

MINISTERE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA SANTE

INSTRUCTION
RELATIVE AU DISPOSITIF D'APPUI AU
RETOUR A L'EMPLOI DES SALARIES LICENCIES
DANS LE CADRE DE LA LOI N°2011-94 DU 25 JANVIER 2011

Vous voudrez bien trouver ci-joint la note interministérielle du 15 juin 2011 cosignée par le ministère de la justice et des libertés et le ministère du travail, de l'emploi et de la santé, relative aux mesures d'accompagnement des suppressions d'emploi susceptibles d'intervenir suite à la réforme de la représentation devant les cours d'appel mise en place par la loi n° 2011-94 du 25 janvier 2011. (annexe 1)

Cette loi fusionne les professions d'avoué près les cours d'appel et d'avocat, en donnant aux avoués la possibilité de devenir automatiquement avocat, sauf manifestation contraire de volonté, les études d'avoués étant supprimées au 1er janvier 2012.

Pour les salariés, le premier objectif est qu'ils puissent conserver leur emploi chez leur employeur devenu avocat.

Pour ceux qui ne le pourront pas en raison de besoins de main d'œuvre moindre des cabinets d'avocats ou de la cessation d'activité de leur employeur à l'occasion de la réforme, le Gouvernement a pris l'engagement de mettre en place des mesures particulières d'indemnisation, de reconversion et d'accompagnement.

En particulier, pour les collaborateurs salariés, la loi a prévu un certain nombre de passerelles et de dispenses partielles ou totales de stages, de formations professionnelles, d'examens professionnels, de titres ou de diplômes qui vont faciliter leur accès aux professions judiciaires et juridiques.

A la suite de concertations approfondies avec la Chambre nationale des avoués (CNA) et les organisations syndicales, un programme adapté d'accompagnement du reclassement et de la reconversion des personnels des études d'avoués a été élaboré en complément des dispositifs existants.

Ainsi une cellule de reclassement interentreprises, déclinée dans chaque cour d'appel et dotée de moyens spécifiques, est mise en place pour aider les salariés à trouver des solutions d'emploi durable. Cette cellule a été confiée à la SODIE.

D'autre part, les salariés licenciés ont accès aux mesures individuelles d'appui au reclassement telles que l'allocation temporaire dégressive et l'aide à la mobilité, qui bénéficient de financements majorés.

Par ailleurs, dans une démarche d'anticipation, les salariés des études d'avoués sont les bénéficiaires prioritaires d'actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en place dans le cadre d'un engagement national de développement des emplois et des compétences conclu entre le Ministère chargé de l'emploi et la branche professionnelle dont relèvent les avoués.

La présente instruction a pour objet de préciser les modalités particulières de mise en place des mesures d'accompagnement au regard de la législation existante.

1. Dispositions spécifiques au licenciement

La loi du 25 janvier 2011 prévoit que tout licenciement survenant en conséquence directe de ladite loi entre sa date de publication du 26 janvier 2011 et le 31 décembre 2012, ou le 31 décembre 2014 pour les personnels de la CNA, est réputé licenciement pour motif économique.

L'employeur devra donc respecter toutes les dispositions en vigueur relatives aux licenciements économiques individuels et collectifs telles que la recherche d'un reclassement par l'employeur, l'entretien préalable après convocation, l'envoi d'une lettre de licenciement motivée.

Compte tenu de la spécificité du motif économique fondant les licenciements, à savoir la disparition légale de l'activité d'avoué, la priorité de réembauche prévue par l'article L.1233-45 du code du travail ne pourra pas, sauf exception, trouver à s'appliquer aux salariés licenciés dans le cadre de la procédure spécifique de la loi du 25 janvier 2011. Cependant, ces salariés pourront solliciter leur ancien employeur devenu avocat pour un nouvel emploi éventuellement disponible.

De plus, la loi prévoit une indemnité de licenciement spécifique plus favorable que l'indemnité de licenciement de droit commun pour les salariés licenciés qui comptent un an d'ancienneté sans interruption dans la profession. Elle est calculée à raison d'un mois de salaire par année d'ancienneté dans la profession, dans la limite de 30 mois. Cette indemnité est versée directement au salarié par le fonds d'indemnisation créé par la réforme.

Fixée par la loi, elle n'entre pas, en l'état actuel de la législation fiscale, dans l'assiette des sommes imposables tel que le prévoit l'article 80 duodecimes du CGI.

Conformément à la lettre DSS du 12 août 2011, cette indemnité est exclue de l'assiette des cotisations sociales et de CSG et CRDS pour la part n'excédant pas 6 fois la valeur du plafond annuel de sécurité sociale, soit pour 2011 une somme de 212 112 euros.

L'origine légale de l'indemnité spécifique de licenciement entraîne l'exonération de sa prise en compte pour déterminer un différé de versement des allocations d'assurance chômage (allocations d'aide au retour à l'emploi ARE). Seules s'appliquent les règles de différé de droit commun lié aux congés payés.

En outre, la loi du 25 janvier 2011 prévoit que le licenciement ne prend effet que 3 mois à partir de la demande de versement adressée par l'employeur à la commission nationale d'indemnisation instituée par l'article 16 de la loi du 25 janvier 2011. Cette période est intégralement rémunérée par l'employeur.

L'annexe 2 récapitule le déroulement de la procédure pour les licenciements individuels. Pour les licenciements de 2 à 9 salariés sur une période de 30 jours, l'employeur doit établir les critères relatifs à l'ordre des licenciements et consulter en une seule réunion les représentants du personnel, lorsqu'ils existent, préalablement à l'envoi des convocations aux entretiens préalables.

2. Cellule de reclassement interentreprises

Une convention de cellule de reclassement interentreprises sans participation financière des employeurs a été conclue le 28 juin 2011 entre la CNA et l'Etat, représenté par l'unité territoriale de Paris de la DIRECCTE Ile de France au titre du Fonds national de l'emploi et par le secrétaire général du ministère de la justice et des libertés au titre du fonds d'indemnisation. (annexe 3)

La CNA, en accord avec les syndicats, a confié la cellule à la société SODIE qui installera une antenne dans le ressort de chaque cour d'appel. Chaque correspondant local de la SODIE prendra contact avec l'unité territoriale compétente, car il revient à l'UT dans cette opération d'assurer la coordination des acteurs locaux du reclassement et notamment avec Pôle Emploi.

La gestion des flux financiers (paiements, factures...) sera assurée par l'unité territoriale de Paris de la DIRECCTE d'Ile de France pour l'ensemble des dossiers.

Une commission nationale de suivi est chargée de veiller à l'avancement des projets et de valider les reclassements.

Il convient de relever que le salarié peut manifester auprès de la CNA son intention d'adhérer à la cellule à partir de la date de réception de sa lettre de convocation à l'entretien préalable. Cette adhésion est confirmée par la communication de la lettre de licenciement à la CNA.

Toutefois, le salarié peut se rapprocher de la SODIE préalablement à cette procédure, afin d'être accompagné au long de la procédure.

3. CSP, CRP, et CTP adhésion, refus, rupture du contrat de travail

Le délai préfix de 3 mois de prise d'effet du licenciement nécessite d'adapter la procédure d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) depuis le 1^{er} septembre 2011, à la convention de reclassement personnalisée (CRP) ou au contrat de transition professionnelle (CTP) pour les procédures engagées antérieurement.

3.1 Cas n° 1 : acceptation du CSP/CRP/CTP par le salarié :

Le salarié dispose d'un délai de 21 jours calendaires à l'issue de la proposition par l'employeur pour manifester son acceptation. La justification de cette proposition fait partie des documents qui doivent être présentés dans le dossier d'indemnisation transmis par l'employeur à la commission nationale d'indemnisation. Une contribution au financement du CSP, de la CRP ou du CTP égale à 2 mois de salaire est versée par l'employeur à l'UNEDIC ou, pour le CSP, 3 mois de salaire si le salarié a des droits à préavis supérieurs à 2 mois (article 41 10° de la loi 2011-893 du 28 juillet 2011).

Par dérogation au droit commun, et conformément à l'article 14 alinéa 3 de la Loi précitée, le contrat de travail se poursuit pendant un délai de 3 mois à compter de la date de transmission du dossier d'indemnisation à la commission nationale d'indemnisation. La date de rupture du contrat de travail est donc décalée jusqu'à la date de rupture spécifique. Une copie de la lettre de demande d'indemnisation à la commission d'indemnisation est à joindre au joint au dossier d'acceptation du CSP/CRP/CTP par le salarié. Pour les salariés ayant droit à un préavis d'une durée plus longue que 2 ou 3 mois (CSP), le surplus est englobé dans la rémunération perçue pendant le délai de 3 mois précédant la rupture du contrat de travail.

3.2 Cas n° 2 : Refus du CSP/CRP/CTP par le salarié :

Le salarié dispose d'un délai de 21 jours calendaires après la proposition pour exprimer son refus. Son absence de réponse à l'issue du délai est considérée comme un refus. Conformément aux dispositions de la loi du 25 janvier 2011 la rupture du contrat de travail interviendra au terme du délai de 3 mois après la communication du dossier d'indemnisation à la commission. Ce délai de 3 mois englobe le délai de préavis.

Nota : Pour les salariés ayant droit à un préavis d'une durée plus longue, le surplus sera versé sous forme d'indemnité compensatrice de préavis.

3.3 Anticipation de la rupture du contrat avant le terme de la période de trois mois :

Le paiement des 3 mois de salaire est une stipulation légale. Il est donc irrévocablement dû par l'employeur au salarié. Mais par assimilation au mécanisme du préavis de droit commun qui peut être payé et non effectué, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord :

* de suspendre l'exécution du contrat de travail pendant cette période, afin de permettre au salarié de s'engager plus rapidement dans une démarche de reclassement avec l'accord express de son employeur. Le salarié peut ainsi adhérer à la cellule de reclassement et effectuer des périodes d'essai (évaluations en milieu de travail (EMT), période de stage chez un éventuel employeur). Son contrat de travail, dont l'exécution est suspendue pendant cette période, est automatiquement rompu à l'issue du délai préfix de trois mois au terme duquel il rentre en CSP, CRP ou CTP (selon sa date d'adhésion) ou s'il a refusé l'adhésion dans le dispositif de droit commun de recherche d'emploi;

* de mettre fin à l'exécution du contrat de travail à tout moment, antérieurement au terme préfix de trois mois : le lien juridique étant rompu, le salarié peut ainsi intégrer le CSP, la CRP ou le CTP avant le terme de ce délai de trois mois ou être embauché par un nouvel employeur. La loi prévoyant qu'il est intégralement indemnisé pour la période de trois mois, cette indemnisation prend alors la forme d'une indemnité compensatrice.

Nota : L'existence d'un contrat de travail dont l'exécution est suspendue ne fait pas obstacle à la conclusion d'un nouveau contrat de travail pendant la période de suspension, comme c'est le cas par exemple lors d'une période de chômage partiel dit « total ».

4 Allocation temporaire dégressive

La convention d'allocation temporaire dégressive est gérée par l'unité territoriale de Paris de la DIRECCTE d'Ile-de-France qui établit également les décomptes de majoration éventuelle de 200 euros maximum de l'allocation prise en charge par le Fonds d'indemnisation.

Les dossiers individuels sont à déposer par les salariés concernés auprès de l'unité territoriale compétente, à charge pour elle d'établir le calcul et de transmettre le dossier à l'unité territoriale de Paris pour enclencher les paiements.

5 Aides à la mobilité

L'aide à la reprise d'emploi assurée par Pôle emploi bénéficie d'un renforcement de 2500 euros de la part du Fonds d'indemnisation. Ce complément est versé, sur justificatif, directement aux salariés concernés. Le dossier de paiement transite par la CNA vers la commission nationale d'indemnisation.

6 Anticipation dans le cadre du développement des emplois et des compétences

Au titre de l'anticipation, avant la rupture de leur contrat de travail, les salariés des études d'avoués sont bénéficiaires prioritaires des actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

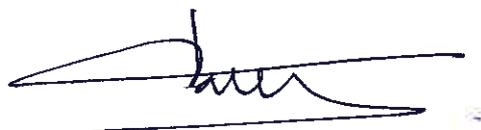
Ces actions sont menées dans le cadre de l'accord du 4 novembre 2010 conclu par l'Etat avec l'union nationale de professions libérales (UNAPL) pour dynamiser les ressources humaines du secteur et accompagner le développement de l'emploi. Cet accord est décliné par le biais d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences, (EDEC) mis en œuvre par l'organisme paritaire OPCA-professions libérales. Les employeurs doivent s'adresser à la représentation régionale de l'UNAPL et à la DIRECCTE de leur ressort pour assurer le bénéfice de ces dispositifs à leurs salariés.

7 Reclassement des salariés dans les services judiciaires :

Dans le cadre de la politique de recrutement du ministère de la justice, des postes sont ouverts aux personnels licenciés des études d'avoués pour accéder aux emplois de fonctionnaires ou de contractuels, avec ou sans concours selon leurs qualifications.

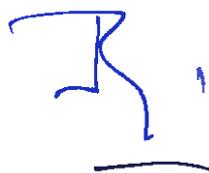
Le ministère de la justice informera régulièrement la cellule de reclassement des possibilités dans ce domaine.

Pour le Ministre de la Justice
et des Libertés
et par délégation

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Laurent Vallée', with a horizontal line underneath.

Laurent VALLÉE
Directeur des Affaires Civiles
et du Sceau

Pour le Ministre du Travail
de l'Emploi et de la santé
et par délégation

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jean-François Robinet', with a horizontal line underneath.

Jean-François ROBINET

Sous-directeur des Mutations de l'emploi
et du développement de l'activité