

PREPARATION A L'EXAMEN PROFESSIONNEL

DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF

DE CLASSE SUPERIEURE

EPREUVE DU CAS PRATIQUE

RAPPEL DU SUJET :

Vous êtes secrétaire administratif au sein de la DIRRECTE Champagne Ardennes, dans une zone particulièrement touchée par la crise économique. Plusieurs sont au bord du dépôt de bilan.

La société LAMBDA, équipementier automobile, qui emploie à ce jour 354 personnes, s'apprête à en licencier 60. Pour l'heure, elle n'envisage pas d'autres mesures de restructuration ni de cession totale ou partielle de l'entreprise.

Nous sommes le 8 septembre 2011.

Votre Directeur vous demande de lui préparer une note sur les mesures relatives à l'emploi qu'il serait en mesure de proposer à l'occasion de la réunion qui doit se tenir le surlendemain avec la direction et les représentants du personnel de l'entreprise, ainsi que le député maire de la commune sur laquelle l'entreprise est implantée.

Il vous demande aussi de l'éclairer dans une note distincte sur les points suivants :

- 1. Comment la GPEC peut-elle être utilisée dans l'accompagnement des mutations économiques ?*
- 2. Quel(s) outils de revitalisation du territoire pourrai(en)t être mis en œuvre en l'espèce ?*

*



ABR FORMATION
VOTRE FORMATION PERSONNALISÉE EN LIGNE

CORRIGE :

DIRECCTE CHAMPAGNE-ARDENNES

A ... le 8 septembre 2011,

Note à Monsieur le Directeur

Objet :

Réunion du 10 septembre

sur les mesures relatives à l'emploi au sein de la société LAMBDA

La société LAMBDA, équipementier automobile a fait part de son intention de mener un plan social devant conduire au licenciement de 60 personnes sur les 354 actuellement salariés. Aucune autre mesure de restructuration ni de cession ne semble envisagée pour l'heure.

Compte tenu de l'impact d'une telle décision sur l'emploi dans notre région, et de l'implication des services de l'Etat, nos services peuvent envisager plusieurs mesures.

La réunion qui doit se tenir le 10 septembre prochain peut en effet être l'occasion d'examiner le plan de sauvegarde de l'emploi, obligatoirement dressé par l'entreprise, afin de proposer des mesures pour le maintien de l'emploi, et à défaut, pour l'accompagnement des licenciements.

1. LES MESURES POUR LE MAINTIEN DE L'EMPLOI

Lors de la réunion, il paraît possible de proposer des mesures propices au maintien de l'emploi, telles que le chômage partiel (A) et les mesures de reclassement des salariés (B).

A. Chômage partiel

Le chômage partiel permet à l'entreprise de concilier une chute d'activité avec le maintien de l'emploi : l'employeur continue à rémunérer le salarié mais obtient un remboursement partiel de la part de l'Etat.

Il repose sur une allocation spécifique et une allocation supplémentaire de chômage partiel payées par l'Etat, d'un montant de 3,33 € pour les entreprises de plus de 250 salariés, et une allocation conventionnel payée par l'entreprise.

L'employeur paie 60% de la rémunération horaire brute avec un minimum de 6.84 € par heure de chômage partiel, et 75% si l'entreprise a conventionné avec l'Etat dans le cadre du dispositif d'indemnisation de l'activité partielle de longue durée (APLD).

B. Reclassement des salariés licenciés

Il existe deux dispositifs, relevant de notre compétence DIRECCTE, afin de faciliter le reclassement externe des salariés licenciés.

L'Etat peut tout d'abord conclure une convention d'allocation dégressive avec l'entreprise Lambda au bénéfice des salariés dont le licenciement économique serait projeté.

Cette allocation permet de favoriser le reclassement externe des salariés durant une période maximale de deux ans, par l'allocation d'une compensation financière totale ou partielle de la baisse de salaire de reclassement.

Ce dispositif permet le maintien du salaire nominal dans la limite d'un plafond.

La possibilité de conventionnement est appréciée en fonction des capacités de l'entreprise, et est modulable de 0 à 100% de l'allocation temporaire dégressive.

Par ailleurs, l'Etat peut également conclure des conventions de cellule de reclassement pour aider les salariés licenciés, qui adhèrent à une solution de d'emploi durable par le biais d'un cabinet de reclassement. Ce cabinet doit contractualiser un programme d'intervention suivant un cahier des charges, avec l'Etat.

L'accompagnement du salarié se déroule sur 12 mois au plus, avec faculté de prolonger pour les personnes rencontrant des difficultés de reclassement plus importantes que prévues.

La participation de l'Etat est modulable de 0 à 75% en fonction de la capacité contributive de l'entreprise, de la situation de l'emploi et des difficultés de reclassement prévisibles notamment.

L'aide ne peut dépasser le montant de 2000 € par salarié suivi.

2. LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES LICENCIEMENTS

Les entreprises de moins de 1000 salariés, telle que la société LAMBDA, doivent proposer à leurs salariés, si les licenciements s'avèrent inévitables, soit une Convention de reclassement personnalisé (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP).

A. Convention de reclassement personnalisé (CRP)

La convention de reclassement personnalisé permet d'accompagner le salarié licencié économique pour un reclassement accéléré.

Surtout elle permet le versement d'une allocation spécifique de reclassement personnalisé versée durant 12 mois à compter de la fin du contrat de travail. Son montant est calculée sur la base du salaire brut moyen des douze derniers mois, et est égale à 80 % les 8 premiers mois et 70% les 4 suivants si les salariés avaient plus de 2 ans d'ancienneté.

L'entreprise participe au financement en s'acquittant auprès de Pôle emploi du paiement d'une somme correspondant au montant de l'indemnité de préavis dans la limite de 2 mois, qu'aurait perçue le salarié s'il n'avait pas bénéficié d'une CRP.

L'entreprise verse également une participation au financement des prestations d'accompagnement et des aides au reclassement personnalisé, égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises par les bénéficiaires au titre du DIF, qui n'a pas été utilisé.

B. Contrat de transition professionnelle (CTP)

Il est systématiquement proposé aux salariés licenciés pour motif économique, à défaut de conclure une CRP.

Le salarié bénéficie d'une allocation sur douze mois maximum à compter de la rupture du contrat, donc sans délai de carence, correspondant à 80% du salaire brut moyen des douze derniers mois.

Le CTP est signé entre le salarié, et soit Pôle emploi soit l'AFPA.

Ici, aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

A défaut de proposition, l'entreprise est redevable d'une somme équivalente à 2 mois de salaire à l'ASSEDIC.

QUESTION 1.

La GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et compétences) est un outil dont la vocation est d'accompagner la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires.

A ce titre, la GPEC accompagne les mutations de l'entreprise, et ce faisant économiques de plusieurs façons :

La loi de cohésion sociale de 2005 a rendu obligatoire, pour les entreprises de plus de 300 salariés, comme la société LAMBDA, la négociation tous les 3 ans sur les modalités d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel (article L. 2242-15 du code du travail) sur un plan de GPEC.

Tout dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit également permettre de négocier les modalités d'accompagnement des salariés en matière de formation, de mobilité professionnelle et géographique des salariés.

Cet outil permet enfin d'accompagner les mutations économiques car il permet de stimuler les services de ressources humaines. La GPEC permet encore d'anticiper des mutations dans des secteurs émergents et de sauvegarder l'emploi dans les secteurs menacés.

Cet outil pourrait peut-être permettre à la société LAMBDA d'éviter la mise en place ou de nouveaux plans sociaux.

QUESTION 2

En l'espèce, compte tenu de la situation économique de notre région, qui est particulièrement sinistrée, la mise en place d'outils de revitalisation semble indiquée.

A ce titre, une convention de revitalisation (article 1233-84 à 90 du Code du travail) pourrait être signée avec l'Etat, bien que l'entreprise LAMBDA ne compte pas mille salariés dans le mois suivant la signature du plan de sauvegarde l'emploi (PSE). La

convention de revitalisation prévoit à ce titre les mesures incombant à l'entreprise, ainsi que les modalités de financement et de mise en œuvre d'actions de revitalisation. En principe, pour les entreprises de 1000 salaires pour lesquels une telle convention est obligatoire, la contribution financière minimale est fixée par la loi à 2 SMIC mensuels bruts par emploi supprimé.

Le FNRT (Fonds national de revitalisation des territoires) peut à défaut être mis en œuvre, l'entreprise comptant moins de 1000 salariés. Il consiste en l'allocation de prêts, octroyés aux entreprises, qui créent ou qui, comme cela pourrait être suggéré à l'entreprise LAMBDA préservent entre 10 et 500 emplois. Ces prêts sont accordés sans garantie par Oséo.

Un contrat de site pourrait également être envisagé, consistant en un partenariat entre l'Etat, les collectivités locales concernées, les organismes consulaires et les acteurs économiques locaux, autour d'un diagnostic territorial partagé. Il mène à l'élaboration d'un plan d'actions concertées.