisation administrative de licenciement, la réalité du motif économique n'est plus appréciée par l'administration du travail. Elle exerce pour l'essentiel «un pouvoir d'alerte et d'influence» et a accentué son rôle d'intermédiaire de la négociation à travers

la gestion d'un certain nombre des dispositifs qui font partie du plan social.

L'inspecteur du travail a néanmoins la possibilité de dresser un constat de carence si le plan social est jugé insuffisant. Mesure qui a vocation à être rarement utilisée, le constat de carence participe d'une logique de dissuasion

et de conseil (sur 56 plans sociaux mis en oeuvre dans quatre zones d'emploi, un seul constat de carence a été repéré). En effet, l'intervention de l'administration se joue souvent en amont du plan social et les employeurs peuvent percevoir le constat de carence comme une menace pour les restructurations envisagées. Les mesures financées par le FNE, sont

par ailleurs, des contreparties qui peuvent peser sur le niveau des licenciements et sur les mesures de reclassement prises par l'employeur.

L'appréciation de l'Inspection du travail qui dispose de 8 jours seulement pour dresser un constat de carence, porte plus sur le nombre et la variété des mesures comprises dans le plan social que sur leur efficacité et leur adaptation aux salariés concernés. L'absence dans la loi de critères objectifs pour l'évaluation de la qualité du plan social laisse place au développement de pratiques locales mais aussi limite le contrôle sur le plan de reclassement de la part de l'administration du travail et du juge.

Les inspecteurs peuvent cependant ajuster leur pratique aux situations rencontrées, tantôt en contestant le plan social à travers le constat de carence (W), tantôt en privilégiant leur rôle de médiateur dans les phases de négociation (B). Ils disposent du pouvoir de négocier l'aide de l'État pour le financement des dispositifs

Encadré 3

### POUR MÉMOIRE

Les plans sociaux notifiés aux DDTEFP ont été un peu plus d'un millier en 1995, contre environ 4000 trois ans auparavant.

Parmi les principales mesures d'accompagnement des restructurations, les allocations spéciales du FNE licenciement diminuent fortement entre 1994 et 1995 en passant de 55 806 entrées à 24 636. Les préretraites progressives marquent en revanche une forte progression sur la même période (+62%).

Les conventions de conversion poursuivent le recul amorcé en 1993: elle diminuent de 19% environ en un an (de 149 420 entrées en 1994 à 120 001 en 1995). Enfin, le nombre de bénéficiaires potentiels de cellules de reclassement diminue sensiblement en 1995 par rapport à l'année précédente en passant de 23 346 à 19 371.

(source: DARES - Tableau de bord des politiques d'emploi)

Encadré 4

### LE CONTEXTE JURIDIQUE

L'exigence des mesures d'accompagnement des licenciements économiques remonte aux accords sur la sécurité de l'emploi de la fin des années 60. Elle sera reprise dans des lois successives au milieu des années 70 et 80 (création des conventions de conversion en 1986), et renforcée par l'introduction de la notion de plan social en 1989, trois ans après la suppression de l'autorisation administrative de licenciement en vigueur depuis 1975.

Les obligations de l'employeur face à une réduction d'effectifs pour motif économique, varient selon le nombre de licenciements et la taille de l'entreprise. Au dessous de 10 licenciements pour motif économique toute entreprise, quelle que soit sa taille, doit proposer des conventions de conversion ou des conventions de préretraite. Depuis 1989 la loi oblige les entreprises de plus de 50 salariés, à l'élaboration d'un plan social pour tout licenciement de 10 salariés et plus dans les 30 jours, même en l'absence de représentation syndicale. Dans ce cas, les mesures publiques d'accompagnement des restructurations, associées à d'autres dispositions propres à l'entreprise, deviennent des éléments du «plan social».

La loi du 27 janvier 1993 a explicité le contenu du plan social évoquant notamment l'obligation de prévoir, au delà des conventions de conversion, des mesures visant le reclassement des salariés concernés par les licenciements. En cas de plan social, face à l'impossibilité de reclassement interne, l'employeur est tenu de mobiliser des moyens facilitant le reclassement externe des salariés, notamment par la mise en place de cellules de reclassement, de dispositifs d'allocations différentielles en cas de perte de salaire dans un nouvel emploi, d'aides à la mobilité professionnelle et géographique.

L'absence ou l'insuffisance d'un plan de reclassement, peut conduire, entre autres motifs, à un constat de carence de la part de l'Administration du Travail (DDTEFP) et à l'annulation d'une procédure de licenciement économique déjà entamée.

d'accompagnement de licenciement.

En définitive, rendant compte des difficultés de négociation dans le cadre des plans sociaux, ces recherches posent le problème des limites économiques et sociales des politiques d'accompagnement des restructurations.

*Maria Teresa PIGNONI*  
*DARES*

#### POUR EN SAVOIR PLUS ...

Ravi Baktavatsalou, Licenciements économiques et mesures d'accompagnement au début des années quatre-vingt-dix, in Données sociales 1996, INSEE, PP.150 à 156.

A-L.Aucouturier, H.Bertrand et N.Vermeil, Les cellules de reclassement, à quoi servent-elles ?, Cahiers Travail et Emploi, Ministère du Travail, la Documentation française, décembre 1995.

Salais R. et Storper M., Les mondes de production, Editions de l'EHESS, 1993.