

**2009 Année Difficile ?**

# **Guide de soutien et d'opportunités**

## **à destination des PME/PMI**

# Sommaire

	Page
<b>A. Introduction .....</b>	<b>3</b>
1. Tableau synthétique.....	3
2. Contacts .....	5
<b>B. Soutien.....</b>	<b>6</b>
<b>1.Ressources Humaines.....</b>	<b>6</b>
a. Chômage partiel ou technique .....	6
b. Activité partielle longue durée .....	7
c. Départ ou mise à la retraite .....	7
d. Convention de préretraite totale du FNE .....	10
e. Licenciement .....	12
• Congé de conversion.....	12
• Convention de reclassement personnalisé.....	13
• Plan de sauvegarde de l'emploi.....	17
<b>2.Ressources financières .....</b>	<b>19</b>
a. Plan de soutien PME/PMI .....	19
• Fonds de garantie : renforcement de la trésorerie – Fonds régional de garantie OSEO Pays de la Loire .....	19
• Fonds de garantie : Lignes de Crédit Confirmé .....	20
b. Report des délais de paiement des dettes sociales et fiscales .....	20
c. Loi de modernisation de l'économie (LME) (à partir de janvier 2009).....	20
• Réduction des délais de paiement .....	20
• Loi de sauvegarde des entreprises.....	21
d. Redressement judiciaire et liquidation.....	21
• Redressement judiciaire .....	21
• Période d'observation.....	22
• Liquidation judiciaire.....	23
• Plan de cession .....	23
• Plan de continuation .....	24
• Contrôleur de la procédure collective .....	25
• Procédure .....	25
<b>3.Médiation du crédit .....</b>	<b>27</b>
<b>C. Opportunités .....</b>	<b>28</b>
Accompagnement CCI.....	28
1. Frac Industrie.....	28
2. DIF.....	28
3. Formations .....	30
4. Dinamic entreprises.....	31
5. Objectif performance .....	31
6. Déclic Innovation .....	31
7. Déclic Export.....	31
8. Déclic Achat.....	32
Aide au recrutement pour les TPE.....	33

## A. INTRODUCTION

### 1. Tableau synthétique

#### CRISE FINANCIERE ET ECONOMIQUE : Du soutien .....

Dans le contexte de la crise financière et économique, un ensemble de dispositif opérationnel a été mis en place par l'Etat pour soutenir l'économie en Vendée

Outre les dispositifs existants, il comporte de nouveaux volets:

- l'aide au financement de trésorerie renforcée par les dispositifs OSEO
- l'intervention financière des services de l'Etat et organismes sociaux (CCSF et CODEFI) visant à accorder des délais de paiement dans le règlement des dettes fiscales et sociales
- l'intervention en prévention du Tribunal de commerce
- le processus de médiation visant à solutionner les éventuels problèmes de relations avec les banques

		Interlocuteur
<b>Ressources humaines</b>		
Chômage partiel ou technique		DDTEFP
Départ ou la mise en retraite		
La convention de préretraite totale du FNE		
Licenciement	Congé de conversion	
	Convention de reclassement personnalisé	
	Plan de sauvegarde de l'emploi	
<b>Ressources financières</b>		
Plan de soutien PME/PMI	Prêt bancaire avec garantie OSEO (60%) tout investissement hors BFR	BANQUES / OSEO
	Financements de court terme transformés en prêts à moyen terme garantis par OSEO (problèmes de trésorerie)	
Report des délais de paiement des dettes sociales et fiscales		URSSAF / TPG / UNEDIC
Loi de modernisation de l'économie (LME) (à partir de janvier 2009)	Réduction des délais de paiement	DRIRE
	Loi de sauvegarde des entreprises	TRIBUNAL DE COMMERCE
<b>Redressement judiciaire et liquidation</b>		TRIBUNAL DE COMMERCE
<b>Médiation</b>		BANQUE DE FRANCE

..... **aux opportunités.**

Face à une baisse d'activité il peut-être opportun de mener des réflexions sur:

- Sa stratégie : quelle stratégie pour demain ?
- Son organisation : en fonction de mon activité ai-je la bonne organisation interne ?
- Ses compétences en interne : mes salariés ont-ils les bonnes compétences ?
- Sa performance interne : est-ce que je répons bien en termes de qualité, délai, prix
- L'innovation : puis-je innover ? si oui ? quel produit ou service
- L'export : mon entreprise peut elle être exportatrice ? si oui ? sur quel marché ?
- Sa marge : puis je trouver des gisements d'économie pour retrouver de la marge ?

**La CCI de la Vendée peut vous accompagner dans votre réflexion** par l'analyse de vos attentes et besoins, l'orientation et la mobilisation de moyens (humains et financiers) permettant la réalisation des projets de développement envisagés

<b>Stratégie</b>	<b>Frac Industrie relance économique (*)</b>	<b>Frac Industrie</b>
<b>Compétence</b>		<b>DIF</b>
		<b>Formations</b>
<b>Performance interne</b>	<b>Dinamic entreprises spécial adaptation crise (*)</b>	<b>Dinamic entreprises</b>
<b>Organisation</b>		
<b>Développement commercial</b>		
<b>Innovation</b>		
<b>Export</b>		<b>Déclic Innovation</b>
<b>Export</b>		<b>Déclic Export</b>
<b>Accompagnement (conseil)</b>	<b>Objectif performance spécial adaptation crise (*)</b>	<b>Objectif performance (après réalisation d'un Dinamic entreprise)</b>
<b>Recrutement cadre</b>		
<b>Acquisition de matériel</b>		
<b>Marge</b>		<b>Déclic Achat</b>

**(\*) Ces deux dispositifs ont été remaniés pour répondre à des problématiques liées à la situation de la conjoncture**

### Recrutement

<b>Aide à l'embauche pour les TPE (effectif &lt; 10 salariés)</b>	<b>Pôle Emploi (ASSEDIC / ANPE)</b>
<b>Aide recrutement de cadres</b>	<b>Objectif performance spécial adaptation crise</b>

## 2. Contacts

### **Chambre de Commerce et d'Industrie de la Vendée**

Joël DIQUET (Industrie), tél. 02 51 45 32 20, [joel.diquet@vendee.cci.fr](mailto:joel.diquet@vendee.cci.fr)  
Mikael VINCENT (création), tél. 02 51 45 32 13, [mikael.vincent@vendee.cci.fr](mailto:mikael.vincent@vendee.cci.fr)  
Nathalie IGER (commerce), tél 02 51 45 32 72, [nathalie.iger@vendee.cci.fr](mailto:nathalie.iger@vendee.cci.fr)

### **OSEO**

Mme Cécilia CHASSE  
Tél. : 02 51 72 94 36 - email : [cecilia.chasse@oseo.fr](mailto:cecilia.chasse@oseo.fr)  
[www.oseo.fr](http://www.oseo.fr)

### **D.D.T.E.F.P.**

M. ROBIN  
Tél. : 02 51 45 21 00  
ou 02 51 24 79 25 (Chômage partiel)

### **Direction des Services Fiscaux**

Tél : 02 51 45 11 11  
Ou 02 51 45 11 46 (service comptable centralisateur)

### **POLE EMPLOI : ASSEDIC / ANPE**

(se renseigner auprès de vos agences)

### **URSSAF**

M. Laurent TESSIER  
Tél. : 02 51 44 78 12

### **DRIRE**

M. Franck RAMBAUD  
Tél : 02 51 47 76 16 – email : [franck.rambaud@industrie.gouv.fr](mailto:franck.rambaud@industrie.gouv.fr)

### **Président du Tribunal de Commerce**

M. Paul MORILLON  
Tél : 02 51 37 67 05

### **Préfecture de la Vendée**

Tél : 02 51 36 70 85  
M. Vincent BONDUAEUX  
Tél : 02 51 36 70 57 – email : [vincent.bonduaeux@vendee.pref.gouv.fr](mailto:vincent.bonduaeux@vendee.pref.gouv.fr)

### **Banque de France**

Mme Sylviane GUIBERT  
Tél. : 02 51 24 87 60 –email : [sylviane.guibert@banque-france.fr](mailto:sylviane.guibert@banque-france.fr)

Mme Fabienne FUSIL

Tél : 02 51 24 24 23 – email : [fabienne.fusil@banque-france.fr](mailto:fabienne.fusil@banque-france.fr)

### **Trésorerie générale de la Vendée**

### **Secrétariat de la commission des chefs de services financiers**

Mme Laurence UGUEN  
Tél : 02 51 26 58 09 – email : [laurence.uguen@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:laurence.uguen@dgfip.finances.gouv.fr)

### **Espace Régional Vendée**

Mylene NADJAR  
Tél : 01 51 44 75 00

## B. Soutien

### 1. Ressources Humaines

#### a. Le chômage partiel

Dernière mise à jour le 23 septembre 2008

Contact :  
DDTEFP : 02 51 45 21 00

##### Synthèse

Le chômage partiel permet de faire face à des difficultés économiques passagères ou à des circonstances exceptionnelles (sinistres, travaux importants, difficultés d'approvisionnement...) nécessitant une réduction du temps de travail en deçà de 35 heures ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure. Les salariés concernés par cette baisse du temps de travail peuvent alors percevoir une indemnisation destinée à compenser la perte de salaire qui en résulte.

##### A savoir

Lorsque le chômage partiel se prolonge au-delà de 4 semaines, les salariés dont le contrat de travail est suspendu peuvent être admis au bénéfice de l'allocation d'aide de retour à l'emploi versée par l'ASSEDIC ; on parle alors de « chômage partiel total ».

##### Fiche détaillée

#### Quel montant d'indemnisation ?

L'indemnisation versée pour chaque heure de travail perdue comprend :  
une allocation « spécifique de chômage partiel » d'un montant de 2,44 € dans les entreprises de 250 salariés ou moins et de 2,13 € dans les entreprises de plus de 250 salariés, financée par l'État ;  
éventuellement, une indemnité complémentaire prise en charge par l'employeur et dont le montant est fixé par accord collectif.

Pour les entreprises relevant de l'accord du 21 février 1968 (commerce, industrie...), le montant de l'allocation est égal à 50 % de la rémunération horaire brute avec un minimum de 4,42 € par heure. Cette somme inclut le montant de l'allocation spécifique de chômage partiel. Le complément est pris en charge par l'employeur.

Les allocations de chômage partiel sont versées par l'employeur à l'échéance normale de la paie. L'État rembourse à l'entreprise le montant de l'allocation spécifique (2,44 ou 2,13 € par heure selon la taille de l'entreprise) dans la limite d'un contingent fixé, par salarié, à 600 heures.

En cas de menace grave sur l'emploi et afin d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements, l'État peut majorer sa participation financière. Dans ce cas, une convention de chômage partiel doit être conclue.

Par ailleurs, les allocations de chômage partiel (allocation spécifique de l'État plus, selon les cas, le complément conventionnel pris en charge par l'employeur) sont exonérées de cotisations patronales de sécurité sociale mais sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

#### Quelle procédure ?

Afin d'obtenir le remboursement par l'État de l'allocation de chômage partiel, l'entreprise doit préalablement à la décision de recours au chômage partiel :

- consulter les représentants du personnel ;
- adresser une demande (pour les sinistres ou intempéries, déposer la demande dans les 30 jours après l'événement) d'indemnisation à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Celle-ci notifie sa décision dans un délai raisonnable, après examen par l'inspecteur du travail compétent, du motif et de la réalité du recours au chômage partiel.

Enfin, le mois considéré (ou en fin d'année pour les entreprises pratiquant une modulation), l'employeur doit communiquer à la DDTEFP les états nominatifs de remboursement des allocations avancées aux salariés.

## Qu'est-ce que le chômage partiel total ?

---

En cas de suspension totale d'activité, le régime décrit ci-dessus s'applique pendant les 28 premiers jours (soit 4 semaines). Si le chômage se prolonge au-delà de cette durée, les salariés dont le contrat de travail est suspendu peuvent être admis au bénéfice de l'allocation d'aide de retour à l'emploi versée par l'ASSEDIC pour une durée de 6 mois au maximum.

### **Dernière minute : 5 janvier 2009**

#### **Le recours au chômage partiel favorisé par le gouvernement**

*Un arrêté fait passer le quota annuel d'heures de chômage partiel de 600 à 800, voire 1.000 dans les filières automobile et textile.*

*Face à la crise, le gouvernement augmente la possibilité de recourir au chômage technique ou partiel, un dispositif qui permet à une entreprise de bénéficier de la solidarité de l'Etat en cas de coup dur exceptionnel. Un arrêté publié au Journal officiel du samedi 3 janvier relève en effet fortement le quota annuel de chômage technique indemnisable, de 600 à 800 heures par an et même 1.000 heures dans l'industrie textile et toute la filière automobile (c'est-à-dire également les sous-traitants qui réalisent avec l'industrie automobile au minimum 50% de leur chiffre d'affaires, ainsi que les sociétés de commerce de véhicules).*

#### **Une indemnisation en hausse**

*L'employeur, après avoir demandé l'autorisation à la Direction départementale du travail, doit verser au salarié en chômage partiel une partie de sa rémunération brute, passée depuis début janvier de 50% à 60% à la suite d'une récente renégociation entre syndicats et patronat. Il se fait ensuite rembourser par l'Etat une allocation spécifique de chômage partiel, également revalorisée depuis janvier.*

*De nombreuses entreprises françaises ont eu recours à cette procédure cette dernière semaine, notamment dans la filière automobile (PSA, Renault, Renault-Trucks, Faurecia, Toyota, Ford...) et dans l'industrie (Arcelor Mittal, Michelin...).*

*En 2007, quelque 117.800 salariés ont été au chômage partiel en France, après 105.600 en 2006 et 171.500 en 2005, selon l'OCDE.*

### **09 janvier 2009**

*Les entreprises de moins de 250 salariés recevront 0.20 centime de plus par heure de chômage partiel. Une mesure qui s'ajoute à l'arsenal mis en place pour faire face à la crise sociale.*

## **b. Activité partielle de longue durée**

---

**Applicable depuis le 1er mai 2009**, le dispositif d'activité partielle de longue durée, qui s'ajoute au dispositif du chômage partiel, prévoit sur la base de conventions conclues entre une organisation professionnelle, interprofessionnelle ou une entreprise et le représentant de l'Etat, une indemnisation égale à 75% du salaire brut, pour les salariés subissant une réduction d'activité en dessous de la durée légale de travail pendant une période de longue durée.

**Contact :**  
DDTEFP : 02 51 45 21 00

Les conventions d'activité partielle sont conclues pour une période de trois mois minimum renouvelable sans que la durée totale n'excède 12 mois.

#### **Montant de l'allocation**

**L'activité partielle de longue durée permet à vos salariés d'être indemnisés au minimum à hauteur de 75% de leur salaire brut (les sommes versées jusqu'à ce niveau sont exonérées de charges sociales). Votre entreprise verse ces 75% et se fait rembourser l'allocation** « spécifique de chômage partiel » financé par l'état (3,84€/h pour les entreprises de 250 salariés ou moins et de 3,33 €/h dans les entreprises de plus de 250 salariés ainsi que l'allocation complémentaire (financée par l'Etat 1,90€/h durant les 50 premières heures de chômage partiel et puis par l'UNEDIC à 3,90€/h à compter de la 51ème heure. La différence entre ces allocations et la somme versée aux salariés reste à la charge de votre entreprise

## Engagements de l'employeur

En contrepartie de cette aide, l'employeur s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés subissant une réduction d'activité partielle pendant une période égale au double de la durée de la convention d'activité partielle et à proposer au bénéficiaire de la convention un entretien individuel en vue d'examiner les actions de formation ou de bilan à entreprendre.

En cas de rupture de contrat pour motif économique, de départ à la retraite dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou en cas de mise à la retraite, l'employeur doit reverser les sommes allouées par l'Etat et par l'Unédic.

## c. Le départ et la mise à la retraite

Dernière mise à jour le 20 octobre 2008

Contact :  
DDTEFP : 02 51 45 21 00

### Synthèse

Le fait pour tout salarié d'atteindre un certain âge n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail. Toute clause contraire est nulle. Cependant, l'employeur ou le salarié peut prendre l'initiative de rompre le contrat : dans le premier cas, il s'agira d'une mise à la retraite, dans le second, d'un départ à la retraite, les conséquences étant différentes, notamment en matière d'indemnisation.

### A savoir

La mise à la retraite d'un salarié protégé (par exemple, un délégué syndical ou un délégué du personnel) nécessite l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

### Fiche détaillée

#### Dans quel cas l'employeur peut-il décider la mise à la retraite d'un salarié ?

La mise à la retraite d'un salarié par l'employeur n'est possible que si l'intéressé a atteint 65 ans, âge à partir duquel il a droit automatiquement à une retraite à taux plein.

Toutefois, par dérogation, une mise à la retraite d'un salarié pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein, peut être admise avant 65 ans :

▀ à partir de 60 ans, si une convention ou un accord collectif étendu conclu le prévoit et fixe des contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle. Toutefois, à compter du 22 décembre 2006, plus aucune convention ou accord collectif prévoyant la possibilité d'une mise à la retraite d'office d'un salarié à un âge inférieur à 65 ans ne peut être signé ou étendu. Ceux conclus et étendus avant le 22 décembre 2006 cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2009 ;

▀ à partir de 60 ans, si le salarié bénéficie d'une convention de préretraite progressive, du dispositif de préretraite pour travaux pénibles (CATS) ou de tout autre avantage de préretraite défini avant le 22 août 2003.

Par ailleurs, les accords et les conventions signés ou étendus avant le 22 décembre 2006 (date de publication de la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 « de financement de la Sécurité sociale pour 2007 ») qui prévoyaient la possibilité de mise à la retraite d'office d'un salarié avant l'âge de 60 ans ont cessé de produire leurs effets depuis le 31 décembre 2007

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement qui doit être motivé par une cause réelle et sérieuse étrangère à l'âge du salarié, lequel ne peut constituer un motif de licenciement.

#### Mise à la retraite : quelle est la procédure à respecter ?

L'employeur qui décide de mettre un salarié à la retraite doit :

- ▀ accorder le préavis légal auquel il serait tenu en cas de licenciement (ou, s'il est plus favorable, le préavis de mise à la retraite prévu par la convention collective) ;
- ▀ verser une indemnité de mise à la retraite dont le montant est égal soit à celui de l'indemnité légale de licenciement, soit, si elle est plus favorable, à l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective ou le contrat de travail. Cette indemnité n'est soumise à cotisation sociale et à imposition fiscale que si elle dépasse un certain plafond.

Cette indemnité n'est soumise à cotisations sociales et à imposition fiscale que si elle dépasse un certain plafond ; sur cette question, on peut se reporter aux précisions figurant dans la **Lettre Circulaire ACOSS n° 2006 - 073** du 24 mai 2006.

Comme le prévoit la loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 « de financement de la Sécurité sociale pour 2008 » (JO du 21 déc.), tout employeur de personnel salarié ou assimilé dont au moins un salarié ou assimilé est parti en préretraite ou a été placé en cessation anticipée d'activité au cours de l'année civile précédente, est désormais tenu d'adresser à l'Urssaf dont il relève, au plus tard le 31 janvier de chaque année, une déclaration indiquant le nombre de salariés partis en préretraite ou placés en cessation anticipée d'activité au cours de l'année civile précédente, leur âge et le montant de l'avantage qui leur est alloué. Lorsqu'elle devra être effectuée, cette déclaration devra également indiquer, le cas échéant, le nombre de mises à la retraite d'office à l'initiative de l'employeur intervenant dans les conditions des articles **L. 1237-5** à **L. 1237-10** du Code du travail et le nombre de salariés âgés de 60 ans et plus licenciés au cours de l'année civile précédant la déclaration.

Cette déclaration devra être conforme à un modèle fixé par arrêté (à paraître).

Le défaut de production, dans les délais prescrits, de cette déclaration entraînera une pénalité, recouvrée par l'Urssaf, d'un montant égal à 600 fois le taux horaire du SMIC. Toutefois, comme le précise l'Urssaf, « les entreprises, qui effectuent leur déclaration annuelle en dématérialisée par DADS-U, sont dispensées de cette déclaration spécifique lorsque les données portant sur les préretraites, mises à la retraite d'office ou licenciements, sont renseignées dans la DADS. A cette fin, de nouveaux codes de motif de fin de période d'activité ont été créés. »

Les dispositions visées ci-dessus entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2009, au titre des préretraites, mises à la retraite d'office ou licenciements intervenus en 2008.

### **Comment calculer l'indemnité légale de mise à la retraite ?**

Sous réserve de l'application de dispositions plus favorables prévues par la convention collective ou par le contrat de travail, l'indemnité de mise à la retraite est calculée selon les modalités suivantes :

Il faut, tout d'abord, déterminer le salaire de référence. C'est le calcul le plus favorable au salarié qui doit être retenu :

- ▀ soit 1/12e de la rémunération brute (salaire, primes, etc. des 12 derniers mois qui précèdent la notification de la mise à la retraite) ;
- ▀ soit 1/3 des 3 derniers mois de rémunération brute précédant la notification ou la fin du contrat de travail, selon le calcul le plus favorable (les primes de caractère annuel ou exceptionnel, versées durant cette période, ne sont alors prises en compte qu'au prorata de la durée de ladite période).

#### *Exemple*

En cas de prime de fin d'année de 1 000 €, la fraction à retenir dans le calcul moyen sera de :  
 $(1\ 000\ € / 12) \times 3 = 250\ €$

L'indemnité de mise à la retraite ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

La loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 « de financement de la Sécurité sociale pour 2008 » institue, à la charge de l'employeur et au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS), une contribution sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite (indemnités légales et conventionnelles) d'un salarié à l'initiative de l'employeur, quel que soit l'âge du salarié concerné. Le taux de cette contribution est fixé à 25 % sur les indemnités de mise à la retraite versées du 11 octobre 2007 au 31 décembre 2008 ; il sera fixé à 50 % sur celles versées à compter du 1er janvier 2009. Sur ce point, on peut se reporter à la circulaire n° DSS/5B/2008/66 du 25 février 2008 citée en référence.

## **Le salarié prend l'initiative du départ à la retraite : quelle procédure doit-il respecter ?**

Le salarié peut prendre l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier de son droit à pension de vieillesse. Il doit en informer l'employeur et respecter un préavis de :

- ▶ 1 mois pour les salariés possédant une ancienneté d'au moins 6 mois ;
- ▶ 2 mois si le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans.
- ▶ Ou la durée fixée par la convention collective

## **Quel est le montant de l'indemnité de départ à la retraite ?**

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ en retraite.

Le montant de l'indemnité de départ en retraite est égal soit à l'indemnité prévue par la convention collective ou le contrat de travail si elle est plus favorable, soit à l'indemnité légale qui sera égale à :

- ▶ 1/2 mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté ;
- ▶ 1 mois après 15 ans ;
- ▶ 1 mois 1/2 après 20 ans ;
- ▶ 2 mois après 30 ans d'ancienneté.

(le salaire de référence est le même que dans le cas d'une mise à la retraite par l'employeur : voir ci-dessus).

Cette indemnité, lorsque le départ volontaire à la retraite ne s'inscrit pas dans un plan de sauvegarde de l'emploi, est assujettie aux cotisations de sécurité sociale comme un salaire.

## **d. La convention de préretraite totale du FNE**

Dernière mise à jour le 23 septembre 2008

Contact :  
DDTEFP : 02 51 45 21 00

### **Synthèse**

Toute entreprise engagée dans une procédure collective - ou sous certaines conditions, individuelle - de licenciement économique peut :

- ▶ demander à conclure, avec la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), une convention de préretraite licenciement ;
- ▶ proposer aux salariés âgés d'au moins 57 ans d'y adhérer Cerfa n°11562\*02 - Enregistrement de la demande d'adhésion à la convention d'allocations spéciales du fonds national de l'emploi (AS-FNE). S'il adhère, le salarié arrête de travailler et perçoit jusqu'à sa retraite, une allocation spéciale versée par l'ASSEDIC.

L'entreprise et le salarié contribuent financièrement à ce dispositif.

### **A savoir**

Depuis le 1er janvier 2008, tout projet de convention au titre de l'AS-FNE concernant au moins 5 bénéficiaires potentiels doit faire l'objet, de la part de la DDTEFP concernée, d'une demande d'avis préalable auprès de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). Ce seuil s'apprécie pour les demandes de conventionnement présentées par une entreprise au cours d'une durée de 12 mois consécutifs. Ainsi, lorsqu'une entreprise dépose 2 demandes de conventionnement au cours d'une même année, la première pour 3 bénéficiaires potentiels, et la seconde pour 4 bénéficiaires potentiels, la seconde demande de conventionnement devra faire l'objet d'une demande d'avis préalable auprès de la DGEFP. Un avis favorable, ou partiellement favorable, sera indispensable pour que le conventionnement soit possible. Sur cette question particulière, on peut se reporter aux précisions figurant dans **l'Instruction DGEFP n° 2007-29** du 19 décembre 2007.

### **Fiche détaillée**

#### **Quel est l'objectif de cette convention ?**

Il s'agit de permettre le retrait d'activité de salariés âgés de 57 ans (56 ans par dérogation) licenciés pour motif économique qui ne sont pas aptes à bénéficier de mesures de reclassement. Cette convention résulte d'une négociation menée par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), sachant que le dépôt d'une demande de conclusion de convention d'AS-FNE n'entraîne pas automatiquement une réponse favorable de la part de l'Etat.

Elle doit s'inscrire dans un plan de sauvegarde de l'emploi diversifié (ou dans un ensemble de mesures sociales d'accompagnement en cas de licenciement de moins de 10 salariés sur 30 jours). Sous certaines conditions, la convention peut être accordée pour un licenciement individuel.

### **Quelles conditions le salarié doit-il remplir ?**

---

- ▶ Être âgé d'au moins 57 ans ou, à titre exceptionnel, de 56 ans. L'âge requis doit être atteint avant la fin du préavis, que celui-ci soit ou non effectué.
- ▶ Avoir appartenu pendant dix ans à un ou à plusieurs régimes de sécurité sociale, au titre d'emplois salariés.
- ▶ Justifier avant la fin du contrat, donc avant le terme du préavis, effectué ou non, d'une année d'appartenance continue à l'entreprise signataire de la convention.
- ▶ Ne pas être chômeur saisonnier.
- ▶ Ne pas être en mesure de bénéficier d'une pension vieillesse pour inaptitude au travail.
- ▶ Ne plus exercer aucune activité professionnelle.
- ▶ Adhérer personnellement à la convention conclue entre l'entreprise et l'État, et ce, avant la fin du préavis.
- ▶ Ne pas réunir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens des articles R. 351-27 du code de la sécurité sociale et R. 351-45 du même code.

### **Quel est le revenu du salarié adhérent à une convention d'allocation spéciale licenciement ?**

---

Le salarié perçoit une allocation égale à :

- ▶ 65 % de l'ancien salaire brut calculé sur la base des 12 derniers mois ayant servi au calcul des cotisations ASSEDIC et pour la part du salaire n'excédant pas le plafond de la Sécurité sociale (2 773 € au 1er janvier 2008) ;
- ▶ 50 % pour la part supérieure à ce plafond (dans la limite de 2 fois ce plafond).

Le montant journalier de l'allocation est fixé à 29,23 € depuis le 1er janvier 2008, soit une allocation mensuelle minimale de 876,90 € (pour un mois de 30 jours), sans pouvoir excéder 85 % de l'ancien salaire.

L'allocation est versée jusqu'à l'âge de 60 ans ou au-delà, jusqu'à l'obtention du nombre de trimestres de cotisations requis pour bénéficier de la retraite à taux plein et, au plus tard, jusqu'à 65 ans. Cette allocation donne lieu à un prélèvement de :

- ▶ 0,5 % au titre de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS),
- ▶ 1,7 % au titre de la couverture d'assurance maladie,
- ▶ 6,6 % au titre de la contribution sociale généralisée (CSG) (ce taux est porté à 7,5 % pour les allocations perçues par les salariés dont la préretraite a pris effet à compter du 11 octobre 2007).

Le versement de l'allocation peut être suspendu si le bénéficiaire reprend une activité sauf si :

- l'activité reprise représente moins de 16 heures par mois et rapporte moins de 16/169e du salaire brut de référence. Le montant perçu est déduit de l'allocation ;
- si l'activité présente un caractère bénévole (mandats syndicaux, électifs ou activité associative notamment, et sous certaines conditions).

- ▶ Les préretraités ont l'obligation de déclarer toute reprise d'activité professionnelle à la DDTEFP.
- ▶ Le versement de l'allocation est interrompu si le bénéficiaire fait liquider un avantage vieillesse acquis à titre personnel.

### **Quelle est la contribution de l'entreprise au financement de l'AS-FNE ?**

---

L'employeur participe au financement de l'allocation d'AS-FNE à hauteur d'un taux fixé avec la DDTEFP sur la base de :

- ▶ la taille de l'entreprise ;
- ▶ sa situation financière ;
- ▶ la qualité de son plan de sauvegarde de l'emploi.

Les taux moyens, susceptibles d'être modifiés à la hausse (notamment lorsque les bénéficiaires ont entre 56 et 57 ans) ou à la baisse, sont les suivants :

- ▶ entreprises de moins de 500 salariés n'appartenant pas à un groupe : 22,5 % (âge de droit commun, soit au moins 57 ans), 30,5 % (âge dérogatoire, soit moins de 57 ans) ;
- ▶ entreprises de plus de 500 salariés ou appartenant à un groupe d'importance nationale, 38 % (âge de droit commun), 46 % (âge dérogatoire) ;
- ▶ entreprises de plus de 2 000 salariés : 48 % (âge de droit commun), 56 % (âge dérogatoire).

La contribution de l'entreprise est calculée ainsi :

- ▶ pour le salarié qui adhère avant 60 ans : (taux) x (salaire journalier de référence du salarié) x (nombre de jours de prise en charge jusqu'à 60 ans + 365 jours) ;

- ▶ pour le salarié qui adhère après 60 ans : (taux) x (salaire journalier de référence du salarié) x 455 jours.

### Quelle est la contribution du salarié au financement de l'AS-FNE ?

---

Une part de la contribution due par l'entreprise est financée par le salarié qui verse une somme correspondant à la différence entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et la plus élevée des deux indemnités suivantes : indemnité de départ à la retraite ou indemnité légale de licenciement. Cette somme ne peut toutefois pas dépasser 40 fois le salaire journalier de référence (en cas de départ à partir de 57 ans) ou 45 fois (si le départ a lieu avant 57 ans).

#### Exemple

M. Dupont qui adhère à une convention d'AS-FNE à 57 ans, a perçu au cours des 12 derniers mois un salaire mensuel brut moyen de 1 400 €. Son indemnité légale de licenciement atteint 5 600 €, son indemnité conventionnelle 8 500 €, et son indemnité de départ en retraite est de 2 800 €.

Calcul de sa contribution :

différence entre indemnités : 8 500 € - 5 600 € = 2 900 € ;

plafond : (1 400 € x 12 x 40)/365 jours = 1 841,10 €

M. Dupont contribuera ainsi pour la somme correspondant au montant plafonné, soit 1 841,10 €.

## e. Licenciement

---

### ✚ Le Congé de conversion

Dernière mise à jour le 14 août 2008

Contact :  
DDTEFP : 02 51 45 21 00

#### Synthèse

Le congé de conversion apporte aux salariés licenciés pour motif économique un appui pour leur reclassement à l'extérieur de l'entreprise. Il peut être mis en œuvre si :

- ▶ l'entreprise en fait la demande auprès de la DDTEFP ;
- ▶ et n'est pas tenue de mettre en œuvre un congé de reclassement ;
- ▶ l'importance des licenciements envisagés et la situation du bassin d'emploi le justifient ;
- ▶ le salarié est volontaire pour en bénéficier.

Pendant la période du congé de conversion :

- ▶ le contrat de travail est suspendu ;
- ▶ le salarié perçoit une allocation mensuelle égale au minimum à 65 % du salaire brut antérieur (et à 85 % du SMIC) partiellement prise en charge par l'Etat.

#### A savoir

Le licenciement n'intervient qu'au terme du congé (ou pendant celui-ci si le salarié est reclassé), avec tous les droits qui y sont attachés : indemnités de préavis et de licenciement.

#### Fiche détaillée

### Quelles sont les caractéristiques du congé de conversion ?

---

D'une durée comprise entre 4 et 10 mois, le congé de conversion doit permettre aux salariés de suivre les actions prévues dans le programme de reclassement établi par l'entreprise :

- ▶ session " évaluation-orientation ",
- ▶ formation aux techniques de recherche d'emploi,
- ▶ actions de remise à niveau,
- ▶ action d'adaptation à un emploi,
- ▶ formation qualifiante.

### Quelle est l'aide de l'Etat ?

---

L'Etat (le Fond National de l'Emploi - FNE) participe au financement de l'allocation de conversion avec un taux maximal de prise en charge de 50 %.

Il peut également financer une partie du coût des actions réalisées dans le cadre du programme de reclassement établi par l'entreprise.

## Quelles sont les formalités ?

---

L'employeur doit :

- ▶ établir un programme de reclassement, avec l'aide si besoin, de l'ANPE, de l'AFPA ou de la DDTEFP ;
- ▶ conclure une convention de congé de conversion avec la DDTEFP après avoir recueilli l'avis des représentants du personnel ;
- ▶ proposer aux salariés le bénéfice d'un congé de conversion en leur transmettant un projet de « contrat de congé de conversion » et une copie de la convention de congé de conversion. Les salariés disposent de 15 jours pour faire part de leur décision d'adhérer ou non.

## ✚ La convention de reclassement personnalisé (CRP)

Dernière mise à jour le 18 novembre 2008

### Synthèse

Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés (et dans certaines autres entreprises), l'employeur qui envisage de licencier pour motif économique doit, sous peine de sanctions, proposer aux salariés concernés une convention de reclassement personnalisé, d'une durée maximale de 8 mois. Le salarié a le choix de refuser ou d'accepter cette convention. S'il l'accepte, son contrat de travail est rompu et il bénéficie d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement. Il bénéficie également, sous réserve d'avoir deux ans d'ancienneté, d'une allocation spécifique de reclassement et peut avoir droit, s'il reprend un travail moins bien rémunéré que le précédent, à une indemnité différentielle de reclassement.

Contact :  
DDTEFP : 02 51 45 21 00

### A savoir

Les entreprises tenues à l'obligation de proposer une CRP aux salariés dont elles envisagent le licenciement pour motif économique, qui engagent une procédure de licenciement pour motif économique entre le 15 avril 2006 et le 1er décembre 2008 (cette date, initialement fixée au 1er mars 2007, a été repoussée au 1er mars 2008 par la loi n° 2007-290 du 5 mars 2007, puis au 1er décembre 2008 par la loi n° 2008-126 du 13 février 2008, JO du 14) à l'égard des salariés de leurs établissements implantés dans les bassins d'emploi de Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes et Vitry sont tenues de proposer au(x) salarié(s) concerné(s), le bénéfice d'un « contrat de transition professionnelle », en lieu et place de la convention de reclassement personnalisé.

### Fiche détaillée

#### Quels sont les employeurs concernés ?

---

Les entreprises qui **ne sont pas tenues de proposer une convention de reclassement personnalisé** aux salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé sont celles :

- de moins de 1000 salariés,
- qui n'appartiennent pas à un groupe d'au moins 1000 salariés,
- en redressement ou en liquidation judiciaire.

Tout employeur entrant dans le champ du dispositif de la CRP et qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une telle convention, doit verser à l'ASSEDIC une contribution égale à deux mois de salaire brut moyen des 12 derniers mois.

#### Quels sont les salariés concernés ?

---

Ont la faculté de bénéficier d'une convention de reclassement personnalisé les salariés totalement privés d'emploi :

- ▶ justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté ;
- ▶ justifiant des périodes d'affiliation requises pour avoir droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi ;
- ▶ physiquement aptes à l'emploi ;
- ▶ résidant sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (Territoire métropolitain - DOM - Collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon) ;

Les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ont également la faculté de bénéficier d'une CRP, s'ils remplissent les autres conditions prévues ci-dessus. Les modalités particulières suivantes leur sont alors appliquées :

- ▶ le montant de l'allocation qui leur est versée pendant la CRP est égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (**ARE**) ;
- ▶ la durée de versement de cette allocation ne peut en aucun cas excéder celle à laquelle ils auraient pu prétendre au titre de l'**ARE** ;
- ▶ l'indemnité différentielle n'est pas due en cas de reprise d'un emploi salarié moins rémunéré que leur emploi précédent.

Les dispositions présentées ici sont celles applicables aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 2 mars 2006. Pour les salariés dont le licenciement a été engagé avant cette date, les dispositions applicables, sensiblement identiques à celles présentées ici, sont fixées par **la Convention du 27 avril 2005**

## Quelle est la procédure ?

### La proposition de l'employeur

Chacun des salariés concernés doit être informé individuellement et par écrit du contenu de la convention de reclassement personnalisé et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier. Le document remis par l'employeur au salarié doit ainsi mentionner :

- ▶ la date de remise du document faisant courir le délai de réflexion ;
- ▶ le délai imparti au salarié pour donner sa réponse ;
- ▶ la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de la convention de reclassement personnalisé, son contrat de travail est rompu.

Il doit être remis au salarié, contre récépissé :

- ▶ lorsque le licenciement pour motif économique doit être précédé d'un entretien préalable au licenciement, au cours de cet entretien préalable ;
- ▶ lorsque le licenciement pour motif économique doit être soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants élus du personnel dans le cadre de l'article l'article L. 1233-28 du code du travail, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel.

Ce document comporte également un volet « bulletin d'acceptation » détachable, à compléter par le salarié s'il demande à bénéficier de la CRP et à remettre à son employeur.

Les documents nécessaires à la mise en œuvre de la CRP sont remis, par l'ASSEDIC, à l'employeur à sa demande.

Dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, l'information des salariés est assurée par le mandataire judiciaire.

Lorsque, à la date prévue par le Code du travail pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de 14 jours dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse (voir ci-dessous) n'est pas expiré, l'employeur doit lui adresser une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- ▶ lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion ;
- ▶ et lui précisant qu'en cas de refus de la convention de reclassement personnalisé, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

### La réponse du salarié

Le salarié dispose d'un délai de 14 jours pour accepter ou refuser la CRP, à partir de la date de la remise du document lui proposant cette convention.

- ▶ S'il décide d'accepter la CRP, il doit, avant l'expiration du délai de 14 jours, le faire savoir à son employeur en lui remettant le « bulletin d'acceptation » dûment complété et signé et accompagné des pièces justificatives indiquées. Le contrat de travail du salarié est alors rompu par commun accord des parties, à la date d'expiration du délai de réflexion de 14 jours. Le préavis n'est pas effectué et la convention prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail.

Le salarié qui accepte la CRP perçoit son indemnité de licenciement ; s'agissant de l'indemnité de préavis, la règle est la suivante :

- ▶ le salarié qui justifie de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, renonce à son indemnité de préavis dans la limite de 2 mois. Dans le cas où l'indemnité de préavis qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas bénéficié d'une convention de reclassement personnalisé est supérieure à 2 mois de salaire, la fraction excédant ce montant lui est versée par l'employeur (ou par l'AGS si l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire) dès la rupture de son contrat de travail ;
- ▶ le salarié qui n'a pas deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui aurait bénéficié d'une indemnité de préavis s'il n'avait pas accepté la convention de reclassement personnalisé, en perçoit le montant dès la rupture de son contrat de travail.

Le bénéficiaire de la CRP a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il perçoit, pendant la durée de cette convention (8 mois maximum), une allocation spécifique de reclassement.

En acceptant la CRP, le bénéficiaire s'engage à :

- ▀ réaliser les actions définies avec son correspondant unique et figurant dans le plan d'action de reclassement personnalisé,
- ▀ être à plein temps actif dans la recherche d'emploi ;
- ▀ répondre aux sollicitations de l'ANPE ou de l'opérateur habilité (convocation, proposition d'emploi).

On signalera que, selon la Cour de cassation (arrêt du 5 mars 2008), « si l'adhésion du salarié à une convention de reclassement personnalisé entraîne une rupture réputée intervenir d'un commun accord, elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif économique ».

▀ En cas de refus express ou en l'absence de réponse au terme du délai de 14 jours, ce silence valant refus, la procédure de licenciement suit son cours normal ; le salarié ne pourra donc ni bénéficier des actions destinées à favoriser son reclassement, ni prétendre à l'allocation spécifique de reclassement, ni à l'indemnité différentielle de reclassement : il aura droit à l'indemnisation par l'assurance chômage- dans les conditions prévues par la réglementation.

Afin de l'éclairer dans son choix, le salarié bénéficie, au cours du délai de réflexion de 14 jours, d'un entretien d'information réalisé par l'ASSEDIC.

### En quoi consiste l'accompagnement personnalisé ?

Le salarié qui accepte une convention de reclassement personnalisé bénéficie, dans les 8 jours suivant la date d'effet de la convention, d'un entretien individuel de pré-bilan pour l'examen de ses capacités professionnelles. Cet entretien est réalisé par l'ANPE ou l'un des autres organismes participant au service public de l'emploi, en prenant notamment en compte les caractéristiques des bassins d'emploi concernés. Il permet d'élaborer un plan d'action de reclassement personnalisé décrivant les prestations d'accompagnement retenues d'un commun accord et qui seront proposées au bénéficiaire de la CRP au plus tard dans le mois suivant cet entretien individuel.

Le plan d'action de reclassement personnalisé peut comprendre, en fonction de la situation concrète du bénéficiaire de la CRP et de son projet de reclassement :

- si nécessaire, un bilan de compétence permettant d'orienter dans les meilleures conditions le plan d'action ;
- des mesures d'appui social et psychologique pour permettre au bénéficiaire de la convention de reclassement personnalisé de prendre la mesure des engagements réciproques liés à la convention de reclassement personnalisé ;
- des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi ;
- des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi,...) ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- et/ou des mesures de formation incluant l'évaluation préformatrice prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé.

La mise en œuvre de ces mesures est confiée à l'ANPE ou aux autres organismes participant au service public de l'emploi (AFPA, APEC...).

Ces différentes mesures peuvent être complétées par les aides au reclassement visées aux articles 36, 38, 41 à 45, 47 à 49 du règlement général annexé à la convention du 18 janvier 2006 « relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage » : aide à la **validation des acquis de l'expérience**, **aides incitatives au contrat de professionnalisation**, possibilité de **cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération**, **aide dégressive à l'employeur**, aide à la reprise ou création d'entreprise, **aides à la mobilité**.

Ces prestations sont financées, pour partie, par l'utilisation du droit que le salarié a acquis à la date de rupture de son contrat de travail au titre du **droit individuel à la formation (DIF)** ; pour cela, pour tout bénéficiaire d'une CRP, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, l'employeur (ou l'OPCA concerné, pour le compte de l'employeur) verse à l'institution compétente une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas donné lieu à utilisation. Ce montant est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Pendant toute la durée de la CRP, et dans les 6 mois qui suivent son reclassement éventuel, le bénéficiaire de la CRP fait l'objet d'un suivi individuel par l'intermédiaire d'un correspondant

appartenant à l'ANPE ou à un organisme participant au service public de l'emploi. Cela afin de l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et d'évaluer le bon déroulement de son plan d'action de reclassement.

### En quoi consiste l'allocation spécifique de reclassement ?

Pendant la durée de la CRP, c'est-à-dire pendant 8 mois maximum, le bénéficiaire perçoit une allocation spécifique de reclassement dont le montant, calculé sur la base du salaire brut moyen des 12 derniers mois, est égal, sous réserve d'avoir au moins 2 ans d'ancienneté, à 80 % les trois premiers mois (soit 91 jours) et à 70 % les cinq mois suivants.

Cette allocation est payée mensuellement à terme échu, pour tous les jours ouvrables ou non ; elle ne peut être inférieure au montant de l'allocation de chômage à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté la CRP. Pendant les 3 premiers mois, elle ne peut être inférieure à 80 % du montant journalier brut de l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas accepté la CRP. Elle est cessible et saisissable dans les mêmes conditions que les salaires.

L'employeur contribue au financement de l'allocation par un versement à l'ASSEDIC équivalent à deux mois de salaire de l'intéressé, sous réserve que la durée légale du préavis soit au moins égale à deux mois.

Pour les bénéficiaires de la CRP n'ayant pas deux ans d'ancienneté, l'allocation est du même montant que l'**allocation d'aide au retour à l'emploi**. Par ailleurs, des dispositions spécifiques sont prévues (article 10 paragraphe 3 de la **Convention du 18 janvier 2006**) pour les bénéficiaires d'une CRP titulaires d'une pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie.

Sur le montant brut de l'allocation est prélevée une participation de 3 % destinée au financement des retraites complémentaires. L'ASR n'est assujettie à aucune cotisation sociale. Ainsi, le montant net de l'allocation versée est égal à son montant brut après retenue, le cas échéant, de la participation retraite complémentaire. Le prélèvement de cette participation au titre des retraites complémentaires ne peut toutefois avoir pour effet de réduire le montant des allocations en deçà du montant minimal prévu par le règlement de l'assurance chômage, soit 26,66 € depuis le 1er juillet 2008.

Le versement de cette allocation spécifique est suspendu lorsque le bénéficiaire :

- ▶ est malade et perçoit (ou pourrait percevoir) des prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ;
- ▶ est en congé de maternité ou d'adoption ;
- ▶ est admis à bénéficier du complément de libre choix d'activité attribuée dans la cadre de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) ;
- ▶ est admis au bénéfice de l'allocation de présence parentale ;
- ▶ cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage (territoire métropolitain, départements d'outre-mer, collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon) ;
- ▶ a omis de déclarer sa situation mensuelle ;
- ▶ a retrouvé une activité professionnelle, salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger ;
- ▶ bénéficie de l'aide à la création ou à la reprise d'entreprise attribuée par l'ASSEDIC au titre de l'article 48 du règlement général annexé à la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

La CRP peut prendre fin lorsque son bénéficiaire :

- ▶ refuse une action de reclassement, ou ne s'y présente pas, ou refuse une offre d'emploi considérée comme valable au sens des dispositions réglementaires du code du travail (fiche **« L'inscription et les obligations du demandeur d'emploi »**) ;
- ▶ ou a fait des déclarations inexacts ou présenté des attestations mensongères en vue de bénéficier indûment de la convention de reclassement personnalisé.

Lorsque l'intéressé cesse de bénéficier de la CRP dans le cadre des dispositions visées ci-dessus, il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et son dossier est transmis, par l'ASSEDIC, au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

### En quoi consiste l'indemnité différentielle de reclassement ?

En cas de reprise d'un emploi salarié avant la fin de la CRP, les bénéficiaires qui ont deux ans d'ancienneté peuvent prétendre à une indemnité différentielle de reclassement, à condition que la

rémunération du nouvel emploi soit, pour un nombre identique d'heures hebdomadaire de travail, inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de l'emploi précédent.

Le montant mensuel de cette indemnité est égal à la différence entre 30 fois le salaire journalier de référence servant au calcul de l'allocation spécifique de reclassement et le salaire brut mensuel de base de l'emploi repris.

L'indemnité différentielle est versée mensuellement, à terme échu, pour une durée qui ne peut excéder 8 mois et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % des droits à l'allocation spécifique de reclassement qu'il restait à l'intéressé lors de sa reprise d'emploi.

Pour bénéficier de l'indemnité différentielle de reclassement, l'intéressé doit justifier, auprès de l'Assedic, de l'exécution de son contrat de travail.

## Que se passe-t-il à l'issue de la CRP ?

Le bénéficiaire de la CRP qui, à l'issue de cette dernière, est toujours à la recherche d'un emploi, bénéficie, dans la limite de ses droits, de l'**allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)**, dès son inscription comme demandeur d'emploi, sans délai d'attente ni différé d'indemnisation. La durée d'indemnisation au titre de l'ARE est alors réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation spécifique de reclassement.

Un **accompagnement personnalisé** fait alors suite à la convention de reclassement personnalisé et un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) se substitue au plan d'action de reclassement personnalisé.

## ✚ Le plan de sauvegarde de l'emploi

Dernière mise à jour le 14 août 2008

### Synthèse

Toute entreprise d'au moins 50 salariés qui procède au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi. Ce document :

- regroupe un ensemble de mesures destinées à limiter le nombre des licenciements et à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable ;
- est obligatoirement communiqué à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Les représentants du personnel doivent être réunis, informés et consultés sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. A défaut, la procédure de licenciement est nulle.

Contact :  
DDTEFP : 02 51 45 21 00

### A savoir

Lorsque l'employeur est tenu d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, les conditions de mise en œuvre du **congé de reclassement** sont fixées dans ce plan.

### Fiche détaillée

#### Dans quels cas un plan doit il être élaboré ?

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 10 dans une même période de 30 jours, l'employeur doit établir et mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi. En outre :

- si, au cours d'une année civile, l'entreprise a procédé au licenciement pour motif économique de plus de 18 personnes sans avoir eu à présenter un plan de sauvegarde de l'emploi, elle doit soumettre le prochain licenciement envisagé au cours des 3 mois suivant la fin de l'année civile à la réglementation sur ces plans ;
- si l'entreprise a procédé pendant 3 mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de plus de 10 personnes au total, sans atteindre 10 personnes dans une même période de 30 jours, elle doit soumettre tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des 3 mois suivants à la réglementation sur les plans de sauvegarde de l'emploi.

Lorsqu'au moins 10 salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail proposée par leur employeur pour un motif d'ordre économique, et que leur licenciement est envisagé, celui-ci est soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique, et notamment à l'obligation, pour l'employeur, d'établir et de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi.

## **Quel est le contenu du plan ?**

---

Peuvent être prévues :

- ▶ des actions de reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de leur accord exprès, sur des emplois de catégorie inférieure ;
- ▶ des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;
- ▶ des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;
- ▶ des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- ▶ des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- ▶ des mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail ;
- ▶ des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires effectuées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à 35 heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée.

## **Quels sont les recours possibles ?**

---

Le comité d'entreprise, un syndicat mais également les salariés peuvent contester la validité du plan de sauvegarde de l'emploi et pour ce faire, saisir le juge des référés du tribunal de grande instance ou, s'agissant d'un salarié dans le cadre d'une action individuelle, le conseil de prud'hommes. A noter que, lorsque le tribunal constate que la procédure de licenciement est nulle en raison de l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi, il peut prononcer la nullité du licenciement et ordonner, à la demande du salarié, et sauf impossibilité, la poursuite de son contrat de travail, c'est-à-dire sa réintégration. Si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible de nature à permettre cette réintégration, ou si le salarié ne la demande pas, le salarié, ayant au moins 2 ans d'ancienneté a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 12 derniers mois.

## 2. Ressources Financières

### a. Plan de soutien PME /PMI

Dans tous les cas s'adresser à sa banque pour :

- Obtenir un prêt bancaire avec une garantie Oséo portée à 60%  
Concerné : Toute entreprise  
Tout investissement hors BFR  
Peut-être activé si Fonds propres négatifs
- Convertir des prêts « court terme 2 à 7 ans » en « moyen ou long terme » avec une garantie Oséo portée à 60%  
Peut-être fait sur emprunt à titre personnel

Contact :  
OSEO : 02 51 72 94 36

L'entreprise doit monter un dossier pour montrer que son problème est bien conjoncturel et qu'elle était sur des perspectives de croissance

#### **Fonds de garantie : Renforcement de la trésorerie** **Fonds régional de garantie OSEO/Pays de la Loire**

##### **Entreprises éligibles et projets accompagnés**

Ce fonds a pour vocation de garantir les opérations de renforcement de la structure financière des PME, notamment mais pas exclusivement, par consolidation à moyen terme des concours bancaires à court terme. Les crédits de consolidation doivent s'accompagner d'une augmentation ou, au moins, d'un maintien des concours bancaires globaux.

Cette garantie s'adresse à des entreprises rencontrant ou susceptibles de rencontrer des difficultés de trésorerie qui ne sont pas d'origine structurelles.

Ce fonds s'adresse aux TPE, PME et Entreprises de Taille Intermédiaire indépendantes (ETI) quelle que soit leur date de création.

Le Fonds régional de garantie OSEO/Pays de la Loire est utilisé en complément des fonds nationaux gérés par OSEO, et permet de co-garantir les financements bancaires mis en œuvre. Doté de plus de dix millions d'euros par la Région, ce fonds permet de garantir jusqu'à 70% des financements bancaires des PME ligériennes. Le montant des concours garantis peut atteindre 1 500 000 €. Outre des financements de projets de reprise d'entreprise, d'innovation et de développement, le fonds peut désormais intervenir en co-garantie avec OSEO sur des prêts de renforcement de trésorerie des entreprises

Contact :  
Espace Régional Vendée :  
02 51 44 75 00

*PME : moins de 250 salariés, selon la définition européenne de la PME*

*ETI : moins de 5000 salariés (définition de l'ETI selon le décret n°2008-1354 du 18 décembre 2008)*

##### **Concours garantis**

Prêts à moyen terme (durée de deux à sept ans), y compris les prêts personnels aux dirigeants pour réaliser des apports en fonds propres, et les cessions-bails (jusqu'à dix ans).

Sauf pour les entreprises créées depuis moins de trois ans, la franchise pour la mise en jeu de la garantie est de 9 mois.

##### **Plafond de risques maximum (encours toutes banques confondues)**

Pour les TPE et PME : 1,5 million d'euros sur une même entreprise ou groupe d'entreprises (en consolidé).

Pour les ETI : 15 millions d'euros sur une même entreprise ou groupe d'entreprises (en consolidé).

##### **Quotité de garantie**

De 50 à 90%, selon les conditions.

Le niveau de garantie est à 50% si elle ne s'accompagne pas d'une augmentation sensible des concours bancaires globaux à l'entreprise.

La Région intervient en co-garantie du fonds de garantie OSEO à hauteur de 35%

## **Fonds de garantie : Lignes de Crédit Confirmé**

### **Entreprises éligibles et projets accompagnés**

Ce fonds a pour vocation de garantir la mise en place ou le renouvellement de lignes de crédit court terme confirmé, destinées au financement du cycle d'exploitation des entreprises.

Cette garantie s'adresse à des entreprises rencontrant ou susceptibles de rencontrer des difficultés de trésorerie qui ne sont pas d'origine structurelles.

Ce fonds s'adresse aux TPE, PME(1) et Entreprises de Taille Intermédiaires indépendantes (ETI) (2), quelle que soit leur date de création.

### **Concours garantis**

Lignes de crédit à court terme, obligatoirement confirmé, sur une durée de 12 mois minimum à 18 mois maximum. La garantie n'est pas renouvelable. Les engagements par signature ne sont pas éligibles. Sauf pour les entreprises créées depuis moins de 3 ans, la franchise pour la mise en jeu de la garantie est de 4 mois

### **Plafond de risques maximum (encours toutes banques confondues)**

Pour les TPE et PME : 1,5 million d'euros sur une même entreprise ou groupe d'entreprises (en consolidé).

Pour les ETI : 15 millions d'euros sur une même entreprise ou groupe d'entreprises (en consolidé).

### **Quotité de garantie**

De 50 à 90 %, selon les conditions

Le taux est de 50%, si la ligne est d'une durée inférieure à 18 mois

## **b. Report des délais de paiement des dettes sociales et fiscales**

Voir avec la Trésorerie Générale de Vendée : Secrétariat de la commission des chefs de services financiers

**Contacts :**  
TPG : 02 51 36 58 09

## **c. Loi de modernisation de l'économie (LME)**

### **Réduction des délais de paiement**

La loi de modernisation de l'économie adoptée par les parlementaires en juillet 2008, prévoit de plafonner à quarante-cinq jours fin de mois, ou soixante jours à compter de la date d'émission de la facture, le délai de paiement convenu entre les entreprises. Elle prévoit également de passer le taux planché des pénalités de retard de 1,5 fois le taux d'intérêt légal à 3 fois. Ces nouvelles dispositions doivent s'appliquer aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2009.

Quelques conseils pour anticiper au mieux cette nouvelle loi :

- Réaliser un diagnostic des délais de paiement actuels vis-à-vis de vos clients et de vos fournisseurs.
- Identifier les écarts par rapport aux recommandations de la loi.
- Mesurer l'impact sur votre trésorerie.
- Se renseigner auprès de votre branche professionnelle afin de savoir si des négociations seront menées dans les prochaines semaines.
- Prévoir de rencontrer vos clients et vos fournisseurs pour échanger sur la mise en place de cette nouvelle loi et négocier avec eux vos conditions de paiement.

## **Loi de sauvegarde des entreprises**

Le gouvernement a engagé une réforme de la loi du 26 juillet 2005 sur la sauvegarde des entreprises en difficulté. L'entrée en vigueur est prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

**Contacts :**  
Tribunal de commerce  
02 51 37 67 05

### **Objets de la réforme :**

**Rendre la procédure plus accessible** : le chef d'entreprise n'a plus besoin de démontrer que ses problèmes pourront mener à la cessation de paiement.

**Accroître les prérogatives du chef d'entreprise** : maintien à la direction pendant le plan de sauvetage, participation plus importante à la réorganisation de l'entreprise

**Meilleure prise en considération des créanciers** par le renforcement du fonctionnement des comités de créanciers ou par la reconversion d'une partie des créances en capital sous forme d'actions

**Renforcer la prévention** avec le développement de la procédure de conciliation

**Améliorer l'efficacité des procédures** : régime simplifié obligatoire pour les petites entreprises

### **Rappel des procédures de prévention existantes :**

**Le mandat ad hoc** : dès que l'entreprise connaît des difficultés susceptibles d'aggraver sa situation, elle peut obtenir le soutien du Tribunal de commerce. Le Tribunal nomme un mandataire ad hoc pour assister le chef d'entreprise.

Principaux atouts : confidentialité, facilité de mise en œuvre, caractère volontariste (sur demande du dirigeant), taux de réussite (70%).

**La procédure de conciliation** a pour finalité la conclusion d'un accord entre l'entrepreneur et ses créanciers en vue de fixer des délais de paiement et/ou des remises de dettes.

La conciliation concerne les entreprises :

- qui éprouvent des difficultés avérées ou prévisibles d'ordre juridique, financier et économique
- ou en cessation de paiements depuis moins de 45 jours

Principaux atouts : confidentialité, toutes les négociations et accords se font sous l'égide du Tribunal de commerce qui reste dans une mission d'assistance.

**Procédure de sauvegarde** intervient **avant la constatation de la cessation de paiements**. Elle a pour but de favoriser la réorganisation de l'entreprise en difficulté afin de permettre

- la poursuite de son activité économique
- le maintien des emplois
- et l'apurement de son passif

Elle permet de bénéficier de tous les effets de la procédure de redressement judiciaire sans avoir l'obligation d'être déclarée en cessation de paiement.

Elle doit déboucher sur l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'entreprise.

**Attention : l'entreprise ne doit pas être en cessation des paiements si elle souhaite bénéficier d'une procédure de sauvegarde.**

## **d. Redressement judiciaire et Liquidation judiciaire**

### **Redressement judiciaire**

Quand le Tribunal, en Chambre du conseil, a constaté qu'une entreprise se trouve en état de cessation de paiements, après avoir examiné avec les moyens mis à sa disposition sa situation économique, financière et sociale et s'il estime que cette entreprise peut raisonnablement se redresser, il va prononcer l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire.

**Contacts :**  
Tribunal de commerce  
02 51 37 67 05

Cette procédure peut être soit simplifiée, soit générale.

La première concerne les petites et moyennes entreprises qui réalisent un chiffre d'affaires annuel inférieur à 3.048.980,34 € et emploient 50 salariés au plus.

La seconde procédure s'applique aux autres entreprises.

Dans son jugement d'ouverture, le Tribunal désignera un Juge-Commissaire, un Représentant des créanciers et éventuellement un Administrateur judiciaire pour une procédure simplifiée mais obligatoirement pour une procédure générale.

Le jugement fixera la date de cessation de paiements, souvent à titre provisoire, selon l'appréciation du Tribunal et qui ne sera pas nécessairement celle indiquée par la déclaration de cessation de paiements.

Il indiquera la mission, donc les pouvoirs, de l'Administrateur judiciaire, s'il en a été nommé un.

Elle peut être de 3 ordres :

- Surveillance de la gestion de l'entreprise (contrôle a posteriori)
- Assistance dans la gestion de l'entreprise (co-gestion avec le chef d'entreprise)
- Administration de l'entreprise (remplacement du chef d'entreprise dans son rôle de gestionnaire)

Enfin, il déterminera la durée de la période d'observation pendant laquelle l'entreprise est autorisée à poursuivre son activité en vue de démontrer au Tribunal sa capacité, en terme de résultats économiques et surtout financiers, à rembourser ses dettes nées avant l'ouverture du redressement judiciaire ou à défaut à être vendue à un bon prix. La période d'observation est de 4 mois renouvelables une fois pour une procédure simplifiée ; 6 mois renouvelables une fois pour une procédure générale. Une procédure simplifiée est normalement d'une durée maximum de 8 mois mais peut être convertie en procédure générale et durer alors 12 mois, voir 18 mois si le Procureur de la République accepte d'en faire la demande au Tribunal.

A partir de ce jugement d'ouverture de redressement judiciaire, toutes les dettes de l'entreprise, nées antérieurement, sont gelées et il est strictement interdit de les régler. Par contre, l'entreprise dispose pour continuer à fonctionner de l'ensemble de ses actifs notamment financiers. Elle ne doit pas, dans la mesure du possible, créer de nouvelles dettes ; en toute logique, le gel du passif est de nature à éviter que cela se produise.

Les créanciers devront très rapidement déclarer leur créance au Représentant des créanciers qui en dressera un état dont une vérification sera opérée par le chef d'entreprise qui aura la faculté de contester les déclarations erronées. Un état du passif de l'entreprise sera arrêté par le Juge-Commissaire sur proposition du Représentant des créanciers. Pendant le redressement judiciaire, des mesures peuvent être prises pour réduire les charges d'exploitation ou améliorer les conditions de fonctionnement comme par exemple le licenciement pour motif économique d'une partie des salariés, la mise en place de lignes de crédits, l'abandon de certains contrats...

Un redressement judiciaire se termine nécessairement soit par un plan de continuation comprenant un programme de remboursement des dettes gelées à son ouverture, soit à défaut par un plan de cession de l'entreprise et enfin soit par une liquidation judiciaire si aucune des deux premières solutions n'a pu être réalisée.

## Période d'observation

Dans son jugement prononçant un redressement judiciaire, le Tribunal va ouvrir une période d'observation pendant laquelle l'entreprise, autorisée à poursuivre son activité, va se trouver sous le contrôle du Tribunal qui pourra ainsi mesurer la capacité économique et surtout financière de celle-ci à présenter à terme un plan de redressement par voie de continuation comprenant comme disposition principale un programme de remboursement de ses dettes.

S'il s'avère qu'un tel plan n'est pas envisageable, la période d'observation peut éventuellement se poursuivre pour rechercher un repreneur sérieux pour l'entreprise dans la mesure où celle-ci ne crée pas de nouvelles dettes. La période d'observation à l'image du redressement judiciaire dont elle n'est qu'une composante, se termine soit par l'adoption d'un plan de continuation ou de cession, soit par la liquidation judiciaire.

La période d'observation est limitée dans le temps :

- 4 mois renouvelable une fois pour une procédure simplifiée de redressement judiciaire
- 6 mois renouvelable une fois + 6 mois à la demande du Procureur de la République pour une procédure générale de redressement judiciaire.

A tout moment, le Tribunal peut mettre un terme à la période d'observation donc au redressement judiciaire en prononçant un jugement de liquidation judiciaire

## Liquidation judiciaire

Quand le Tribunal a constaté qu'une entreprise se trouve en état de cessation de paiements, après avoir examiné avec les moyens mis à sa disposition sa situation économique, financière et sociale et s'il estime que cette entreprise ne peut pas raisonnablement se redresser, ni même poursuivre son activité, dans le but par exemple de rechercher un repreneur, sans générer d'importantes nouvelles dettes, il va prononcer l'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire. La liquidation judiciaire pourra être également prononcée à tout moment d'un redressement judiciaire ouvert antérieurement et ce pour les mêmes motifs.

Un jugement de mise en liquidation judiciaire aura pour effet :

- L'arrêt immédiat de l'activité de l'entreprise
- Le licenciement pour motif économique de tous les salariés et ce dans les plus brefs délais
- La résiliation de tous les contrats en cours exception faite dans un premier temps du droit au bail de l'entreprise pour éventuellement le vendre rapidement ou pour vendre le fonds de commerce dont il est un des éléments les plus importants.

C'est la mort économique immédiate de l'entreprise qui ne survit juridiquement que pour les besoins de sa liquidation. Dans son jugement d'ouverture, le Tribunal désignera un Juge-Commissaire qui supervisera les opérations de liquidation et un Mandataire liquidateur dont le rôle sera de remplacer juridiquement le chef d'entreprise, de procéder aux licenciements pour motif économique des salariés, de vendre la totalité des actifs de l'entreprise, d'encaisser le compte clients, de dresser l'état du passif, de répartir entre les créanciers les sommes résultantes des opérations de ventes ou de récupération des actifs et de proposer au Tribunal d'éventuelles sanctions contre le chef d'entreprise.

A partir de ce jugement d'ouverture de liquidation judiciaire, toutes les dettes de l'entreprise nées avant son prononcé sont gelées et il est strictement interdit de les régler. Les créanciers devront très rapidement déclarer leur créance au Mandataire liquidateur qui en dressera un état dont une vérification sera opérée par le chef d'entreprise qui aura la faculté de contester les déclarations erronées. Un état du passif de l'entreprise sera arrêté par le Juge-Commissaire sur proposition du Mandataire liquidateur.

Une procédure de liquidation judiciaire se termine par un jugement soit de clôture pour insuffisance d'actif, soit d'extinction du passif et par la radiation de l'entreprise du registre du commerce. Pendant toute la durée de la procédure de liquidation judiciaire, le chef d'entreprise doit apporter au Mandataire liquidateur tout son concours et lui produire toutes informations ou documents dont il pourrait avoir besoin ; ne pas s'y soumettre serait de nature à entraîner de lourdes sanctions.

## Plan de cession

Dès l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire à l'encontre d'une entreprise, les candidats repreneurs potentiels de celle-ci peuvent déposer leur proposition de reprise soit à l'Administrateur judiciaire s'il en a été nommé un, soit au Greffe du Tribunal dans le cas contraire. Cette proposition, outre le prix de cession offert, doit revêtir un certain nombre d'informations et de conditions très précises imposées par la Loi. Aucun parent ou allié du chef d'entreprise ne peut se porter acquéreur de l'entreprise.

L'offre ne propose pas de reprendre une entreprise au sens d'entité juridique, à savoir celle qui est en état de redressement judiciaire avec l'ensemble de ses actifs corporels et incorporels, son personnel et la totalité de son passif mais au sens d'entité économique, à savoir un outil de travail avec l'ensemble des actifs attachés et utiles au bon fonctionnement de celui-ci et avec tout ou partie des salariés.

Une date limite de dépôt des offres sera fixée ; l'offre déposée engagera son auteur pendant une durée d'un mois à compter de la date de dépôt ; l'offre ne pourra qu'être améliorée et ce jusqu'à 48 heures avant le jour de son examen par le Tribunal.

Le Tribunal devra, en tout état de cause, examiner l'offre déposée. Il devra, en présence d'une ou plusieurs offres de reprise, faire un choix entre l'adoption d'un plan de continuation, s'il y en a un de présenté, ou celle d'un plan de cession. Son choix sera déterminé en fonction de son appréciation souveraine quand à la survie de l'entreprise à long terme.

Si il lui apparaît que le plan de continuation n'est pas viable et que les propositions de reprise insuffisantes ou même farfelues, il prononcera la liquidation judiciaire.

## Plan de continuation

Si pendant la période d'observation du redressement judiciaire, il apparaît que l'entreprise dégage des résultats d'exploitation raisonnables, celle-ci peut présenter un plan de redressement par voie de continuation dont la disposition principale sera les modalités de remboursement de son passif existant avant l'ouverture de son redressement judiciaire.

Un tel plan n'est pas seulement un programme de remboursement du passif ; il peut s'accompagner de cession d'actifs ou de branches d'activité, d'une réduction des effectifs salariaux, de l'entrée en capital de nouveaux actionnaires ou associés, de la transformation d'une entreprise individuelle en société, de l'apport de nouveaux capitaux propres, ...

Un plan de continuation se résume en fait en une équation mathématique qui se définit comme suit :

$$\frac{\text{Passif échu antérieur à ouverture du redressement judiciaire}}{\frac{1}{2} \text{ ou } \frac{1}{3} \text{ du Bénéfice de la période d'observation ramené à un exercice comptable}} = \text{nombre d'échéances du plan de remboursement (de 0 à 10 ans)}$$

Le projet de plan sera élaboré et présenté par l'Administrateur judiciaire, s'il en a été nommé un, avec le concours du chef d'entreprise sinon par ce seul dernier. Il sera précédé d'un bilan économique et social de l'entreprise qui est une synthèse des difficultés de celle-ci et des mesures prises pour y remédier et qui conclut à la possibilité ou non de présenter un plan notamment par voie de continuation ; mais cela peut être aussi un plan de cession ou la liquidation judiciaire.

Le projet de plan est remis au Représentant des créanciers afin que celui-ci puisse consulter ces derniers. Ceux-ci ont 30 jours pour formuler leur réponse, à défaut ils sont réputés avoir accepté les modalités du plan. Leur avis, s'ils constituent une information importante pour le Tribunal, ne conditionne pas sa décision. En effet, elle se déterminera que sur la seule faisabilité du plan à long terme.

Le Tribunal pourra écarter le plan de continuation pour retenir un plan de cession s'il juge que cela est plus judicieux pour la survie de l'entreprise.

La durée d'un plan de continuation ne peut pas excéder 10 ans sauf pour les agriculteurs où se chiffre est porté à 15.

Les propositions de remboursement des dettes peuvent être variables, à savoir qu'il est possible de présenter plusieurs options aux créanciers.

Par exemple :

- option A : remboursement de la dette à 100 % en 8 années égales
- option B : progressives (10 % les 4 premières, 15 % les 4 dernières)
- option C : remboursement de 40 % de la dette en 2 annuités égales avec abandon des 60% restants.

Un projet de plan doit impérativement être remis au Représentant des créanciers au minimum 45 jours avant la date limite de la fin de la période d'observation et ce pour permettre son envoi aux créanciers, le délai de réflexion de 30 jours de ces derniers et l'établissement d'un rapport de synthèse de leur réponse. Des garanties de bonne fin peuvent être demandées au chef d'entreprise par le Tribunal sous forme de caution personnelle par exemple ; elles n'ont rien d'obligatoire et relèvent de simples pratiques instituées par certaines juridictions. Un Tribunal ne peut pas refuser un plan économiquement viable pour défaut de garantie.

## ✚ **Contrôleur de la procédure collective**

Dans le cadre d'un redressement judiciaire ou d'une liquidation, il y a la possibilité de désigner de 1 à 5 contrôleurs choisis parmi les créanciers de l'entreprise défaillante. Chaque créancier a la faculté de demander d'être nommé à cette fonction, une fois qu'il a procédé à sa déclaration de créance auprès du Représentant des créanciers et s'il n'est pas parent ou allié du débiteur ou du chef d'entreprise. Il en fera la demande écrite auprès du Greffe du Tribunal. C'est le Juge-commissaire qui le désignera par voie d'ordonnance. En cas de pluralité de demandes, ce dernier choisira un contrôleur dans chaque catégorie de créanciers (privilégier ou chirographaire). Le Juge a l'obligation de rendre sa décision dans un délai de 10 jours suivant le dépôt de la demande ; à défaut il est possible de saisir directement le Tribunal.

Un contrôleur assiste le Représentant des créanciers dans ses fonctions et le Juge-commissaire dans sa mission de surveillance de l'administration de l'entreprise. A ce titre, il peut prendre connaissance de tous les documents ou informations qui leur sont soumis. Le ou les projets de plan lui sont adressés par l'Administrateur ou le débiteur. Il peut demander au Tribunal la cessation de l'activité et la mise en liquidation judiciaire de l'entreprise. Il est convoqué à toute les Chambres du Conseil du Tribunal pour être entendu sur les mesures qui sont proposées et les décisions qui sont envisagées.

Il est tenu au strict secret professionnel ; sa fonction n'est pas rémunérée ; il a la possibilité de se faire représenter par l'un de ses préposés ou par le ministère d'un avocat. Il est révoqué par le Tribunal sur demande du Juge-commissaire ou du Représentant des créanciers. Sa fonction prend au jour du jugement arrêtant un plan ou prononçant la liquidation judiciaire dans le cas d'un redressement judiciaire et au jugement prenant acte de la clôture des opérations de liquidation dans le cadre d'une procédure de liquidation judiciaire

## ✚ **Procédure**

Le fameux "dépôt de bilan" est en fait l'action par un dirigeant de déposer au Tribunal de Commerce une Déclaration de Cessation des Paiements (DCP). Cette DCP est un imprimé qui reprend de façon globale des éléments d'actifs à une date récente, des éléments de passifs détaillés avec les coordonnées des créanciers, des éléments informatifs sur l'identité de l'entreprise.

Cette DCP est importante à plusieurs titres :

- elle est le premier élément d'appréciation de la situation financière globale et de la situation de trésorerie de l'entreprise puisqu'il s'agit des premières données chiffrées que le Tribunal va examiner,
- elle donne d'ores et déjà des indications précises sur la responsabilisation du dirigeant en fonction du montant du passif, de l'insuffisance d'actif et du passif échu ou arriéré,
- la liste des créanciers permettra d'informer les créanciers de l'ouverture de la procédure collective (information obligatoire et individuelle pour certains créanciers titulaires de privilèges, information facultative pour d'autres)
- l'état des actifs de l'entreprise donne une première indication sur sa capacité à poursuivre son activité dans les jours et mois suivant le jugement de redressement judiciaire.

### **Quand doit-on déposer son bilan ?**

L'ouverture d'une procédure judiciaire doit être demandée par l'entrepreneur au plus tard dans les 45 jours qui suivent la cessation des paiements.

La cessation des paiements est constituée lorsque l'actif disponible d'une entreprise ne permet plus de faire face au passif exigible.

#### L'actif disponible

Il est constitué de toutes les sommes ou effets de commerce (traites, lettres de change, etc.), dont peut disposer immédiatement ou à très court terme une entreprise.

Ex. : liquidités de caisse et de banque, lettres de changes escomptables, etc.

#### Le passif exigible

Il est constitué des dettes arrivées à échéance, non réglées et dont les créanciers peuvent exiger le paiement immédiatement. Il faut en outre que ces dettes soient certaines, c'est à dire non litigieuses, non contestées dans leur principe, leur montant ou leur mode de paiement, et liquides, c'est à dire dont le montant est déterminé.

Déposer son bilan en cas de cessation des paiements est une obligation. Le retard ou l'absence de déclaration constitue une faute de gestion pouvant entraîner une condamnation personnelle du dirigeant.

## Comment faire pour déposer un bilan ?

Le chef d'entreprise doit déposer au greffe du tribunal compétent la déclaration de cessation des paiements sur un formulaire qui lui est fourni par le tribunal.

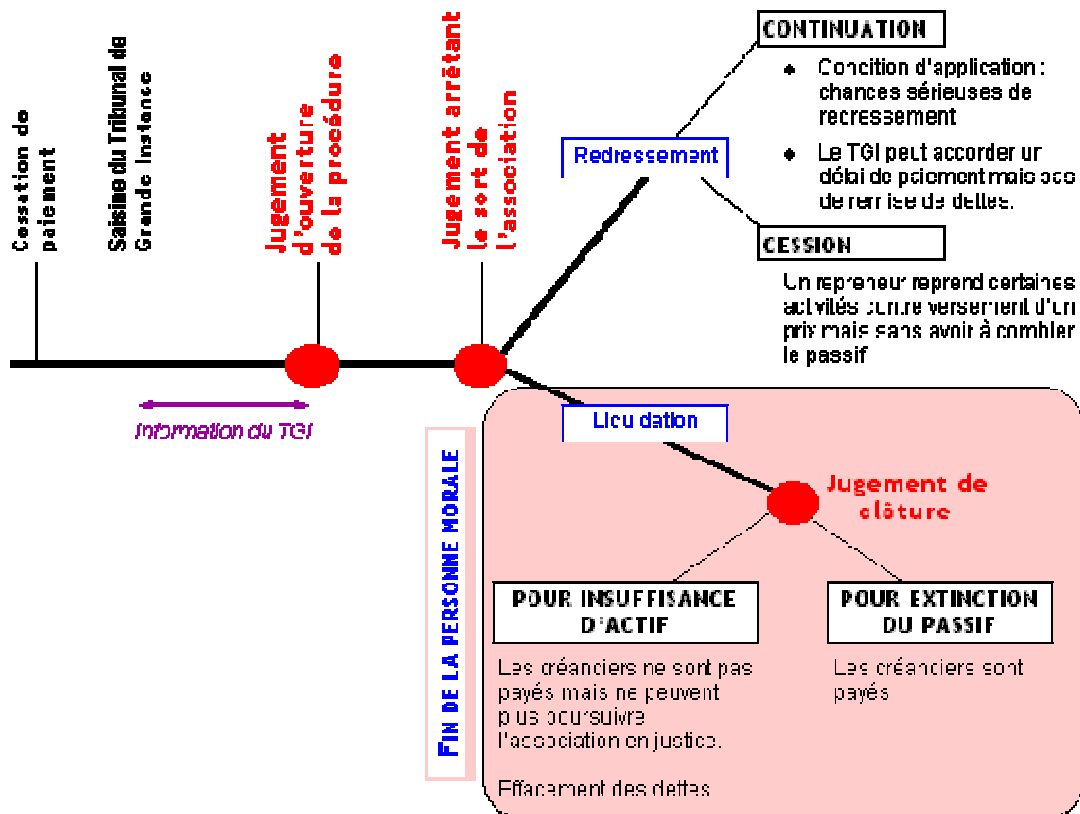
Il doit joindre, à cette déclaration, différents documents :

- les comptes annuels du dernier exercice,
- un extrait d'immatriculation au RCS s'il s'agit d'un commerçant ou d'une personne morale immatriculée à ce registre
- le nombre de salariés et le montant du chiffre d'affaires,
- l'état chiffré des créances et des dettes avec indication des noms et du domicile des créanciers, et pour les salariés, le montant global des sommes impayées, l'état actif et passif des sûretés ainsi que celui des engagements hors bilan,
- l'inventaire sommaire des biens du débiteur, lorsque la liquidation judiciaire est souhaitée, les éléments de nature à établir que l'entreprise a cessé toute activité ou que son redressement est manifestement impossible,
- s'il s'agit d'une personne morale comportant des membres responsables solidairement des dettes sociales, la liste de ceux-ci avec l'indication de leur nom et domicile, le nom et adresse des représentants du comité d'entreprise ou des délégués du personnel habilités à être entendus par le tribunal, s'ils ont été déjà désignés.

L'entrepreneur doit dater, signer et certifier sincères et véritables ces documents.

Si la personne est dans l'impossibilité de fournir un de ces documents, doivent alors être indiqués dans la déclaration les motifs qui empêchent cette production.

## Schéma simplifié de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire



CLAPEST 1999 - Tous droits réservés

### 3. Médiation du crédit

La médiation du crédit est :

Accessible à toute entreprise, quelle que soit sa taille et sa forme juridique, dès lors qu'elle rencontre des difficultés de financement et ne parvient pas à les résoudre avec sa ou ses banque(s) ;  
 Conduite dans chaque département par les médiateurs départementaux, qui sont les directeurs de la Banque de France, dans le plus strict respect des règles de confidentialité et du secret bancaire. Pour la Vendée, M. François CANTRYN.

Le rôle du médiateur :

**S'assurer du respect des engagements** pris par les banques en contrepartie des mesures de soutien dont elles bénéficient

**Ne laisser aucune entreprise seule** quand elle est confrontée à un problème de financement

**Examiner leur situation de manière concrète** en vue de proposer des solutions chaque fois que cela est possible

Identifier les entreprises nécessitant une médiation, leur **apporter une réponse de proximité** en s'appuyant sur les commissions départementales de suivi du crédit

**Saisir le gouvernement** de tous les problèmes majeurs non résolus

**Rendre compte** : à compter du 1<sup>er</sup> décembre, état des lieux bimensuels de l'activité par département

En savoir plus : [www.mediateurducredit.fr](http://www.mediateurducredit.fr) (étapes de la médiation, dossier de médiation ...)

**Préfecture de la Vendée** : M. Vincent BONDUAEUX

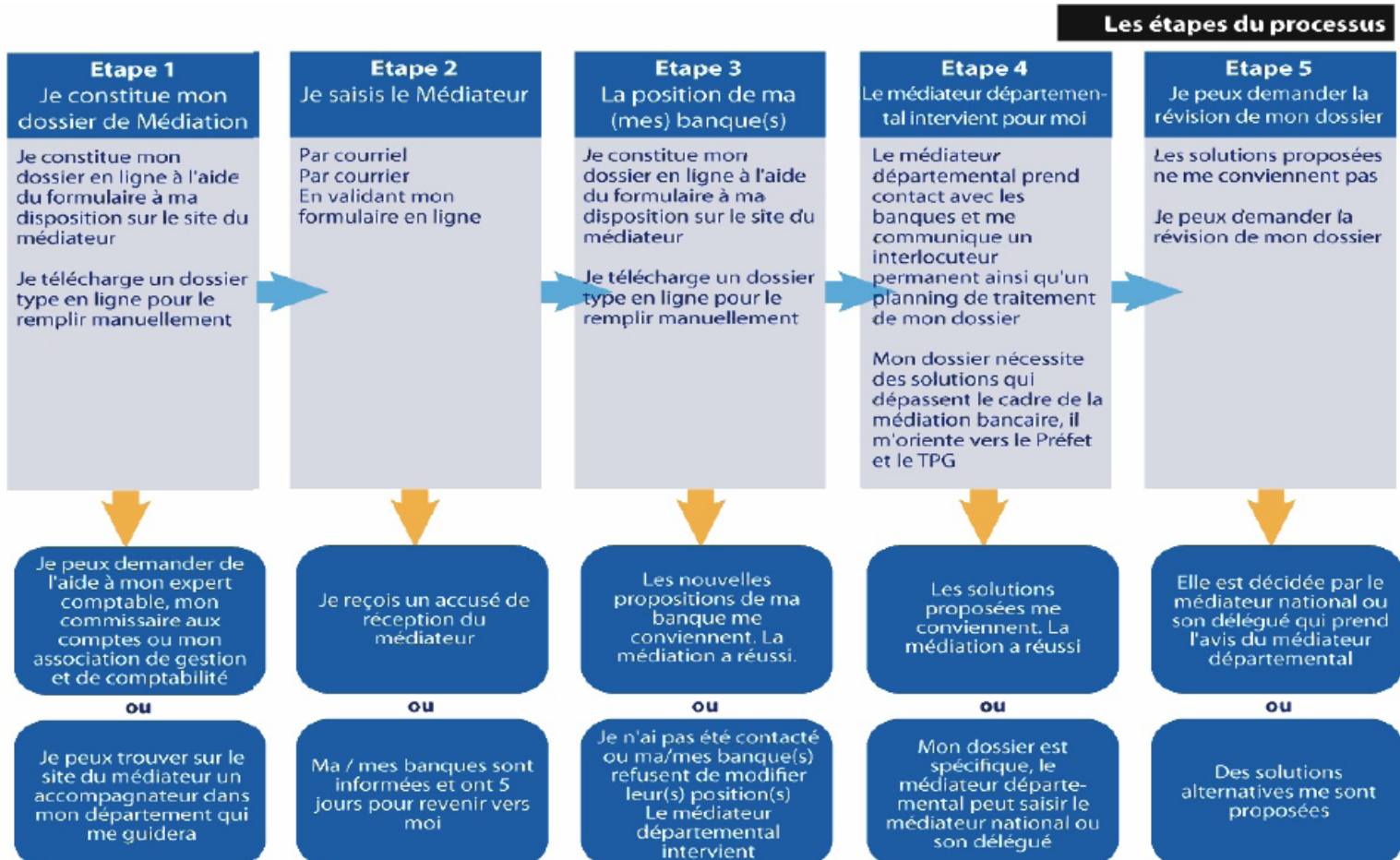
Tél : 02 51 36 70 57 – email : [vincent.bonduaeux@vendee.pref.gouv.fr](mailto:vincent.bonduaeux@vendee.pref.gouv.fr)

**Banque de France** : Mme Fabienne FUSIL

Tél : 02 51 24 24 23 – email : [fabienne.fusil@banque-france.fr](mailto:fabienne.fusil@banque-france.fr)

**Trésorerie générale de la Vendée** : Mme Laurence UGUEN

Tél : 02 51 36 58 09 – email : [laurence.uguen@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:laurence.uguen@dgfip.finances.gouv.fr)



## C. Opportunités

### ACCOMPAGNEMENT CCI DE LA VENDEE

#### Frac Industrie

---

##### Objectif

Le FRAC Industrie soutient le recours au conseil externe par les entreprises sur trois thèmes prioritaires du Schéma régional de développement économique (SRDE) :

- ✚ l'analyse stratégique,
- ✚ l'intelligence économique,
- ✚ le développement durable.

**Contact :**  
Joël DIQUET  
joel.diquet@vendee.cci.fr

##### Nature

L'aide est une subvention.

- Etude courte (jusqu'à 5 jours): Coût HT des dépenses éligibles: taux d'aide de 80% soit un plafond de 3 800 €
- Etude longue (plus de 5 jours): Coût HT des dépenses éligibles: taux d'aide de 50% soit un plafond de 30 000 €

#### Droit individuel à la formation (DIF)

---

##### Présentation du dispositif

Le droit individuel à la formation (DIF) permet aux salariés disposant d'une certaine ancienneté dans l'entreprise de bénéficier d'actions de formation professionnelle, rémunérées ou indemnisées, en dehors du temps de travail ou durant celui-ci.

Le DIF est une nouvelle modalité d'accès des salariés à la formation, à côté des formations retenues par l'employeur dans le plan de formation et du projet individuel du salarié formalisé dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

Le DIF peut se décliner différemment d'une entreprise ou d'une branche à l'autre, une large place étant faite à la négociation collective.

**Contact :**  
DDTEFP : 02 51 45 21 00

##### Bénéficiaires

###### **Salariés en contrat à durée indéterminée (CDI)**

Tout salarié titulaire d'un CDI, à temps complet ou à temps partiel, et disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploi bénéficie, chaque année, d'un droit individuel à la formation.

Sauf accord de branche ou d'entreprise plus favorable, l'ancienneté d'un an est comptabilisée à compter du 7 mai 2004. Les premières heures capitalisées au titre du DIF peuvent donc être utilisées à compter du 7 mai 2005.

###### **Salariés en contrat à durée déterminée (CDD)**

Les salariés employés en CDD peuvent également bénéficier du DIF sous réserve d'avoir travaillé au moins quatre mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des douze derniers mois.

Le salarié sous CDD doit être informé par son employeur de ses droits au titre du DIF.

###### **Exclus du dispositif**

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation ne peuvent pas bénéficier du DIF.

##### Modalités d'acquisition des droits au DIF

###### **Droits annuels**

La durée des droits acquis au titre du DIF est de 20 heures par an.

Une convention ou un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise peut toutefois prévoir une durée supérieure.

Pour les salariés à temps partiel ou employés sous CDD, cette durée est calculée au prorata de leur durée du travail.

###### **Cumul des droits**

Les droits acquis peuvent être cumulés sur 6 ans.

Au terme de cette période et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis au prorata de leur durée de travail.

### **Aménagements conventionnels**

Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal :

- à une durée de 120 heures sur 6 ans,
- ou, pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année au prorata de la durée du travail dans la limite de 120 heures.

### **Déduction du nombre d'heures**

Le crédit d'heures dont dispose le salarié au titre du DIF est réduit à hauteur des formations qu'il réalise dans le cadre de celui-ci.

### **Information des salariés**

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total de ses droits acquis au titre du DIF.

## **Actions de formation admises**

### **Priorités fixées par convention ou accord**

Des priorités peuvent être définies pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par accord interprofessionnel.

### **En l'absence de convention ou d'accord**

A défaut d'un tel accord, les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF sont :

- les actions de promotion permettant d'acquérir une qualification plus élevée ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de qualification visant à l'obtention d'une qualification enregistrée dans le répertoire national de certifications professionnelles, ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

## **Mise en œuvre du DIF**

### **Initiative du salarié**

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce choix tient éventuellement compte des priorités conventionnelles.

### **Réponse de l'employeur**

L'employeur dispose d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation.

L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

### **En cas de désaccord**

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action de formation dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF).

La demande du salarié doit toutefois correspondre aux priorités et critères définis par l'organisme.

## **Déroulement du DIF**

### **Principe : déroulement du DIF en dehors du temps de travail**

Les actions de formation se déroulent, en principe, en dehors du temps de travail.

Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail.

### **Protection sociale du salarié**

Pendant la durée de la formation réalisée, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

## **Rémunération**

### **Formation pendant le temps de travail**

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et ouvrent donc droit au maintien de la rémunération du salarié.

### **Formation hors période de travail**

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation de formation, égale à 50 % de la rémunération nette de référence du

salarié. Cette allocation de formation n'est pas soumise à cotisations sociales et s'ajoute à la rémunération du salarié.

Un document récapitulatif retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées et des versements de l'allocation afférents est remis au salarié chaque année. Ce document est annexé au bulletin de paie.

### **Frais de formation**

Les frais de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF sont à la charge de l'employeur.

Pour les salariés en CDD, c'est l'OPACIF dont relève l'entreprise qui assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation.

### **Prise en charge de l'action de formation dans le cadre du CIF**

Si l'OPACIF prend en charge l'action de formation dans le cadre du CIF (en cas de désaccord entre le salarié et l'entreprise sur le choix de l'action au titre du DIF), l'employeur est tenu de verser à l'organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation.

## **DIF et rupture de contrat**

### **Transférabilité du DIF en cas de licenciement**

Le DIF est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde.

Le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées permet de financer, en tout ou partie, une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, sous réserve que celle-ci ait été demandée par le salarié avant la fin du préavis.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur doit informer le salarié de ses droits en matière de DIF, et notamment de cette possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier de telles actions.

A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

### **Transférabilité du DIF en cas de démission**

En cas de démission, le salarié peut aussi demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

### **Non transférabilité en cas de départ à la retraite**

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

Le salarié perd donc ses droits en la matière.

## **Pour toute information**

Pour toute information, s'adresser :

- aux représentants du personnel de son entreprise,
- à son employeur,
- à la direction du personnel de son entreprise,
- à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP),
- au service Info-emploi du ministère en charge du travail.

## **Création d'un titre spécial de paiement pour les frais de formation**

L'article 8 de la **loi n° 2004-391** du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a créé un titre spécial de paiement permettant à l'employeur de s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

L'objectif de ce " titre-formation " est de simplifier les formalités administratives liées au DIF, notamment pour les petites et moyennes entreprises.

Ce titre de paiement, acheté par l'employeur auprès d'entreprises spécialisées, sera remis au salarié qui souhaite se former. Celui-ci transmettra alors ce titre pour paiement à l'organisme de formation.

La mise en œuvre du " titre formation " doit être fixée par accord de branche dans des conditions définies par décret.

Nous développerons cette information dans notre fiche dès parution de ce texte.

## **Formations**

---

Voir notre catalogue de formation sur notre site Web  
**[www.vendee.cci.fr/cci85/](http://www.vendee.cci.fr/cci85/)**

## Dinamic Entreprises

---

Améliorer votre compétitivité en agissant en priorité sur les domaines fondamentaux de la compétitivité de l'entreprise : Performance interne, Développement commercial, Innovation :  
DINAMIC ENTREPRISES

**Contact :**  
Pierre-Yves GOUESIN  
pierre-yves.gouesin@vendee.cci.fr

- en mobilisant des acteurs de l'entreprise sur un parcours de progrès avec une logique de résultat
- en transférant une méthodologie pour améliorer les compétences et pérenniser les évolutions positives
- en renforçant la compétitivité de l'entreprise sans remettre en cause son autonomie d'action à travers un accompagnement complet (conseils, outils, formations)
- en évaluant les résultats et en inscrivant la démarche de l'entreprise dans un parcours plutôt que « faire un coup » sans lendemain

**Contact :**  
Joël DIQUET  
joel.diquet@vendee.cci.fr

## Objectif Performance

---

Renforcer la compétitivité des PME-PMI régionales en accompagnant, individuellement et dans la durée, leurs projets de développement significatifs, et plus particulièrement leurs investissements immatériels.

**Contact :**  
Pierre-Yves GOUESIN  
pierre-yves.gouesin@vendee.cci.fr

Le soutien porte sur plusieurs axes de développement de la performance de l'entreprise :

- l'analyse stratégique (recours au conseil),
- la structuration des compétences (recrutement de cadres, recours au conseil hors formation),
- la performance industrielle (recours au conseil, acquisition de matériels),
- le développement des marchés en France et à l'international (recours au conseil, recrutement de cadres, missions commerciales à l'étranger, participation à des salons internationaux),
- la performance environnementale (recours au conseil, recrutement de cadres, acquisition de matériels).

**Contact :**  
Joël DIQUET  
joel.diquet@vendee.cci.fr

## Déclic Innovation

---

Mesurer et Exprimer vos besoins et capacités à innover : DECLIC INNOVATION

**Contact :**  
Valérie MARTIN  
valerie.martin@vendee.cci.fr

Pour détecter le potentiel de votre entreprise à innover et vous aider à mettre en œuvre vos projets avec des risques acceptables, la CCI de la Vendée vous propose une méthodologie rapide et efficace vous permettant de faire le point sur vos projets, en priorisant les actions essentielles.

### DECLIC INNOVATION

- Entretien d'une demi journée avec le dirigeant (ou une équipe élargie) et le conseiller CCI pour établir un constat et identifier des voies d'évolution
- Restitution, rédigée par le conseiller, en face en face. La restitution est visuelle "incitant à l'action" sur le projet prioritaire et situant le potentiel innovation de votre entreprise

## Déclic Export

---

Mesurer et exprimer vos besoins et capacités à exporter : DECLIC EXPORT

Pour apporter un premier niveau de réflexion sur le potentiel de votre entreprise à exporter et vous aider à mettre en œuvre vos projets avec des risques acceptables, la CCI de la Vendée vous propose une méthodologie rapide et efficace vous permettant de faire le point sur vos projets, en priorisant les actions essentielles.

**Contact :**  
Karine MARTIN  
karine.martin@vendee.cci.fr

### DECLIC EXPORT

- Entretien d'une demi journée avec le dirigeant (ou une équipe élargie) et le conseiller CCI pour établir un constat et identifier des voies d'évolution
- Restitution, rédigée par le conseiller, en face en face. La restitution est visuelle "incitant à l'action" sur le projet prioritaire et situant le potentiel export de votre entreprise

## **Déclic Achat**

---

Mesurer et Exprimer vos besoins et capacités à acheter, sous-traiter ou fabriquer à l'étranger : DECLIC ACHAT INTERNATIONAL

Contact :  
Karine MARTIN  
karine.martin@vendee.cci.fr

Pour apporter un premier niveau de réflexion sur le potentiel à acheter, sous-traiter ou fabriquer à l'étranger et vous aider à mettre en œuvre vos projets avec des risques acceptables, la CCI de la Vendée vous propose une méthodologie rapide et efficace vous permettant de faire le point sur vos projets, en priorisant les actions essentielles.

### DECLIC ACHAT INTERNATIONAL

- Entretien d'une demi journée avec le dirigeant (ou une équipe élargie) et le conseiller CCI pour établir un constat et identifier des voies d'évolution
- Restitution, rédigée par le conseiller, en face en face. La restitution est visuelle "incitant à l'action" sur le projet prioritaire et situant le potentiel achat à l'étranger de votre entreprise

## AIDE AU RECRUTEMENT POUR LES TPE



LE MINISTRE DE L'ÉCONOMIE,  
DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI

LE SECRÉTAIRE D'ÉTAT  
CHARGE DE L'EMPLOI

Paris, le 24 DEC 2008

Madame le Président,  
Monsieur le Président,

Avec trois millions d'embauches par an, nos entreprises de moins de 10 salariés sont une composante essentielle du dynamisme de l'emploi en France.

Or ces petites entreprises sont particulièrement fragilisées par la crise actuelle, car elles n'ont pas toujours les ressources financières pour faire face aux imprévus.

Le plan de relance annoncé par le Président de la République prévoit ainsi une dotation de 700 millions d'euros destinée à aider ces entreprises dans leurs recrutements, sous la forme d'une aide temporaire. Celle-ci compensera les charges patronales pour toutes les nouvelles embauches, ce qui permettra à ces entreprises de passer ce cap et de continuer à recruter.

L'aide sera accordée en 2009 pour chaque recrutement effectué à compter du 4 décembre 2008, date de son annonce par le Président de la République, dans les entreprises et associations de moins de 10 salariés qui sont éligibles à la réduction générale sur les bas salaires. Le questions-réponses qui est joint au présent courrier explicite les modalités pratiques de bénéfice de l'aide.

Mais le succès de cette mesure dépendra de la capacité des très petites entreprises à se l'approprier.

Dans le courant du mois de janvier, elles recevront un dépliant d'information. Elles pourront également poser des questions auprès d'un conseiller de Pôle emploi ou consulter le site Internet qui sera dédié à la mesure.

Il nous paraît également que les chambres consulaires peuvent être aussi un relais primordial pour diffuser le plus largement possible l'information sur ce dispositif vers les entreprises auprès desquelles elles apportent leurs services.

Nous comptons sur votre aide et nous serons à vos côtés pour soutenir vos initiatives.

Nous vous prions de croire, Madame le Président, Monsieur le Président, à l'assurance de notre considération distinguée.



Christine Lagarde



Laurent Wauquiez

## Questions / Réponses

### ➤ **Quelles embauches bénéficient de l'aide ?**

Toutes les embauches réalisées par des entreprises ou associations de moins de 10 salariés au 30 novembre 2008, qui peuvent aujourd'hui bénéficier de la réduction générale sur les bas salaires dite « Fillon ».

Les embauches concernées sont celles réalisées à compter du 4 décembre 2008 et pendant toute l'année 2009, qu'elles se fassent en CDD de plus d'un mois ou en CDI, à temps plein ou à temps partiel.

Les renouvellements de CDD pour une durée supérieure à un mois, ainsi que les transformations de CDD en CDI, ouvrent également droit à l'aide.

### ➤ **A combien se monte cette aide ?**

Au niveau du SMIC, elle correspond à ce que doivent encore payer les entreprises en cotisations sociales patronales, après application de la réduction générale sur les bas salaires dont elles continueront bien entendu à bénéficier.

Cela représente 14 % du salaire brut au SMIC, soit environ 185 euros par mois pour un temps plein (35 heures par semaine). L'aide est ensuite dégressive et s'annule pour des salaires égaux ou supérieurs à 1,6 fois le SMIC. Le calcul exact du montant de l'aide sera effectué par Pôle emploi, organisme gestionnaire de l'aide, selon une formule comparable à celle appliquée pour la réduction générale sur les bas salaires.

Pour les salariés à temps partiel et pour les salariés arrivés en cours de mois, l'aide sera calculée au *pro rata* de la durée du travail sur le mois. La rémunération de référence prise en compte sera hors heures supplémentaires et complémentaires comme pour l'exonération « Fillon ».

### ➤ **Combien de temps l'aide est-elle versée ?**

L'aide sera due à compter de la date d'embauche pour les périodes de travail effectuées au cours de l'année 2009 par le salarié recruté, soit au plus tôt à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

### ➤ **Qui va gérer l'aide ?**

Pôle emploi, qui traitera les demandes et effectuera les paiements.

### ➤ **Comment obtenir cette aide à l'embauche ?**

L'employeur souscrira à l'aide, puis enverra chaque trimestre un formulaire d'actualisation récapitulant les périodes de travail effectuées par les salariés embauchés, ce qui permettra à Pôle emploi de calculer, puis de verser l'aide. L'aide ne sera due que si le montant mensuel de l'aide est au moins égal à 15 euros. Une télé-déclaration sera possible.

Le formulaire d'actualisation devra impérativement être déposé dans les trois mois qui suivent le trimestre pour lequel l'aide est demandée, sous peine de forclusion.

### ➤ **Quand l'aide sera-t-elle versée ?**

L'aide trimestrielle sera versée dans les deux mois suivant le dépôt du formulaire d'actualisation.

### ➤ **Que se passe-t-il si l'entreprise atteint 10 salariés ou plus au fil de ses embauches en 2009 ?**

L'aide sera octroyée pendant toute l'année 2009, pour tous les salariés recrutés entre le 4 décembre 2008 et la fin de l'année 2009, à la seule condition que l'entreprise ait moins de 10 salariés au 30 novembre 2008.

### ➤ **Comment est apprécié l'effectif de l'entreprise au 30 novembre 2008 ?**

L'effectif de l'entreprise est apprécié au 30 novembre 2008, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours des onze premiers mois de 2008, des effectifs déterminés chaque mois.

La méthode de détermination de l'effectif est celle que les entreprises appliquent pour le calcul de la réduction générale sur les bas salaires ou celui de la participation à la formation professionnelle continue, et qui est appelée à être généralisée pour d'autres taxes ou cotisations.

Ainsi, pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du code du travail.

Cela correspond en fait à une forme de calcul d'équivalent temps plein, à l'exclusion des salariés en apprentissage ou de certains contrats aidés (CIE, Contrat d'avenir, Contrat d'accompagnement dans l'emploi, et de certains contrats de professionnalisation).

Pour une entreprise créée entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 novembre 2008, l'effectif est apprécié dans les conditions définies aux deux paragraphes précédents en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence. Pour une entreprise créée entre le 1<sup>er</sup> décembre 2008 et le 31 décembre 2009, l'effectif est apprécié à la date de sa création.

Pour la détermination des moyennes précitées, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

➤ **Avec quelles autres aides ou exonérations cette aide se cumule-t-elle ou ne se cumule-t-elle pas ?**

L'aide se cumulera avec les aides ou exonérations pour lesquelles le cumul est possible compte tenu de la réglementation spécifique qui encadre ces aides et exonérations. Elle ne sera en revanche pas cumulable avec certains contrats déjà très aidés (CIE, Contrat d'avenir, Insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, Contrat d'accès à l'emploi et Contrat d'apprentissage notamment).

Pour l'aide à l'emploi dans le secteur des Hôtels Cafés restaurants (180 € au SMIC dans la restauration traditionnelle, mais moins dans les autres sous-secteurs d'activité), qui se cumule déjà à la réduction générale de cotisations sociales, les employeurs auront la possibilité d'opter pour l'aide à l'embauche dans les TPE, si cette dernière est plus avantageuse.

➤ **Les particuliers employeurs sont-ils éligibles à cette aide ?**

Non. Cette aide est réservée aux entreprises ou associations qui peuvent aujourd'hui bénéficier de la réduction générale sur les bas salaires dite « Fillon ».

➤ **Le recours à l'intérim donne-t-il droit à cette aide ?**

Le recours à un intérimaire ne constitue pas une nouvelle embauche pour l'entreprise utilisatrice. Ce n'est pas elle qui verse les salaires ou qui a signé un contrat avec le salarié. Le recours à l'intérim n'ouvrira donc pas droit à l'aide.

➤ **Le recrutement sur un poste ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif économique ouvre-t-il droit à l'aide ?**

Le recrutement sur un poste ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif économique n'ouvre pas droit à l'aide lorsque le licenciement est intervenu dans les six mois qui précèdent l'embauche, sauf dans le cas de réembauche prévu à l'article L.1233-45 du code du travail.

➤ **Que se passe-t-il si l'entreprise licencie un salarié et réembauche le même salarié pour bénéficier de l'aide ?**

Il est impossible de bénéficier de l'aide si l'embauche concerne un salarié dont le contrat a été rompu après le 4 décembre 2008 et dans les six mois qui précèdent, sauf si le salarié bénéficie d'une priorité de réembauche au sens du code du travail.

➤ **Le montant des aides versées à une entreprise au cours de l'année 2009 est-il limité ?**

Le bénéficiaire de l'aide est subordonné au respect du règlement (CE) n° 1998/2006 de la Commission européenne du 15 décembre 2006 concernant l'application des articles 87 et 88 du traité aux aides *de minimis*. Le plafond de 200 000 euros par entreprise sur trois exercices fiscaux s'appliquera donc.