

DARES

résultats

Les dispositifs publics accompagnant les ruptures collectives de contrat de travail en 2018

Poursuite de la baisse du nombre de salariés licenciés économiques

En 2018, 134 500 personnes sont inscrites à Pôle emploi suite à un licenciement économique (-7 % par rapport à 2017). Parmi elles, 71 400 bénéficient d'un accompagnement renforcé dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) (-8 % sur un an). 470 plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) sont mis en œuvre, concernant 39 000 personnes. Ils se situent surtout dans les régions du grand ouest métropolitain et en majorité dans le secteur du commerce.

Les mesures d'accompagnement individuel en vue d'une reconversion lorsque l'employeur connaît des difficultés importantes concernent 940 personnes, surtout dans le secteur des services. Dans la première moitié des cas, il s'agit de formations du fonds national de l'emploi (FNE) et, dans la seconde, d'allocations temporaires dégressives (ATD). Ces dispositifs se tarissent avec la fin des cellules de reclassement, remplacées par les CSP.

Depuis début 2018, une entreprise qui envisage des ruptures volontaires de contrat de travail peut ouvrir des négociations en vue d'un accord portant ruptures conventionnelles collectives (RCC). Au cours de l'année, 88 procédures sont initiées et 60 validées. Ces procédures concernent surtout les services et un tiers d'entre elles est localisé en Île-de-France.

Plusieurs dispositifs publics concourent aux dépenses d'allocation ou d'accompagnement des restructurations des entreprises lors de licenciements économiques (encadré 1) ou dans un objectif de sauvegarde de l'emploi (tableau 1). Cette participation intervient pour le financement partiel des contrats de sécurisation professionnelle (CSP) proposés en cas de licenciement économique par une entreprise de moins de 1 000 salariés ou en dépôt de bilan (encadré 2).

Elle intervient également pour des mesures individuelles d'accompagnement favorisant le reclassement ou la reconversion des salariés licenciés ou menacés de l'être dans les entreprises connaissant de graves difficultés financières : conventions temporaires dégressives (ATD), conventions de formation du fonds national de l'emploi (Formation FNE), et désormais à titre exceptionnel, les cellules de reclassement (1) (encadré 3).

Le soutien financier de l'État est également prévu dans le cadre des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE, encadré 4), auprès des entreprises qui ne peuvent financer les actions de reclassement, de formation ou d'aide à la création d'entreprise. Ces plans ont pour but de limiter les licenciements ou de favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable.

Nouveau dispositif en 2018, les ruptures conventionnelles collectives (RCC, encadré 5) se distinguent par leur régime juridique qui est déconnecté du droit du licenciement économique. L'État intervient alors à travers l'examen d'un accord majoritaire portant rupture conventionnelle collective.

Poursuite de la baisse des inscriptions à Pôle emploi après un licenciement économique, notamment en CSP

Dans le sillage de l'affermissement de l'activité économique et de l'emploi salarié, le nombre d'entrées à Pôle emploi suite à un licenciement économique est en baisse depuis 2013 (graphique 1). Il diminue plus modérément en 2018 qu'en 2017 (-7 %, après -12 %), pour atteindre 134 500 inscrits (tableau 2).

Parmi les nouvelles inscriptions, 71 400 le sont dans le cadre d'un CSP. Elles se replient de 8 % en 2018 (après -16 % en 2017). La part des adhésions au CSP parmi les entrées suite à un licenciement économique diminue elle aussi graduellement, passant de 64 % en 2014 à 53 % en 2018 (graphique 1).

(1) Les conventions de cellules de reclassement ne sont signées qu'à titre exceptionnel depuis la mise en place du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) fin 2011, et ne font désormais plus l'objet de suivi statistique.

Tableau 1

Nombre de licenciements envisagés sur un mois dans le cadre d'un licenciement économique

Situation juridique	Taille de l'entreprise *	Nombre de licenciements envisagés sur un mois dans le cadre d'un licenciement économique	
		Entre 1 et 9	10 ou plus
<i>In bonis**</i>	Moins de 50 salariés	Proposition du CSP	Proposition du CSP
	De 50 à 999 salariés		Proposition du CSP Elaboration d'un PSE
	1 000 salariés ou plus	Proposition d'un congé de reclassement ou d'un congé de mobilité ****	Proposition d'un congé de reclassement ou d'un congé de mobilité **** Elaboration d'un PSE
<i>En procédure collective***</i>	Moins de 50 salariés	Proposition du CSP	Proposition du CSP
	50 salariés ou plus		Proposition du CSP Elaboration d'un PSE

* La taille s'apprécie au niveau du groupe dès lors que le siège social est situé dans l'Union européenne et au niveau des unités économiques et sociales (UES) lorsque les entreprises qui les constituent emploient plus de 1 000 salariés.

** L'état *in bonis* désigne le fait, pour une entreprise, de pouvoir faire face à ses engagements. Une entreprise *in bonis* n'est pas en situation de cessation des paiements (critère permettant l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire).

*** Une procédure collective place une entreprise en difficulté sous contrôle judiciaire pour organiser le règlement de ses créances. Selon le degré de gravité de la situation de l'entreprise. Il existe 3 types de procédures : (1) la sauvegarde, (2) le redressement judiciaire et (3) la liquidation judiciaire.

**** En italique, dispositifs pour lesquels aucune information statistique n'est disponible (encadrés 2 et 6).

Note : les obligations en termes de consultation et d'information des représentants du personnel, du comité d'entreprise et des services de la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) ne sont pas décrites ici.

Tableau 2

Entrants à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique et adhérents au CSP

En %, données brutes cumulées sur l'année

	Licenciement économique				Dont CSP *			
	2007	2015	2017	2018	2007	2015	2017	2018
Effectif	170 701	173 539	143 908	134 497	49 636	110 066	77 340	71 351
Sexe								
Hommes	54	60	56	56	50	59	55	55
Femmes	46	40	44	44	50	41	45	45
Âge								
Moins de 25 ans	8	6	6	7	6	6	5	5
De 25 à 39 ans	40	37	36	36	44	39	38	38
De 40 à 49 ans	28	28	26	26	31	28	27	27
De 50 à 54 ans	12	13	14	14	12	14	14	14
55 ans ou plus	12	16	18	19	6	14	15	16
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100

(*) Le sigle CSP couvre ici les trois dispositifs CRP-CTP-CSP (encadré 2).

Champ : France (hors Mayotte).

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique ; calculs Dares.

Entre 2007 et 2015, la part des hommes dans les entrées à Pôle emploi pour licenciement économique a progressé de 54 % à 60 %, la crise économique de 2008 ayant plus fortement affecté les secteurs de la construction et de l'industrie, à dominante masculine (tableau 2). Elle est revenue à 56 % en 2017 et se maintient à ce niveau en 2018.

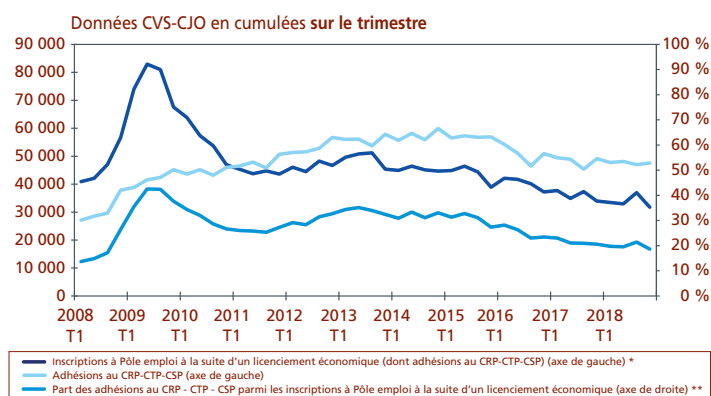
Depuis 2007, les personnes licenciées sont de plus en plus âgées : la part des 50 ans ou plus continue ainsi d'augmenter de 24 % en 2007 à 32 % en 2018.

La répartition géographique des inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique (carte 1) reflète celle de la population âgée de 15 à 64 ans [1]. L'Île-de-France concentre 22 % des inscrits à Pôle emploi, suivie par la région Auvergne-Rhône-Alpes (13 %), puis par les Hauts-de-France et le Grand Est (9 % chacun).

En revanche, la part des adhésions au CSP au sein des licenciements économiques varie nettement d'une région à l'autre (carte 2). Elle est inférieure à 50 % en Île-de-France, en Auvergne-Rhône-Alpes, en Guyane, en Guadeloupe et à la Réunion. À l'inverse, elle est supérieure à 60 % dans les régions de l'Ouest métropolitain (Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Bretagne et Pays de la Loire).

Graphique 1

Inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique et adhésions CSP (%)



(a) Par souci de lisibilité, le sigle CSP est utilisé pour couvrir les 3 dispositifs : CRP : convention de reclassement personnalisé ; CTP : contrat de transition professionnelle ; CSP : contrat de sécurisation professionnelle (encadré 2).

Note : le CRP, premier des trois dispositifs suivis à avoir été mis en place, est rentré en fonction mi-2005. La série CVS-CJO des adhésions aux trois dispositifs successifs commence donc début 2006.

* Les inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique correspondent aux inscriptions (i) en catégories A, B, C pour licenciement économique ; (ii) en catégorie E pour projet d'action personnalisé (PAP) anticipé (jusqu'en décembre 2008) ; (iii) en catégorie D pour CSP (encadré 6).

** Ce ratio diffère d'un taux d'adhésion au CSP : il rapporte les entrants en CSP à l'ensemble des licenciés économiques, même non éligibles au CSP ; en outre, il ne comptabilise que les licenciements économiques donnant lieu à une inscription sur les listes de Pôle emploi.

Champ : France (hors Mayotte).

Sources : Pôle emploi, fichier historique statistique ; calculs Dares.

Ces écarts s'expliquent, au moins pour partie, par l'inégale implantation des entreprises de plus de 1 000 salariés qui, en cas de licenciement économique en situation *in bonis*, se voient dans l'obligation de proposer un congé de reclassement et non un CSP. C'est le cas en Île-de-France, où la part des adhésions au CSP est plus faible et où plus de 1 salarié sur 3 travaille dans une grande entreprise (de plus de 5 000 salariés) [2].

Les effectifs (stocks) en CSP suivent, de façon décalée, les évolutions des entrées (flux) dans les dispositifs. Le nombre de bénéficiaires s'établit à 54 700 au 4^e trimestre 2018 (graphique 2), soit 9 % de moins que fin 2017. Le recul s'atténue toutefois par rapport aux années précédentes: -5 000 sur un an fin 2018 contre -13 000 en 2017 et -20 000 en 2016. Le nombre de bénéficiaires a atteint -5 000 son maximum au deuxième trimestre 2010 (124 600), sous l'effet d'entrées nombreuses et de l'allongement de la durée de la CRP en 2009.

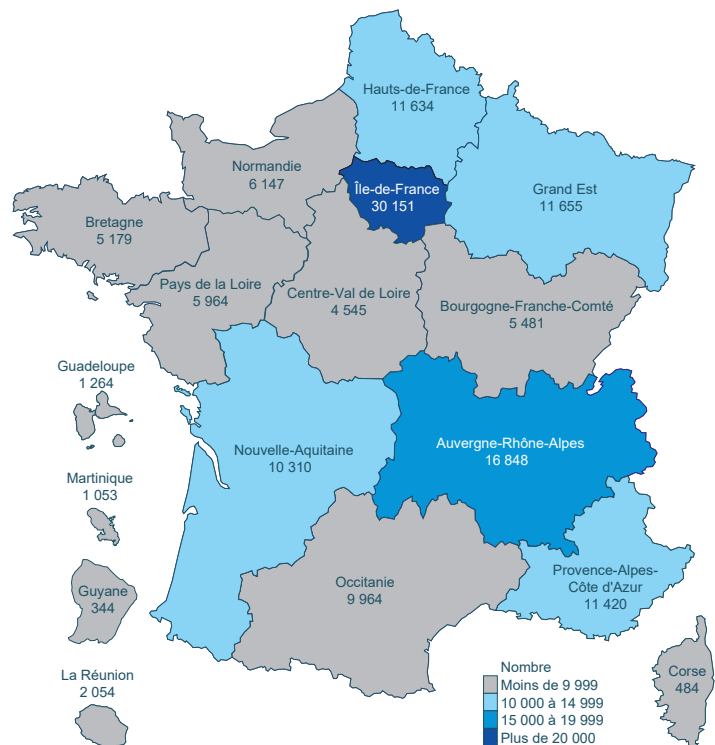
Diminution des adhésions aux autres dispositifs financés par l'État

Trois types de conventions peuvent être conclus: les conventions d'allocation temporaire dégressive (ATD), les conventions de formation FNE (fonds national de l'emploi) et, à titre exceptionnel depuis la mise en place du CSP en septembre 2011, les conventions de cellule de reclassement, pour lesquelles il n'est plus assuré de suivi statistique (encadré 3). Le nombre d'adhésions individuelles à l'ensemble de ces dispositifs continue de reculer en 2018 [3]: depuis 2010, il est passé de 34 780 à 940 (graphique 3).

En 2018, les nombres d'adhésions sont ainsi de 436 pour les formations FNE et 505 pour l'ATD, soit trois fois moins que l'année précédente, en lien avec la diminution des conventions signées (tableau 3). Cette baisse s'explique par l'existence d'autres dispositifs publics plus connus et plus simples à mettre en œuvre [4], tels que l'activité partielle, qui comportent un volet formation et qui s'adressent également aux entreprises en difficultés.

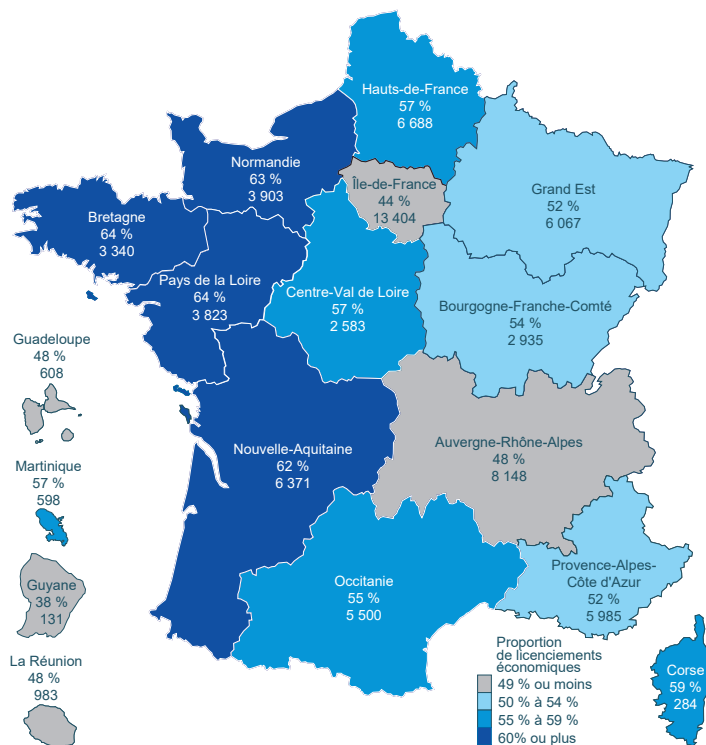
Les entreprises signataires d'une convention d'ATD appartiennent, en majorité, au secteur des services (44 %, contre un tiers en 2009; tableau 4). La part de l'industrie est en net recul depuis 2009 (36 % en 2018 contre 58 %), alors que celle des entreprises du secteur de la construction continue d'augmenter (+2 points sur un an et +7 points par rapport à 2009). En moyenne, une entreprise ayant signé une convention d'ATD en 2018 a licencié 71 % de ses effectifs pour motif économique: c'est 3 points de plus qu'un an plus tôt. Ce taux de licenciement progresse tendanciellement depuis 2009, en parallèle de la baisse du nombre d'entreprises signataires. La durée moyenne des conventions augmente, pour avoisiner 8 mois en 2017, dernière année disponible, contre 6 mois et demi en 2009. En 2018, 9 % des salariés licenciés ont adhéré à la convention ATD signée par leur entreprise, soit 3 adhérents en moyenne par convention.

Carte 1
Inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique en 2018, par région



Données brutes cumulées sur l'année.
Champ : France (hors Mayotte).
Source : Pôle emploi, fichier historique statistique exhaustif du 2^e trimestre 2019 ; calculs Dares.

Carte 2
Adhésions au CSP en 2018, par région



Données brutes cumulées sur l'année.
Champ : France (hors Mayotte).
Source : Pôle emploi, fichier historique statistique exhaustif du 2^e trimestre 2019 ; calculs Dares.

Le retour à l'emploi des bénéficiaires de conventions d'ATD s'est effectué en moyenne 4 mois et 1 semaine après le licenciement en 2018, un rythme proche de 2017 et environ un mois plus vite qu'en 2009 (tableau 5).

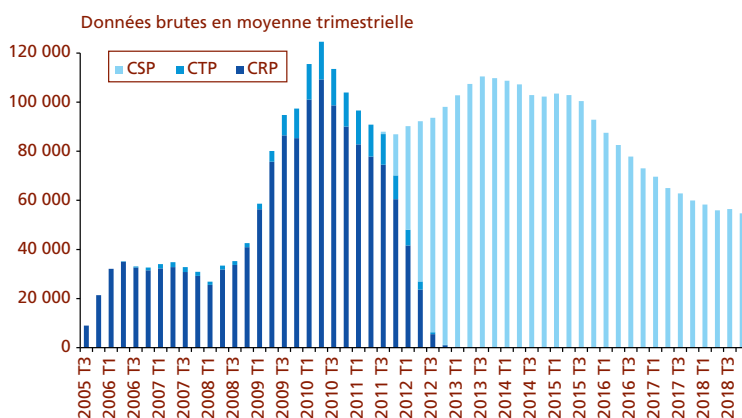
Pour percevoir l'ATD, le salarié doit avoir retrouvé un contrat à durée indéterminée (CDI) ou un contrat d'au moins 6 mois, moins bien rémunéré que son emploi précédent. En 2018 comme en 2017, 75 % des emplois retrouvés sont en CDI et 95 % des emplois sont à temps plein, part en léger recul (-2 points sur un an). Par niveau de qualification, les ouvriers (qualifiés ou non) représentent 41 % des bénéficiaires en 2018.

Deux tiers des emplois retrouvés en 2018 appartiennent au secteur des services. Cette proportion augmente de 7 points sur un an (+2 points depuis 2009), au détriment de l'industrie et de la construction.

Les bénéficiaires des conventions d'ATD signées en 2018 subissent une perte de salaire moyenne de 556 euros par mois, soit 22 % de leur salaire antérieur (tableau 6). Ils perçoivent en moyenne une allocation de 211 euros par mois, couvrant 56 % de la perte de salaire, un montant et une part qui restent en moyenne globalement stables depuis 2009.

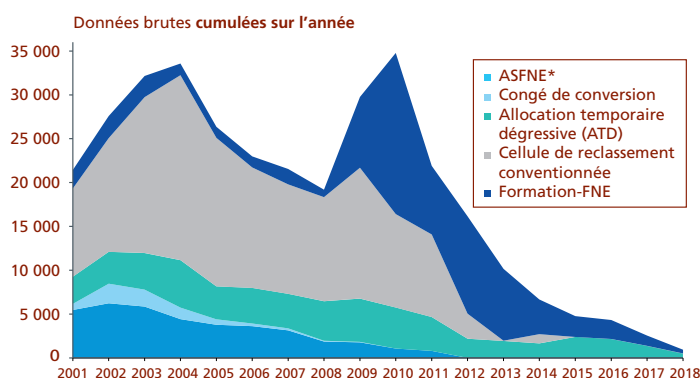
L'État assure la plus grande partie de ce financement, puisqu'il prend en charge en moyenne 82 % du montant de l'allocation versée au salarié en 2018. Le montant mensuel maximum qu'il peut verser par adhérent s'élève à 300 euros, et concerne 72 % des conventions signées en 2018. Pour les conventions signées en 2017, l'ATD est versée en moyenne pendant 16 mois et demi, et un peu moins d'un bénéficiaire sur deux la perçoit pendant la durée maximale de 24 mois.

Graphique 2
Bénéficiaires de CSP*



(*) Le sigle CSP couvre ici les trois dispositifs CRP-CTP-CSP.
Lecture : en moyenne, au 4e trimestre de 2018, 54 700 personnes ont bénéficié d'un CSP. Ce dispositif remplace le CTP et le CRP depuis 2011.
Champ : France (hors Mayotte).
Source : Pôle emploi, fichier historique statistique ; calculs Dares.

Graphique 3
Adhésions aux conventions signées entre les entreprises et l'État



*ASFNE : allocation de préretraite de licenciement (allocation spéciale du fonds national de l'emploi), qui ne compte plus d'entrées depuis 2012.
Note : les années correspondent à l'année d'entrée et non de signature des conventions.
Champ : France métropolitaine.
Source : Remontées rapides (Directe-UT) ; calculs Dares.

Tableau 3
Conventions* signées entre les entreprises et l'État

Année de signature de la convention	Données brutes cumulées sur l'année					
	Conventions d'allocation temporaire dégressive	Conventions de FNE-formation	Conventions de cellule de reclassement	Conventions d'ASFNE	Conventions de congé de conversion	Ensemble
2005	1 107	60	749	1 624	33	3 573
2006	989	51	632	1 453	17	3 142
2007	898	70	546	1 094	10	2 618
2008	688	44	386	696	2	1 816
2009	1 126	252	731	818	0	2 927
2010	914	411	448	498	0	2 271
2011	703	142	350	352	0	1 547
2012	537	187	44	0	0	768
2013	563	187	2	0	0	752
2014	575	160	5	0	0	740
2015	659	123	n.d.	0	0	782
2016	481	88	n.d.	0	0	569
2017	413	51	n.d.	0	0	464
2018 ^(a)	275	25	n.d.	0	0	300

* Une même entreprise peut signer plusieurs conventions.
** n.d. : non-disponible (dispositif qui n'est plus suivi en raison du faible nombre de ses adhérents).
Champ : France métropolitaine.
Source : remontées rapides (Directe-UT) ; calculs Dares.

Tableau 4
Entreprises signataires d'une convention d'ATD et conventions signées

En nombre et en %, données brutes cumulées sur l'année

	2009	2017	2018 ^(p)
Nombre d'entreprises signataires*	1 053	409	310
Caractéristiques des entreprises signataires			
Effectif des entreprises signataires	177 904	84 882	45 444
Effectif total des licenciés	46 608	14 201	10 527
Part des entreprises ayant licencié la totalité de leur effectif (en %)	41	51	55
Moyenne des taux de licenciement (en %)	64	68	71
Secteur d'activité (en %)			
Agriculture	0	1	2
Industrie	58	38	36
Construction	10	15	17
Services	32	46	44
Nombre de conventions signées	1 093	420	317
Caractéristiques des conventions*			
Durée (en %)			
Moyenne (en mois)	6,5	8,0	
3 mois	13	8	n.d. ***
6 mois	12	6	
12 mois	29	51	
Nombre moyen d'adhésions	3,6	3,4	3,4
Taux d'adhésion (en %)	7	10	9

^(p) : données provisoires.

* Une entreprise peut signer plusieurs conventions.

** Le nombre d'allocations temporaires dégressives (ATD) signées diffère légèrement de celui issu des remontées rapides (tableau 3), compte tenu des différences entre les deux sources utilisées (Aglae-ATD et les remontées rapides).

*** n.d. : non-disponible. En raison du recul nécessaire pour disposer de données consolidées, les indicateurs de durée calculés en fin de convention ne sont pas encore connus pour les conventions signées en 2018.

Champ : conventions d'allocation temporaire dégressive ; France (hors Mayotte).

Source : Aglae ATD (Directe-UT) ; calculs Dares.

Tableau 5
Bénéficiaires de l'ATD et emplois retrouvés

En %, données brutes cumulées sur l'année

	Année de signature de la convention		
	2009	2017	2018 ^(p)
Sexe			
Hommes	71	68	65
Femmes	29	32	35
Âge			
Moins de 25 ans	1	1	1
De 25 à 39 ans	35	29	22
De 40 à 49 ans	41	38	22
De 50 à 54 ans	18	23	34
55 ans ou plus	5	13	25
Vitesse moyenne de retour à l'emploi (en mois)*	5,6	4,5	4,3
Caractéristiques des emplois retrouvés			
Secteur d'activité			
Agriculture	1	1	1
Industrie	30	33	28
Construction	5	8	5
Services	64	59	66
Qualification			
Ouvrier non qualifié	9	8	15
Ouvrier qualifié	33	29	26
Employé	28	21	25
Technicien, agent de maîtrise	20	25	19
Cadre, ingénieur	10	17	15
Type de contrat			
CDI	68	75	75
CDD ou CTT de 6 mois ou plus	32	25	25
Temps de travail			
Plein	91	97	95
Partiel	9	3	5
Nombre de bénéficiaires	3 593	1 274	926

^(p) : données provisoires.

* Date de reprise d'emploi par rapport à la date de licenciement, qui peut être antérieure au début de la convention.

Champ : bénéficiaires de l'allocation temporaire dégressive ; France (hors Mayotte).

Source : Aglae ATD (Directe-UT) ; calculs Dares.

Des procédures de PSE majoritairement par voie négociée

Sur l'ensemble de l'année, 575 plans de sauvegarde de l'emploi sont initiés contre 620 en 2017 (tableau 7), soit une baisse de 7 % sur un an. 520 font l'objet d'une demande de décision auprès de la Direccte, en validation (procédure négociée) ou en homologation (procédure unilatérale) (encadré 4).

470 PSE ont reçu une réponse favorable (validation et/ou homologation), contre 560 en 2017. Les ruptures de contrats de travail envisagées dans ce cadre s'établissent à 39 000 (soit + 5 % sur un an mais -34 % sur trois ans). Depuis 2015, le nombre de PSE initiés ainsi que celui des PSE validés et/ou homologués diminuent.

En 2018, parmi les 470 PSE mis en œuvre, 41 % font suite à l'homologation d'un document unilatéral établi par l'employeur, et 56 % résultent

de la validation d'un accord majoritaire entre l'entreprise et les organisations syndicales. Les 3 % restants sont issus d'une procédure hybride (graphique 4 ; encadré 4). Dans la mesure où les négociations peuvent difficilement être conduites dans les situations de liquidation ou redressement judiciaire, la part des PSE négociés, et donc donnant lieu à une validation, est plus fréquente lorsque le droit commun du licenciement s'applique. Dans ces cas, qui représentent trois quarts des PSE, 66 % d'entre eux résultent de la validation d'un accord majoritaire.

Le secteur le plus touché est le commerce (57 %), devant les autres services (26 %) et l'industrie (12 %). La répartition régionale des établissements concernés par un PSE validé et/ou homologué en 2018 (carte 3) est proche de celle observée pour les inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique (carte 1).

Tableau 6
Montants d'ATD perçus

Données brutes cumulées sur l'année

	Année de signature de la convention			
	2009	2016	2017	2018 ^(p)
Ancien salaire net				
Médiane (en euros/mois)	1 691	2 035	2 082	1 971
Perte de salaire moyenne				
En euros / mois	465	579	599	556
Rapportée à l'ancien salaire (en %)	23	22	23	22
Allocation				
Montant moyen par mois par bénéficiaire (en euros)	195	218	219	211
Part de la perte de salaire couverte par l'allocation (en %)	60	58	55	56
Part de l'allocation versée par l'état (en %)	78	67	78	82
Durée de versement de l'allocation				
Moyenne (en mois)	17,6	17,9	16,5	
6 mois (en %)	20	18	19	n.d. *
12 mois (en %)	23	24	34	
24 mois (en %)	56	58	47	
Nombre de bénéficiaires	3 593	1 581	1 274	926

^(p) : données provisoires.

* n.d. : non-disponible. En raison du recul nécessaire pour disposer de données consolidées, les indicateurs de durée calculés en fin de convention ne sont pas encore connus pour les conventions signées en 2018.

Champ : bénéficiaires de l'allocation temporaire dégressive ; France (hors Mayotte).

Source : Aglae ATD (Direccte-UT) ; calculs Dares.

Tableau 7
PSE initiés et PSE validés et / ou homologués

Données brutes cumulées sur le trimestre

Année	PSE initiés*					PSE validés et / ou homologués**				
	2014	2015	2016	2017	2018 ^(p)	2014	2015	2016	2017	2018 ^(p)
1 ^{er} trimestre.....	200	200	210	190	150	190	170	160	130	110
2 ^e trimestre.....	220	190	180	145	145	220	210	190	180	130
3 ^e trimestre.....	140	140	120	120	110	160	190	170	120	110
4 ^e trimestre.....	190	180	150	130	170	170	190	160	130	120
Total.....	720	740	670	620	575	740	760	680	560	470
Nombre de ruptures concernées ***						49 000	59 000	51 000	37 000	39 000
Dont nombre de PSE initiés ayant fait l'objet d'une demande de décision	715	720	630	595	520					

* Les PSE initiés correspondent aux procédures pour lesquelles au moins l'une des dates suivantes est renseignée : information de l'ouverture des négociations, ouverture des négociations, date réelle de la première réunion, date prévisionnelle de la première réunion ou date de notification.

** Les PSE validés et/ou homologués correspondent aux PSE initiés ayant donné lieu à une validation (accord majoritaire), à une homologation (document unilatéral) ou à une validation et homologation (accord partiel et document unilatéral). Ils sont affectés à la date de décision de la Direccte ; ils peuvent concerner des PSE initiés au cours d'un mois antérieur.

*** Il s'agit du nombre de ruptures demandées par les entreprises à la date de la demande de validation et/ou homologation du PSE auprès de l'administration

Champ : PSE initiés et PSE validés et/ou homologués ; France.

Source : SI-PSE-RCC (Direccte-DGEFP) ; calculs Dares.

Une montée en charge progressive des ruptures conventionnelles collectives en 2018, année de leur mise en œuvre

Depuis janvier 2018, toute entreprise qui envisage uniquement des ruptures volontaires de contrats de travail peut ouvrir des négociations en vue de conclure un accord portant ruptures conventionnelles collectives (RCC; encadré 5). L'entreprise soumet au contrôle de l'administration l'accord collectif majoritaire qui doit faire l'objet d'une validation.

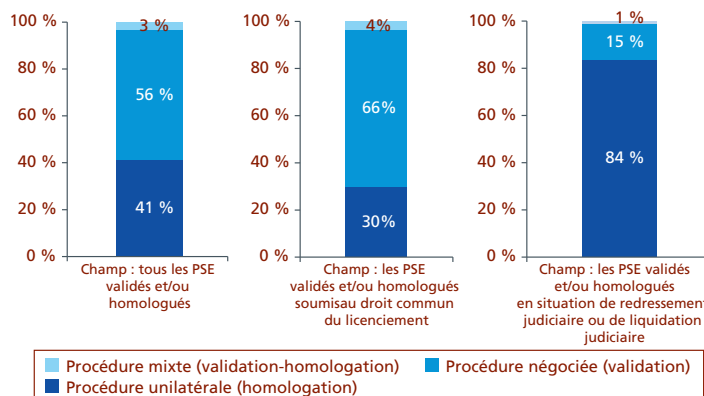
Durant la première année de mise en œuvre du dispositif, 88 procédures sont initiées et 60 validées. Au total, 172 établissements sont concernés, soit une moyenne de 3 établissements par procédure. Les situations sont toutefois hétérogènes, puisque parmi les procédures validées, 85 % portent sur un unique établissement.

Les établissements concernés par une RCC validée en 2018 se situent majoritairement dans les services (52 % hors commerce et 23 % dans le com-

Graphique 4

Les types de procédures mobilisées pour les PSE validés et/ou homologués en 2018

Données brutes cumulées sur l'année



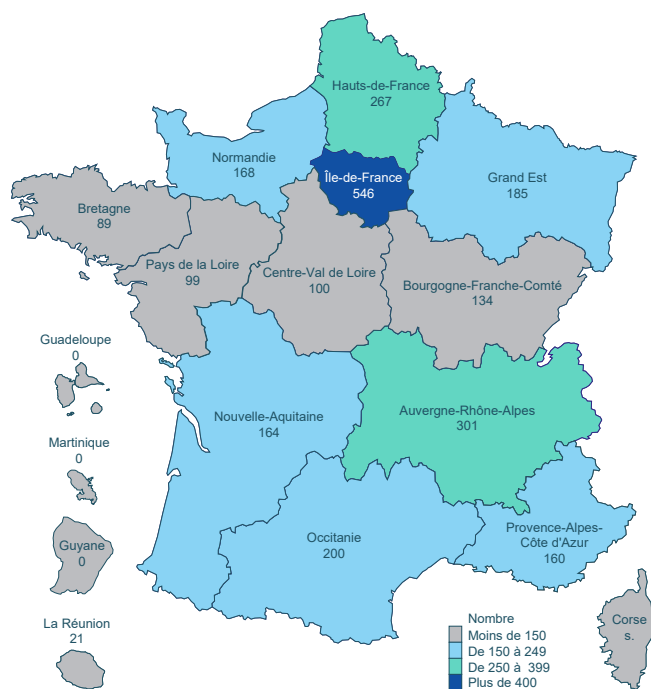
Champ : France.

Source : SI- PSE-RCC (Directcte-DGEFP); calculs Dares.

merce), l'industrie n'en représentant qu'un quart. En dehors de la Corse, toutes les régions métropolitaines ont au moins une RCC validée (carte 4).

Carte 3

Établissements concernés par un PSE validé et/ou homologué en 2018, par région



(s.) Secret statistique

Note : En 2018, environ 2440 établissements sont concernés par les 470 PSE validés et/ou homologués.

Champ : les établissements concernés par un PSE validé et / ou homologué en 2018 ; France (hors Mayotte).

Source : Directcte-DGEFP, SI PSE-RCC (extraction du 14/01/2020) ; calculs Dares.

Carte 4

Établissements concernés par une RCC validée en 2018, par région



(s.) Secret statistique

Note : En 2018, 172 établissements sont concernés par les 60 RCC validées.

Champ : les établissements concernés par une RCC validée 2018 ; France (hors Mayotte)

Source : Directcte-DGEFP, SI PSE-RCC (extraction du 14/01/2020) ; calculs Dares.

Elles se concentrent toutefois principalement en Île-de-France (36 % des établissements concernés), Occitanie (10 %), Hauts-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes (9 % chacune), ainsi que dans le Grand Est (8 %). Ces régions sont également les

plus confrontées aux PSE : elles représentent 61 % des établissements concernés en 2018.

Jihène Ghrairi (DARES).

- [1] Insee (2020), « Estimation de la population au 1^{er} janvier 2020 : Séries par région, département, sexe et âge de 1975 à 2020 », paru le 14 janvier.
- [2] Insee référence (2018), « Les entreprises en France », novembre.
- [3] Dares, Tableau de bord sur les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations (séries).
- [4] Cour des comptes (2020), « Les dispositifs de l'Etat en faveur des salariés des entreprises en difficulté : bilan de la période 2008-2019 », Rapport public thématique, juillet.
- [5] Unédic (2018), « Bilan financier du CSP : une baisse des dépenses d'allocation par bénéficiaire », avril.
- [6] Charozé C. et Ghrairi J. (2017), « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2015 », *Dares Résultats* n° 067, octobre.
- [7] Ghrairi J. (2020), « Les salariés licenciés pour motif économique - Le contrat de sécurisation professionnelle de 2015 a-t-il accéléré le retour à l'emploi durable de ses bénéficiaires ? », *Dares Analyses* n°001, janvier.
- [8] Ghrairi J. (2019), « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2017 », *Dares Résultats* n° 039, septembre.

Encadré 1 – Le licenciement pour motif économique et les ruptures conventionnelles collectives de contrat de travail

Un licenciement pour motif économique est un licenciement, individuel ou collectif, « effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié 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 notamment à des difficultés économiques sérieuses, à des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou à la cessation d'activité de l'entreprise » (article L. 1233-3 du Code du travail). Ce type de licenciement ne peut intervenir que si tous les efforts de formation, d'adaptation et de reclassement au sein du groupe ou de l'entreprise ont été réalisés (encadrés 2 et 3).

Un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doit être mis en œuvre lorsqu'une entreprise de 50 salariés ou plus envisage de procéder au licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours. Le PSE vise à limiter le nombre de licenciements ou à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable (encadré 4). Il doit prévoir des actions de reclassement interne ou externe, des formations ou encore des aides à la création d'entreprise. Le financement de ces mesures est assuré par les entreprises. Lorsqu'elles ne peuvent pas en assurer la charge, elles peuvent bénéficier de l'aide financière de l'État.

Outre ces dispositifs destinés aux salariés licenciés, les entreprises, notamment celles faisant face à des difficultés, disposent depuis le 1^{er} janvier 2018 d'une alternative au PSE : la rupture conventionnelle collective (RCC). Ce dispositif permet de conclure un accord collectif conduisant à une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Comme dans le cas d'un PSE, l'accord doit notamment comporter des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement des salariés (encadré 5).

Encadré 2 – Mesures individuelles obligatoires en cas de licenciement pour motif économique

Les salariés licenciés pour motif économique doivent se voir proposer un accompagnement individuel destiné à favoriser leur reclassement :

- Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est mobilisable dans les entreprises de moins de 1000 salariés ou celles en dépôt de bilan, quelle que soit leur taille. Le CSP, mis en œuvre depuis septembre 2011, a été modifié par la convention du 26 janvier 2015 (tableau A). Cette convention a été reconduite jusqu'à fin juin 2021 par avenants. Le dernier (avenant n° 5), du 8 janvier 2020, a mis en conformité la convention de 2015 avec les règles d'assurance chômage issues du décret du 26 juillet 2019.
- Le congé de reclassement, créé en 2002, doit être proposé à chaque salarié menacé de licenciement économique par les entreprises employant au moins 1000 salariés et qui ne sont pas en dépôt de bilan. Pendant le congé de reclassement, d'une durée qui varie de 4 à 12 mois (préavis inclus), le contrat de travail du salarié est suspendu. Pendant la durée du préavis, le salarié continue de percevoir sa rémunération habituelle; au-delà, il perçoit de son employeur une rémunération au moins égale à 65 % de son salaire brut antérieur, sans que cette rémunération puisse être inférieure à 85 % du Smic. Le salarié bénéficie des prestations d'une cellule d'accompagnement et peut suivre des actions de formation ou faire valider les acquis de son expérience. Ces actions sont financées par l'employeur.

Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de proposer le congé de reclassement dans les cas suivants :

- si le salarié accepte de bénéficier d'un congé de mobilité;
- si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire.

Le congé de mobilité, créé en 2006, peut se substituer au congé de reclassement, dès lors que ses modalités sont définies dans un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). En pratique, il peut être proposé par l'employeur soit dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective (RCC) (encadré 5), soit dans les entreprises ayant conclu un accord collectif relatif à la GPEC. Il a pour finalité d'aider les entreprises à mieux anticiper les mutations économiques en permettant aux salariés de s'inscrire volontairement dans une démarche de mobilité, le plus en amont possible. Pendant son congé, le salarié alterne des périodes d'accompagnement, de formation ou de travail, et perçoit la même rémunération que pour un congé de reclassement. Le contrat de travail est présumé rompu d'un commun accord à l'issue du congé de mobilité.

(1) Texte de référence : Article L1237-17 « Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif », créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 10 (V).

Suite encadré page suivante

Encadré suite

Tableau A

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Demailleurs d'emploi éligibles	Licenciés économiques d'entreprises de moins de 1 000 salariés ou en redressement/liquidation judiciaire, qui ont travaillé au moins 4 mois au cours des 28 derniers mois (36 derniers mois pour les salariés âgés d'au moins 50 ans), ce qui les rend éligibles à l'allocation chômage « classique » (dite « aide au retour à l'emploi » - ARE).
Date d'entrée en vigueur	Applicable aux procédures de licenciement économique engagées à partir du 1 ^{er} février 2015 et jusqu'à fin juin 2021.
Organisme en charge de l'accompagnement	Pôle emploi ou un opérateur privé de placement (OPP) ; à l'échelle régionale, les bénéficiaires doivent être également répartis entre ces deux types d'opérateur.
Durée maximale	12 mois ; possibilité d'allonger la durée du dispositif des périodes d'emploi réalisées après la fin du 6 ^e mois, dans la limite de trois mois supplémentaires, soit une durée de 15 mois de date à date au maximum.
Contenu de l'accompagnement	<ul style="list-style-type: none">- suivi individuel et personnalisé (conseiller unique, entretiens hebdomadaires...).- ateliers d'aide à la recherche d'emploi (rédaction de CV, de lettres de motivation, préparation aux entretiens d'embauche, ciblage de recruteurs potentiels...).- évaluations en milieu de travail (80 heures au maximum d'immersion en entreprise, durant lesquelles le demandeur d'emploi n'est pas rémunéré par l'employeur, et continue à être indemnisé par Pôle emploi),- formations,- bilan de compétence,- mesures d'appui social et psychologique,- mesures d'orientation- validation des acquis de l'expérience (VAE).
Indemnisation	Si le bénéficiaire avait au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui le licencie : allocation de sécurisation professionnelle (ASP), égale à 75 % du salaire brut antérieur ; sinon, allocation dont le montant et la durée correspondent à l'ARE [6].
Périodes d'emploi	Périodes d'emploi (dites « périodes de travail rémunérées » – PTR) possibles, en entreprise uniquement, sous forme de contrats à durée déterminée (CDD) ou de missions d'intérim, d'une durée minimale de 3 jours et dans la limite d'une durée cumulée de 6 mois. Le versement de l'allocation est suspendu pendant la PTR.
Incitations au retour à l'emploi	<p>En cas de reprise d'un emploi durable avant la fin du 10^e mois, perception d'une prime au reclassement équivalente à 50 % des droits résiduels à l'ASP.</p> <p>En cas de reprise d'emploi avec un salaire inférieur à celui de l'emploi perdu, possibilité d'indemnité différentielle de reclassement versée pendant 12 mois maximum dans la limite de 50 % des droits restants à l'ASP.</p>
Financement	<ul style="list-style-type: none">- Salarié : lorsque le salarié justifie d'un an d'ancienneté dans l'entreprise qui le licencie, contribution correspondant au salaire brut (y compris cotisations patronales et salariales) que l'employeur aurait dû verser pendant le préavis au salarié (dans la limite de 3 mois de salaire brut) et à laquelle le salarié renonce, qui est destinée au financement de l'allocation ; reliquat des droits au compte personnel de formation (CPF) servant au financement de l'accompagnement.- Employeur : pénalité de 2 mois de salaire brut s'il procède au licenciement économique sans proposer le CSP. Pénalité portée à 3 mois de salaire (cotisations patronales et salariales incluses) si le salarié adhère au CSP (via Pôle emploi).- Unédic : l'allocation pour les personnes ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et celles dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, une partie de l'allocation pour celles ayant entre 1 et 2 ans d'ancienneté et une partie de l'accompagnement (800 euros par adhésion).- État : une partie de l'allocation pour les personnes dont l'ancienneté est de 1 à 2 ans et de l'accompagnement (800 euros par adhésion).
Textes de référence	Articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du Code du travail. Accord national interprofessionnel (ANI) du 8 décembre 2014. Convention du 26 janvier 2015. Arrêté ministériel du 16 avril 2015 (J.O. du 23/04/2015). Arrêté du 17 juillet 2018 relatif à l'agrément de l'avenant n°3 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle. Avenant n°4 du 12 juin à la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP. Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage. Avenant n°5 du 8 janvier 2020 à la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP.

Encadré 3 – Les autres dispositifs d'accompagnement des restructurations financés par l'État

Lorsqu'une entreprise est confrontée à de graves difficultés financières, elle peut faire appel à l'aide financière de l'État pour mettre en œuvre des dispositifs visant au reclassement des salariés licenciés pour motif économique ou en voie de l'être. Trois types de conventions peuvent être conclus : les conventions d'allocation temporaire dégressive (ATD), les conventions de formation du fonds national de l'emploi (FNE) et, à titre exceptionnel depuis la mise en place du CSP en septembre 2011, les conventions de cellule de reclassement, pour lesquelles il n'est plus assuré de suivi statistique.

La convention d'ATD favorise le reclassement extérieur d'un salarié qui accepte un emploi dont la rémunération est inférieure à son salaire antérieur. Elle donne accès à une compensation différentielle dégressive, cofinancée par l'ancienne entreprise, à hauteur de 25 % minimum de la perte de rémunération (sauf décision d'exonération dans certains cas de redressement ou en cas de liquidation judiciaire), versée sous forme de fonds de concours. La durée de compensation de la perte de salaire, qui peut aller de 6 à 24 mois, dépend de la nature et de la durée du contrat de travail retrouvé, ainsi que des modalités de la convention.

Les conventions de formation FNE sont conclues entre d'une part l'État et d'autre part une entreprise ou un opérateur de compétence (OPCO) chargé d'assurer un relais auprès de l'entreprise. Elles ont pour objet la mise en œuvre de mesures de formation professionnelle, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économique, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production.

L'autorité administrative apprécie l'opportunité de conventionnement au regard de la capacité contributive de l'entreprise, du respect des obligations légales et conventionnelles en matière de procédure de licenciement, de la situation d'emploi, des difficultés de reclassement prévisibles, du nombre de licenciements et de l'implication de l'entreprise. Les conventions sont signées entre l'administration et l'entreprise ou son mandataire judiciaire en cas de dépôt de bilan. Elles peuvent constituer l'une des mesures d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE, cf. encadré 4) mais les entreprises non assujetties à l'obligation d'en établir un peuvent également mettre en place ces conventions.

À compter de cette édition du bilan, les données relatives aux contributions financières de l'État aux dispositifs de restructuration ne sont plus publiées compte tenu de leur qualité insuffisante.

Encadré 4 – Les plans de sauvegarde de l’emploi (PSE)

Les entreprises d’au moins 50 salariés où le licenciement économique d’au moins 10 salariés sur 30 jours est envisagé doivent mettre en place un plan de sauvegarde de l’emploi (PSE), afin de limiter le nombre de licenciements ou de favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable.

La procédure d’élaboration des PSE, profondément modifiée par la loi relative à la sécurisation de l’emploi du 14 juin 2013 (loi n° 2013-504), prévoit deux modalités :

- une voie négociée entre l’employeur et les organisations syndicales, donnant lieu à un accord majoritaire qui porte sur l’ensemble du plan,
- une voie unilatérale où l’employeur établit le plan.

Une modalité intermédiaire peut exister dans le cas d’un accord majoritaire partiel (qui ne porte que sur une partie du plan), complété alors par un document unilatéral de l’employeur.

La loi renforce le contrôle de l’administration sur le contenu des PSE en introduisant un droit de regard a priori des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (Direccte). L’entreprise doit désormais faire une demande de validation et/ou d’homologation de son plan auprès de la Direccte compétente qui, après contrôle, donne sa décision dans un délai précis. En cas de plan unilatéral, ce contrôle porte sur le contenu du PSE et donne lieu à une homologation. En cas d’accord majoritaire, il porte sur le respect des conditions de validité et donne lieu à une validation. En cas d’accord majoritaire partiel complété par un document unilatéral, la Direccte effectue un contrôle mixte et prend une décision de validation-homologation. Cette procédure de validation et/ou homologation s’applique à tous les plans de sauvegarde de l’emploi initiés depuis le 1^{er} juillet 2013.

Encadré 5 – Les ruptures conventionnelles collectives (RCC)

Mise en place depuis le 1^{er} janvier 2018, la rupture conventionnelle collective (RCC) est un mode de rupture de contrat de travail qui combine :

- un accord collectif entre l’employeur et les organisations syndicales ou les organismes signataires habilités ;
- un accord individuel, dont le régime est déconnecté tant du droit du licenciement économique (art. L. 1233-3), que de celui de la rupture conventionnelle individuelle (art. L. 1237-16).

Il s’agit d’un processus à deux étapes :

- Dans la première, un accord collectif majoritaire est obligatoire pour que l’entreprise puisse en informer l’administration par voie électronique, et ce avant le début des négociations.
- Dans la deuxième étape et après dépôt de l’accord collectif signé, la Direccte valide ou refuse de valider (pas d’homologation).

Ce mode de rupture du contrat de travail, différent du licenciement ou de la démission, ne peut être imposé par l’une ou l’autre des parties. L’accord de RCC fixe les objectifs à atteindre en termes de suppression d’emplois, les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, ainsi que les mesures visant à faciliter l’accompagnement et le reclassement des salariés (congé de mobilité ; actions de formation, de validation des acquis de l’expérience ou de reconversion ; actions de soutien à la création d’activités nouvelles ou à la reprise d’activités existantes par les salariés). La durée de mise en œuvre de la RCC, qui doit figurer dans l’accord, est déterminante car elle fixe le délai en-dessous duquel des licenciements pour motif économique ne pourront être envisagés.

La Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (Direccte) notifie à l’employeur sa décision de validation dans un délai de 15 jours à compter de la réception du dossier complet, dès lors qu’elle s’est assurée qu’il s’agit d’un accord collectif majoritaire et du caractère « précis » et « concret » des mesures prévues par cet accord. À l’inverse du licenciement pour motif économique, il n’existe pas de priorité de réembauche en cas de départ dans le cadre de la RCC. La Direccte est également associée au suivi des mesures visant à faciliter l’accompagnement et le reclassement des salariés et reçoit un bilan, établi par l’employeur, au plus tard un mois après la fin de leur mise en œuvre.

(1) Les dispositions présentées ici sont issues des ordonnances n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 et n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, et de la loi du 29 mars 2018 de ratification de ces ordonnances, applicable aux accords dont la négociation débute à compter du 1^{er} avril 2018.

(2) Celles-ci ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.

(3) Le contenu de ce bilan est fixé par l’annexe 2 de l’arrêté du 8 octobre 2018 : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2018/10/8/MTRD1827497A/jo/texte>.

Encadré 6 – Suivi statistique des différentes mesures d'accompagnement des ruptures collectives de contrat de travail

Inscriptions sur les listes de demandeurs d'emploi à la suite d'un licenciement économique

Les inscriptions sur les listes de demandeurs d'emploi à la suite d'un licenciement économique correspondent aux inscriptions ayant les motifs suivants :

- licenciement économique stricto sensu (entrée en catégories A, B, C) ;
- adhésion à un CRP-CTP-CSP (entrée en catégorie D (1)).

La source utilisée est le fichier historique statistique (FHS) exhaustif du 2e trimestre 2019. Le nombre d'inscriptions sur les listes de demandeurs d'emploi à la suite d'un licenciement économique diffère du nombre d'entrées en catégories A, B, C pour licenciement économique publié à partir de la statistique du marché du travail (STMT). En effet, contrairement à la STMT, le FHS permet, avec un recul temporel de 6 mois minimum, de tenir compte des inscriptions à Pôle emploi connues avec retard.

Les autres mesures d'accompagnement financées par l'État

Les « remontées rapides », système d'information permettant d'agrèger les données des unités territoriales (UT) des Direccte, permettent de compter les conventions passées par l'État avec les entreprises (encadré 3) et les adhésions qui s'y rapportent. Le nombre de conventions est disponible dès la signature. Les salariés pouvant adhérer sur toute la durée de la convention, les adhésions peuvent être décalées de plusieurs mois par rapport à la date de signature de la convention.

Pour les conventions d'allocation temporaire dégressive (ATD), les UT utilisent l'application Aglae_ATD qui comprend des informations sur les entreprises signataires, les conventions et les adhérents. Certaines informations ne sont connues et renseignées par les UT qu'en fin de convention. Les dernières données définitives disponibles concernent les conventions signées en 2017. Certaines informations ne sont pas renseignées de façon exhaustive. Ainsi, pour l'étude des allocations versées dans le cadre des conventions d'ATD, 7 % des adhérents n'ont pas été pris en compte.

De légers écarts peuvent être observés entre les remontées rapides et Aglae dans le décompte des conventions. Il n'existe pas d'application similaire sur les conventions de FNE-formation, pour lesquelles seules les données des remontées rapides sont disponibles.

Enfin, aucune information n'existe sur les cellules de reclassement non conventionnées à la seule charge des entreprises.

Les mesures en cas de ruptures collectives de contrat de travail dans le cadre d'un PSE depuis juillet 2013 et d'une RCC (depuis janvier 2018)

Pour le suivi des PSE et des RCC, le système d'information SI-RUPCO (qui se substitue au SI PSE-RCC depuis le 2 décembre 2019), administré par les unités territoriales des Direccte, permet de suivre les procédures (état d'avancement du dossier, secteur de l'entreprise, effectif de l'entreprise, établissements concernés, etc.). La saisie est réalisée au fil de l'avancement du dossier. Le SI-RUPCO permet d'identifier et de suivre, depuis juillet 2013, l'initialisation des procédures, quelle que soit leur issue, ainsi que les procédures homologuées ou validées.

Pour ce qui concerne les PSE, sont considérées comme initiées les procédures pour lesquelles au moins l'une des dates suivantes est renseignée : information de l'ouverture des négociations, ouverture des négociations, date réelle de la première réunion, date prévisionnelle de la première réunion, ou notification. Les PSE sont affectés :

- à la date d'ouverture des négociations, ou, si elle est non renseignée ou si elle est antérieure à la date d'information de l'ouverture des négociations ;
- à la date d'information de l'ouverture des négociations, ou, si elle est non renseignée ;
- à la date de la première réunion, ou, si elle est non renseignée ;
- à la date prévisionnelle de la première réunion, ou, si elle est non renseignée ;
- à la date de notification du PSE.

Pour les RCC, la règle d'initialisation est plus simple : sont considérées comme initiées les procédures pour lesquelles la date d'information d'ouverture des négociations est renseignée. Les RCC sont ainsi affectées à cette date.

Les procédures PSE validées et/ou homologuées et les RCC validées sont celles pour lesquelles une telle décision a été rendue ; elles sont comptabilisées à la date de cette décision. Le changement de procédure et de source ne permet pas de comparer le nombre de PSE avant et après juin 2013 (2).

Suite encadré page suivante

Encadré suite

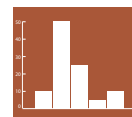
Tableau A
Sources sur les mesures d'accompagnement

	Source	Informations
Mesures individuelles		
Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)	FHS (Pôle emploi)	Nombre et caractéristiques des entrées en CRP-CTP-CSP
Congé de mobilité	Pas d'informations statistiques	-
Congé de reclassement	Pas d'informations statistiques	-
Autres mesures d'accompagnement relevant de conventions entre les entreprises et l'État		
Cellule de reclassement	Remontées rapides (Dares-UT)	Nombre de conventions, de bénéficiaires potentiels, d'adhésions individuelles (non suivi depuis 2015)
Allocation temporaire dégressive (ATD)	Remontées rapides (Dares-UT) Aglae_ATD (Dares-UT)	Nombre de conventions, d'adhésions individuelles Informations détaillées sur les entreprises, conventions et adhérents
Formation	Remontées rapides (Dares-UT)	Nombre de conventions, d'adhésions individuelles
Mesures en cas de licenciement collectif		
PSE initiés et validés/homologués	SI-RUPCO (ex-SI PSE-RCC depuis le 2/12/ 2019) (Directe-DGEFP)	Nombre de PSE initiés et validés/homologués
Mesures en cas de ruptures conventionnelles collectives de contrat de travail		
RCC initiées et validées	SI-RUPCO (Directe-DGEFP)	Nombre de RCC initiées et validées

(1) Les catégories A, B, C correspondent aux demandeurs d'emploi tenus d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi et la catégorie D aux demandeurs d'emploi qui n'y sont pas tenus (maladie, formation, CSP, ...).

(2) Jusqu'à 2013, l'agrégation nationale du nombre de PSE « notifiés » à partir des données départementales était source de doubles comptes. On estime ainsi que, fin 2013, les nombres mensuels de PSE étaient surévalués de 15 à 20 %.

**Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel**



DARES RÉSULTATS

Édité par la Dares, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail.

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétaires de rédaction : **Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere**

Maquettistes : **Guy Barbut, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

✉ Réponses à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

@ Contact presse : **Joris Aubrespin-Marsal**
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/>