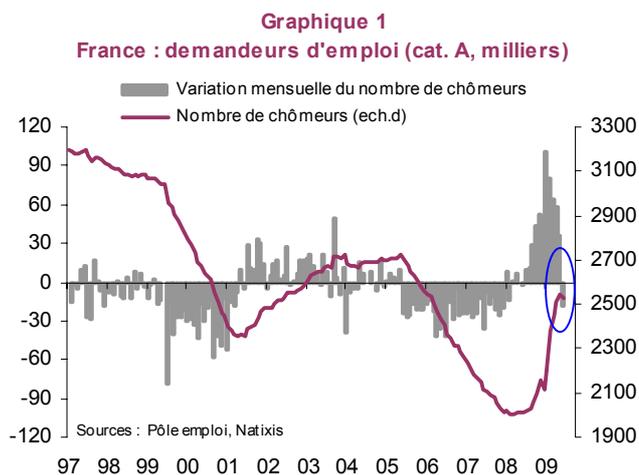


France : la baisse du nombre de chômeurs est anecdotique.

En juin, le nombre de demandeurs d'emploi a (légèrement) baissé pour la première fois depuis un an. Nous revenons ici sur le détail des chiffres publiés par le Pôle emploi afin de comprendre cette baisse plutôt surprenante du nombre de chômeurs. Liée pour l'essentiel à des cessations d'inscription pour défaut d'actualisation et à la montée en puissance des dispositifs de reclassement (CTP et CRP), cette baisse du chômage ne remet pas en cause nos prévisions d'évolution de l'emploi à l'horizon des dix-huit prochains mois. Elle pourrait toutefois différer quelque peu la remontée connexe du taux de chômage.

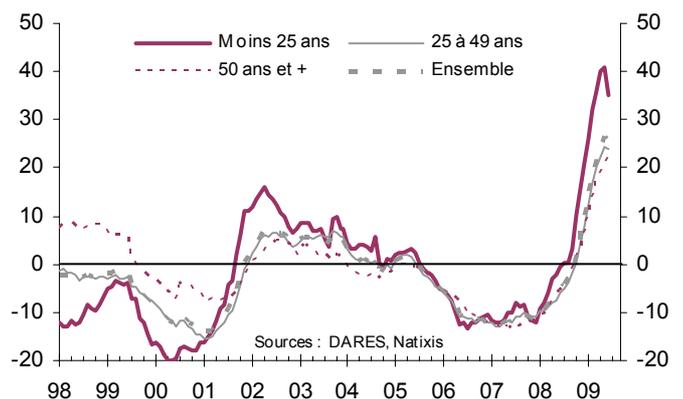
Première baisse du nombre de chômeurs depuis un an.

Après un flux ininterrompu de 534K nouveaux chômeurs venus alimenter les listes du Pôle emploi depuis juillet 2008, le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A a baissé pour la première fois depuis un an en juin dernier (-18,6K). Rassurant (à première vue) dans la mesure où il s'inscrit dans le prolongement d'une certaine modération des entrées au chômage depuis quelques mois (**graphique 1**), ce chiffre n'a néanmoins pas suscité de réaction particulièrement enthousiaste de la part des pouvoirs publics ou des partenaires sociaux. A juste titre selon nous.

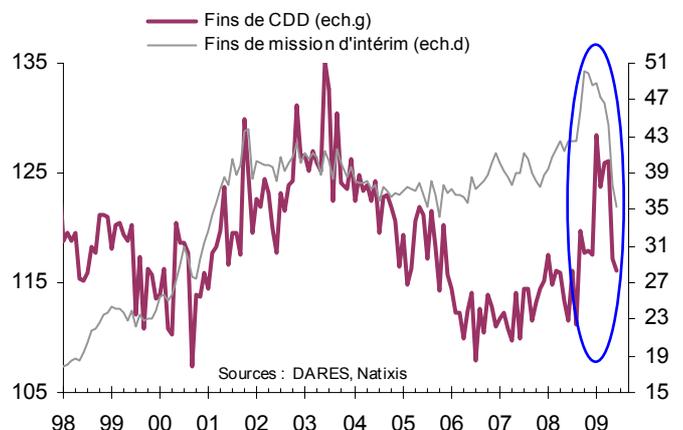


Le détail des chiffres publié par la DARES montre en effet que les motifs de satisfaction sont relativement ténus : mis à part le fait que cette baisse du chômage est essentiellement concentrée dans les catégories jusqu'ici les plus affectées par la crise (les jeunes, **graphique 2**), la seule bonne nouvelle pourrait être le retour des entrées au chômage pour non-renouvellement de contrat (à l'origine de la forte hausse du taux de chômage ces six derniers mois) sur des niveaux plus conformes à leur moyenne de long terme (**graphique 3**). Une telle évolution (des contrats temporaires) pourrait d'ailleurs s'avérer durable, alors que les entrepreneurs anticipent un léger regain d'activité dans un contexte toujours très incertain.

Graphique 2
France : nombre de chômeurs par classe d'âge (cat.A, GA,%)



Graphique 3
France : motifs d'entrées au chômage (milliers)

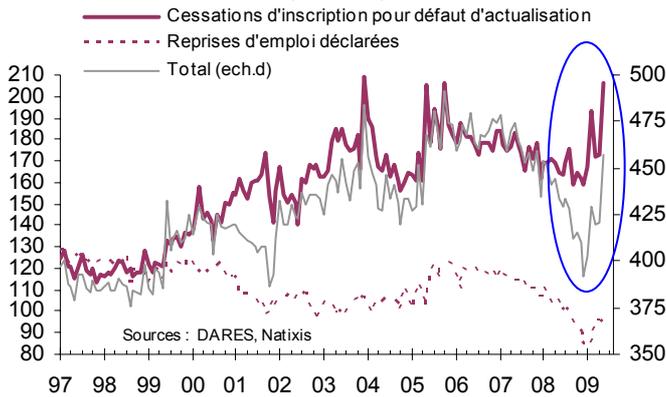


Une baisse du chômage en trompe-l'œil?

Plusieurs facteurs incitent à la prudence dans l'interprétation du léger recul du nombre de chômeurs de catégorie A observé en juin. Tout d'abord, la forte hausse des chômeurs de catégorie C recensée sur le mois (+41K) compense les baisses

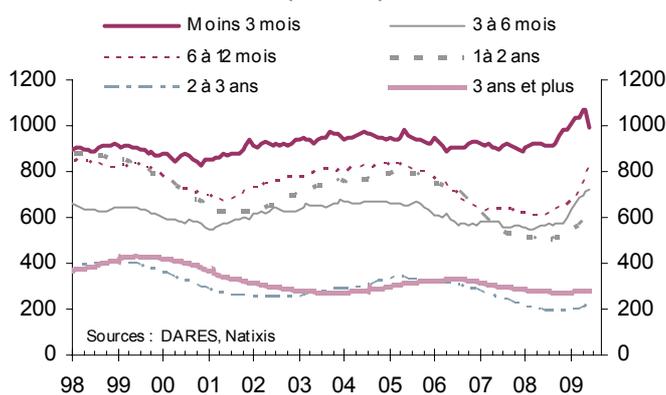
enregistrées dans les catégories A et B¹ si bien que le nombre total de chômeurs en recherche active d'emploi augmente de plus de 7K sur le mois. En outre, il conviendrait de rajouter une partie des effectifs dont l'inscription au Pôle emploi a été annulée, faute d'actualisation, et qui explique l'essentiel des sorties du chômage enregistrées en juin. Ces effectifs sont en nette progression depuis plusieurs mois et ont franchi le seuil des 200K le mois dernier (graphique 4).

Graphique 4
France : motifs de sorties du chômage (milliers)



Aussi le chômage de longue durée cesse-t-il de baisser (de manière relative), la part des demandeurs d'emploi depuis plus d'un an progressant de 0,6 point en juin, après une baisse ininterrompue pendant trois ans (de 38,3% en mai 2006 à 29,7% en mai 2009, 30,3% en juin). La baisse du chômage de juin est ainsi intégralement imputable aux chômeurs de moins de trois mois (graphique 5).

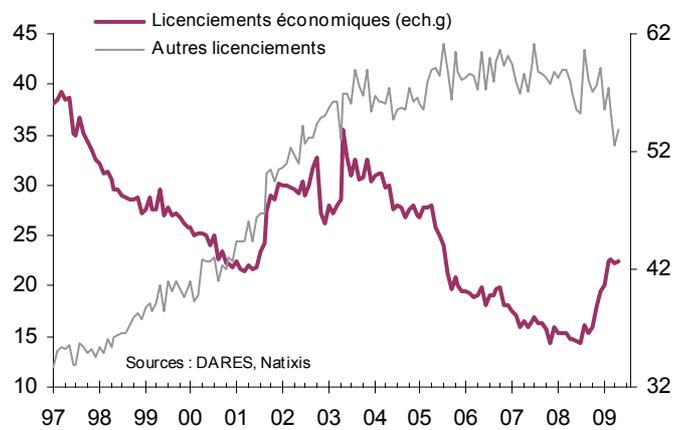
Graphique 5
France : nombre de chômeurs par ancienneté (milliers)



Enfin, la stabilité apparente des licenciements économiques depuis le début de l'année ne doit pas non plus induire en erreur, du fait non seulement d'un recours significatif au chômage partiel mais aussi de la montée en puissance des dispositifs de reclassement tels que la convention de reclassement personnalisé (CRP) ou le contrat de transition professionnelle (CTP) (graphiques 6 et 7, voir encadré).

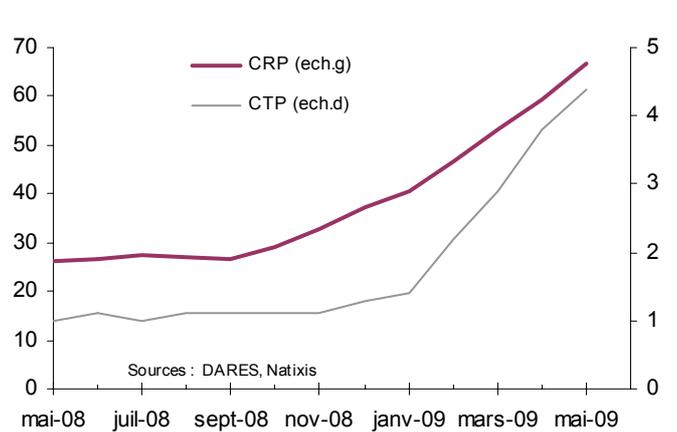
Graphique 6

France : motifs d'entrée au chômage (milliers)



Graphique 7

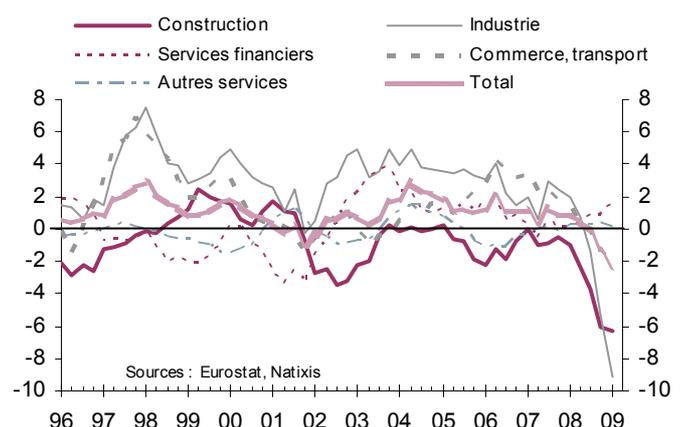
France : nombre de CTP et CRP (milliers)



Au final, cette légère baisse du chômage de catégorie A ne doit naturellement pas être interprétée comme le signe d'une inversion de tendance, ni même comme le signe d'un quelconque ralentissement de la progression du chômage. Le cycle de productivité suggère toujours des destructions d'emplois particulièrement marquées (notamment dans l'industrie manufacturière et la construction), si bien que le taux de chômage devrait franchir le seuil des 10% d'ici la fin de l'année.

Graphique 8

France : productivité par tête (GA,%)



¹ Les catégories A, B et C regroupent les chômeurs en recherche active d'emploi, respectivement sans emploi, en activité réduite courte et en activité réduite longue.

Annexe
Congé de reclassement, convention de reclassement personnalisé (CRP) et contrat de transition professionnelle (CTP)

Congé de reclassement

Les entreprises ou établissements occupant un certain effectif de salariés doivent proposer un congé de reclassement à chaque salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé. Celui-ci peut ainsi bénéficier de prestations d'une cellule d'accompagnement et, le cas échéant, suivre des actions de formation ou faire valider les acquis de son expérience. Le salarié a 8 jours pour faire connaître sa réponse. S'il accepte, il conserve son statut. Les actions réalisées dans le cadre de ce congé sont financées par l'employeur. **Le congé de reclassement est d'une durée comprise entre 4 et 9 mois.**

L'obligation de proposer un congé de reclassement s'applique :

- aux entreprises ou établissements occupant au moins 1000 salariés
- aux entreprises appartenant à un groupe dont le siège social est situé en France, astreint à l'obligation de mise en place d'un comité de groupe dès lors que l'effectif cumulé des entreprises appartenant à ce groupe est au moins égal à 1 000 salariés, que ces salariés soient situés en France ou à l'étranger.
- aux entreprises ou groupes d'entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés dans les Etats membres de l'Union européenne participant à l'accord sur la politique sociale annexé au traité de l'Union européenne ainsi que les états membres de l'espace économique européen et qui comportent au moins un établissement ou une entreprise employant au moins 150 salariés dans au moins deux de ces états. Ainsi, l'ensemble des entreprises et des groupes de dimension communautaire doivent proposer le congé de reclassement à leurs salariés concernés par un projet de licenciement en France, même si le siège social ou l'établissement principal de ces groupes ou entreprises est situé à l'étranger.

Salarié de l'entreprise, le bénéficiaire du congé de reclassement :

- continue d'être rémunéré. Lorsque la durée du congé excède celle du préavis, il perçoit une rémunération mensuelle (non assujettie aux cotisations de sécurité sociale) à la charge de l'employeur, dont le montant est au moins égal à 65 % du salaire brut mensuel des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieur à 85 % du SMIC
- conserve ses droits en matière d'assurance sociale, d'accidents du travail et d'assurance vieillesse pendant toute la durée du congé.

Les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement aux salariés dont elles envisagent le licenciement économique (ainsi que les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire quel que soit leur effectif) **sont tenues de leur proposer une convention de reclassement personnalisé (CRP), ou, dans certains bassins d'emploi précisément délimités, un contrat de transition professionnelle (CTP).**

Convention de reclassement personnalisé

Dans les entreprises non soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement, c'est-à-dire principalement les entreprises de moins de 1000 salariés, 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.

Sont tenues de proposer une convention de reclassement personnalisé aux salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé :

- les entreprises non soumises aux dispositions relatives au congé de reclassement, c'est-à-dire notamment celles de moins de 1 000 salariés et celles en redressement ou en liquidation judiciaire (quelle que soit leur taille).
- les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire, quelle que soit leur taille.

Contrat de transition professionnelle

Mis en place à titre expérimental dans certains bassins d'emplois précisément délimités, le contrat de transition professionnelle (CTP) s'adresse aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement. Dans les entreprises concernées, l'obligation faite à l'employeur de proposer un contrat de transition professionnelle se substitue à l'obligation de proposer une convention de reclassement personnalisée.

Le contrat de transition professionnelle, d'une durée maximale de 12 mois, a pour objet le suivi d'un parcours de transition professionnelle pouvant comprendre des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail au sein d'entreprises ou d'organismes publics. Pendant la durée de ce contrat, et en dehors des périodes durant lesquelles il exerce une activité rémunérée, le titulaire du CTP perçoit une « allocation de transition professionnelle » égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des 12 mois précédant la conclusion du CTP.

Sont tenues de proposer un contrat de transition professionnelle à leurs salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé, les entreprises non soumises aux dispositions relatives au congé de reclassement (c'est-à-dire principalement les entreprises de moins de 1000 salariés et celles en redressement ou liquidation judiciaire, quel que soit leur effectif), qui engagent une procédure de licenciement pour motif économique entre le 15 avril 2006 et le 1er décembre 2009 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.

Aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise ou de droits ouverts aux allocations d'assurance chômage n'est exigée du salarié pour qu'il puisse bénéficier du CTP.

Source : Ministère du Travail.

Plus de détails sur :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/licenciement/conge-reclassement.html>

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/licenciement/convention-reclassement-personnalise-crp.html>

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/licenciement/contrat-transition-professionnelle.html>