



Le Ministre d'Etat, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire,

Le Ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Le Ministre de l'économie, des finances et de l'industrie,

Le Ministre délégué à l'aménagement du territoire,

Le Ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes,

Le Ministre délégué à l'industrie,

à

Mesdames et Messieurs les Préfets de région,

Mesdames et Messieurs les Préfets de département,

Mesdames et Messieurs les Trésoriers-Payeurs généraux,

Mesdames et Messieurs les Directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Mesdames et Messieurs les Directeurs régionaux de l'industrie, de la recherche et de l'environnement,

Mesdames et Messieurs les Directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

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

**Textes de référence :**

Code du travail, article L.321-17 et articles R.321-17 à R.321-23,  
Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (J.O. du 19 janvier 2005 et son modificatif du 27 janvier 2005), et notamment ses articles 76 et 78.  
Décret n° 2005-1084 du 31 août 2005 pris pour l'application de l'article L. 321-17 du code du travail

Afin d'accompagner les territoires affectés par des mutations économiques, le législateur a institué une obligation dite de revitalisation à la charge des entreprises procédant à des restructurations à l'article 118 de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale. L'objectif est d'amener les entreprises qui procèdent à des licenciements à contribuer à la création d'un nombre d'emplois équivalent à celui qu'elles ont supprimé.

Tenant compte des premiers enseignements de la mise en œuvre de cette disposition, le législateur a réaffirmé à l'article 76 de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale codifié à l'article L.321-17 du code du travail les grandes lignes de l'obligation de revitalisation instituée dès 2002, mais l'a modifié sur plusieurs points significatifs, notamment sur son champ d'application et la manière de s'acquitter de cette obligation.

Ainsi, le fait générateur de la mise en œuvre de cette obligation n'est plus la fermeture totale ou partielle d'un site, mais le fait de procéder à un licenciement économique affectant par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels une entreprise est implantée.

Par ailleurs, les entreprises en redressement-liquidation judiciaires sont désormais exonérées de cette obligation.

Sous certaines conditions, les entreprises assujetties à l'obligation de revitalisation peuvent également s'en acquitter par l'application d'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement tenant lieu de convention.

La personne sur laquelle repose cette obligation et la nature de cette obligation sont différentes selon la taille de l'entreprise :

pour les entreprises de plus de 1 000 salariés ou appartenant à un groupe de plus de 1 000 salariés, l'obligation pèse sur l'entreprise qui doit s'engager à financer des actions de création d'activités et de développement des emplois pour un certain montant, fonction notamment du nombre d'emplois supprimés.

pour les entreprises de 50 salariés ou plus, de moins de 1 000 salariés et n'appartenant pas à un groupe de plus de 1 000 salariés, c'est à l'Etat d'intervenir pour la mise en œuvre d'actions de nature à permettre le développement d'activités nouvelles et à atténuer les effets de la restructuration envisagée sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi concernés. L'entreprise prend part à ces actions compte tenu de sa situation financière.

Que ce soit dans le cas de restructurations touchant une entreprise appartenant à un groupe de plus de 1 000 salariés ou employant entre 50 et 1 000 salariés, votre implication personnelle est absolument déterminante pour faire de ces nouvelles dispositions la clef de voûte d'une politique offensive de revitalisation et de redynamisation des territoires touchés par les mutations économiques. Cette implication suppose que l'Etat soit présent tout au long de la mise en œuvre des actions de revitalisation.

Cela suppose notamment :

de mettre en place des outils vous permettant **d'anticiper les risques potentiels** de mutations économiques, touchant tant les grandes entreprises que les entreprises sous-traitantes, dans le cadre de la réforme du pôle interministériel d'anticipation et d'accompagnement des mutations économiques,

de mutualiser les connaissances qu'a l'ensemble des services de l'Etat de la situation économique et sociale des bassins d'emploi afin **d'analyser les effets d'un projet de licenciement** sur leur équilibre,

**de vous impliquer personnellement dans le processus de négociation de la convention de revitalisation avec les entreprises concernées** en vous appuyant, d'une part, sur votre pouvoir de sanction en cas de refus de l'entreprise de signer la convention et, d'autre part, sur les contreparties à un effort significatif de l'entreprise en matière de revitalisation dans le cas des entreprises comprises entre 50 et 1 000 salariés,

**de veiller à ce que l'évaluation de ces outils** de revitalisation soit rigoureuse, afin de permettre d'une part la diffusion des bonnes pratiques, mais surtout de veiller à ce que l'objectif affiché du dispositif (compenser les effets territoriaux des licenciements) soit bien atteint. Je vous rappelle que dans le cadre de la mise en œuvre du programme 3 de la mission travail et emploi relatif à l'accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques, le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement s'est engagé devant le Parlement à ce que cet objectif soit atteint.

Dans la mise en œuvre de cette nouvelle obligation, vous vous appuyerez sur la complémentarité des services de l'Etat présents au niveau local et compétents en matière de revitalisation et de développement de l'emploi. L'efficacité de ces dispositions repose sur cette complémentarité tout au long de leur mise en œuvre, tant au stade de l'anticipation, de la négociation avec l'entreprise que de l'évaluation.

En outre, dans l'hypothèse où plusieurs restructurations seraient engagées en parallèle sur un même bassin d'emploi, afin d'éviter une concurrence entre les différentes conventions de revitalisation, je vous invite à examiner les conditions dans lesquelles un système de mutualisation des fonds de revitalisation engagés par les entreprises pourrait être mis en place.

Enfin, il vous appartient de veiller à ce que la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation prévue à l'article L.321-17 s'articule parfaitement avec la mise en place éventuelle de contrats de site ou de contrats territoriaux.

Ainsi, si une entreprise procède à un licenciement collectif affectant l'équilibre d'un bassin d'emploi où un contrat de site ou de territoire est déjà en place, vous veillerez à ce que la convention de revitalisation signée avec l'entreprise ou le plan d'action que vous élaborerez permette d'appuyer l'action du contrat de site ou du contrat territorial, notamment en reprenant dans la convention ou le plan d'action une partie ou la totalité des axes prioritaires de ce contrat ou en apportant des compléments apparus nécessaires depuis sa signature.

Lors de l'élaboration d'un contrat de site ou de territoire, vous veillerez également à ce que les entreprises procédant à des restructurations soient mises à contribution pour financer des actions de revitalisation. Si l'élaboration de ce contrat est liée à une ou plusieurs restructurations importantes, vous veillerez à ce que les conventions de revitalisation que vous serez amené à signer s'intègrent parfaitement aux axes prioritaires du contrat de site, et le cas échéant, vous établirez des conventions cadres avec plusieurs partenaires, dans lesquelles les engagements de chacun (Etat, collectivités locales, entreprises, ...) seront précisés.

Vous trouverez annexée à la circulaire une présentation :

- des dispositions applicables aux entreprises de plus de 1 000 salariés ou appartenant à un groupe de plus de 1 000 salariés,
- des dispositions applicables aux entreprises de 50 à 1 000 salariés et n'appartenant pas à un groupe de plus de 1 000 salariés,
- et des règles relatives à l'entrée en vigueur et à l'application dans le temps de l'article L.321-17 du code du travail.

\* \*


Vous voudrez bien nous saisir des éventuelles difficultés d'application de la présente circulaire sous les timbres respectifs de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (mission du fonds national de l'emploi), de la Direction générale du trésor et de la politique économique, de la Direction générale des entreprises et de la Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale.

Paris, le

Pour le Ministre d'Etat, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire,

~~Pour le ministre et par délégation  
le Délégué à l'Aménagement  
du Territoire et à l'Action Régionale~~  
Pierre MIRASAUD

Pour le Ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Jean GAEREMYNCK  
  
Délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle

Pour le Ministre de l'économie, des finances et de l'industrie,

~~Pour le Ministre et par délégation~~

~~Le Directeur Général de la D G T P E~~



Xavier MUSCA

Pour le Ministre et par délégation,  
Le Directeur Général des Entreprises



Luc ROUSSEAU