

# **Accord relatif à la mise en œuvre des mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle pour le secteur de l'Industrie du Béton au sein de la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction**

Entre les soussignées

- L'UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIERES ET MATERIAUX DE CONSTRUCTION (UNICEM), agissant tant pour son compte qu'au nom et pour le compte de ses syndicats adhérents et de ceux qui lui sont associés
- 
- La FEDERATION DE L'INDUSTRIE DU BETON (FIB)
- L'UNION PATRONALE DES PRODUTEURS DE CHAUX (UP'CHAUX)

d'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales de salariés ci-après désignées

Pour la CFDT :

- La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.)
- Pour la CFE-CGC :
- La Confédération Française de l'Encadrement et des Cadres du Bâtiment, des Travaux Publics-Section professionnelle SICMA (C.F.E.-C.G.C- BTP)

d'autre part,

## **Préambule**

Ayant constaté les conséquences de la crise du secteur de la construction dont dépendent notamment économiquement les entreprises fabriquant des éléments préfabriqués en béton pour la construction : 2361.Z (voir en annexe 1 les activités concernées), les parties signataires affirment la nécessité de les accompagner par la conclusion de cet accord dans le champ de la CCN des Industries de carrières et matériaux de construction du 6 juillet 2022 (Code IDCC 3249).

L'objectif du présent texte est de permettre l'activation du dispositif Mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des entreprises de ce secteur d'activité qui sont confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles au sens du code du travail (article L.1233-3 : repris en annexe 3).

A travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- Préserver les compétences et les savoir-faire liés aux formations techniques cœurs de métier spécifiques à l'Industrie du Béton,
- Accompagner les évolutions d'emploi, notamment liées aux technologies digitales, la transition écologique et numérique et les réglementations environnementales,
- Soutenir socialement et économiquement les entreprises concernées confrontées à la baisse du marché du secteur de la construction,
- Poursuivre le développement de la responsabilité sociétale des entreprises.

## **Réalisation d'un diagnostic préalable** (en annexe 2) :

Afin de préparer la négociation de cet accord, les partenaires sociaux avec le soutien de l'OPCO 2i ont souhaité établir un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique des entreprises du secteur de l'Industrie du Béton, lequel a été présenté successivement les 10 et 17 octobre 2024 ainsi que le 28 novembre 2024 aux partenaires sociaux (CPPNI et CPNE FP).

Cette enquête confiée au cabinet Xerfi Specific a porté sur :

- l'accès des entreprises aux différents dispositifs de soutien,
- l'anticipation de leur ralentissement d'activité sur 2024 et 2025,
- les enjeux en matière de formation,
- leurs besoins en formation et d'accompagnement en matière d'emploi et de compétences.

## **Eléments conjoncturels**

Plusieurs éléments conjoncturels incitent les partenaires sociaux à négocier un accord portant sur les mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Le secteur du BTP connaît une situation très contrastée, entre le contexte préoccupant du bâtiment et celui mieux orienté des travaux publics, qui peine cependant à maintenir sa dynamique.

Cette crise se traduit par un effondrement des mises en chantier de -14,2 % en 2024 (après -24,9 % en 2023) pour atteindre un plancher historique de 253 000 unités. L'individuel s'effondre de -23,7 % (pour atteindre moins de 100 000 logements) et le collectif s'établit à -6,9 % grâce à des programmes de rachat d'une partie des stocks des promoteurs par CDC Habitat et par Action Logement.

Les autorisations en 2024 s'inscrivent sur une tendance baissière de moins de 10%, (pour rappel, en 2023 : -24,1 %), autant de chantiers qui ne verront pas le jour en 2025. Il est clair que le volume est bien insuffisant pour répondre aux besoins et réduire le déficit chronique de logement. Quant au non résidentiel neuf en volume, il fléchit en 2024, de -7,4 %. Les surfaces mises en chantier de bâtiments non résidentiels ont reculé de -10 % en 2024, soit un point bas historique depuis l'origine de la série en 1986.

Selon les résultats issus de l'enquête ESANE pour l'année 2022, l'excédent brut d'exploitation des entreprises relevant du code NAF 236.1 Z – Fabrication d'éléments en béton pour la construction - s'élève à 332,4 millions d'euros et le résultat net comptable est de -206 millions d'euros. Cet indicateur devrait encore se dégrader compte tenu de la diminution des volumes en 2023 et 2024.

## Conséquences sur les activités de l'Industrie du Béton

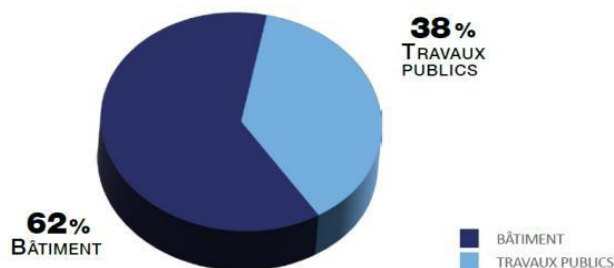
### Données en volume de l'Industrie du Béton

Pour l'année 2024, l'activité - en volume - de l'Industrie du Béton, devrait connaître un retrait compris entre -13 % à -15 % par rapport à 2023, France entière, après une baisse de près de 10 % en 2023.

### Données sur le chiffre d'affaires de l'Industrie du Béton

**Chiffre d'affaires HT 2023 : 3,18 milliards d'euros**

CHIFFRES D'AFFAIRES PAR TYPE D'OUVRAGES



(données Eco & Gestion 2023)

En 2023, le chiffre d'affaires a baissé de 3% par rapport à 2022.

Pour 2024, il devrait poursuivre sa baisse de 14% environ par rapport à l'année précédente.

### Perspectives 2025

En 2025, la crise s'installe dans le secteur du bâtiment et la situation restera dégradée.

Le recul des autorisations se répercuterait sur les mises en chantier, qui se contracteraient de -5,6 % en 2025. Ainsi, le nombre de logements commencés crèverait son plancher historique pour retrouver le niveau de 1953.

Quant aux surfaces mises en chantier de non-résidentiel, elles seront en retrait -6,5 % en 2025 par rapport à l'année précédente.

Pour les travaux publics, les perspectives d'activité pour 2025 restent très incertaines. L'activité en 2025 est estimée à -0,8% en valeur.

Dans un contexte où le secteur du Bâtiment sera de nouveau fortement impacté par la crise du logement, et que le secteur des travaux publics connaîtra un fléchissement, l'activité de l'année 2025 de l'industrie de la préfabrication en béton sera orientée à la baisse, autour de - 5%, avec le secteur du bâtiment davantage en retrait.

La conséquence de cette situation est la fragilisation de la chaîne de valeur et l'augmentation des défaillances d'entreprises, impactant l'ensemble du secteur du bâtiment.

2025 sera la troisième année consécutive de baisse d'activité.

En parallèle, le secteur de l'Industrie du Béton est confronté à des difficultés de recrutement portant notamment sur les agents et techniciens de maintenance mais aussi les agents de préfabrication, les chefs d'équipe, les pilotes d'installations et les techniciens de bureaux d'étude (cf Diagnostic en pièce jointe). Ce secteur craint une perte de compétences sur ces métiers en tension.

### **Les enjeux en matière de formation**

Les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de mettre en place un accord portant sur les mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation afin que les entreprises concernées puissent poursuivre leurs actions de formation dans un contexte très incertain et complexe.

Ils ont souhaité également prioriser les formations cœur de métier du secteur dans l'ordre suivant :

En première position, ils ont souhaité valoriser les 5 certificats de qualification professionnelle de l'Industrie du Béton,

En seconde position, les formations dites « cœurs de métiers » liées à la production des produits en béton de l'Industrie du Béton,

En troisième position, les formations dites transversales portant notamment sur l'accompagnement de la promotion et des reconversions interne (s), la transmission des savoirs, le développement du tutorat, la culture de la prévention sécurité.

### **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux seules entreprises fabriquant des éléments préfabriqués en béton pour la construction (2361 Z) et relevant de la convention collective des Industries de carrières et matériaux de construction du 6 juillet 2022 (Code IDCC 3249).

Il s'applique à tous les salariés dont relèvent les entreprises et établissements précités, qui sont confrontés à de graves difficultés économiques conjoncturelles au sens du code du travail (article L.1233-3).

En aucun cas ce dispositif ne pourra être applicable aux entreprises pour les salariés concernés par une rupture de leur contrat de travail, dans les établissements qui mettent en œuvre un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi), un APC (Accord de performance collective) ou une RCC (Rupture Conventionnelle Collective).

## **Article 2 : Modalités**

### **Article 2-1 : les formations visées**

Les formations visées par le présent accord concernent les formations suivant l'ordre des priorités énoncées ci-dessous :

**Classe 1** : les 5 Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) de l'Industrie du Béton

- CQP Agent de préfabrication en démoulage différé de l'IB,
- CQP Chef d'équipe de l'IB,
- CQP Technicien de laboratoire,
- CQP Technicien de maintenance de l'IB,
- CQP Pilote d'installations de l'IB.

Rappel sur le nombre de CQP de l'industrie du Béton délivrés par le Jury paritaire de la branche Carrières et Matériaux :

En 2023 : 4 (contexte de reprise des CQP par le centre de formation du CERIB)

En 2024 : 11

**Pour 2025**, et compte tenu de la date d'entrée en vigueur de cet accord, il est envisagé de former et certifier une quinzaine de stagiaires.

Pour l'année **2026** : 30 stagiaires.

**Classe 2** : les formations « **cœurs de métiers** ».

**Domaines de formation pris en charge :**

- Formations liées à la production notamment : Fabrication de produits en béton (presse-moules) – Lecture de plans – Ordonnancement Amélioration continue — Qualité Process (laboratoire) - Formulation des bétons - Techniques métiers dont la soudure (postes en pénurie) – Process et optimisation de l'utilisation des installations
- Formations liées à la maintenance notamment pour renforcer les compétences et accompagner la montée en compétences : mécanique et informatique industrielle, compétences électriques, hydraulique, pneumatique, automatisme ... Maintenance préventive
- Formations HSE et R&D environnement – Transition écologique
- Formations logistique et transport

**Classe 3** : Les formations portant sur l'accompagnement de la promotion et des reconversions interne(s), la transmission des savoirs, le développement du tutorat, la culture de la prévention sécurité

**Domaines de formation prises en charge :**

- Accompagnement de la promotion et des reconversions interne(s) : promotion interne pour toutes les catégories socio-professionnelles – « passage cadre » - animation des équipes
- Transmission des savoir-faire – développement du tutorat...
- Renforcement du socle de connaissances et de compétences professionnelles dont Cléa Numérique
- Démarche RSE

## **DETAIL EN NOMBRE PAR THEMATIQUE DES FORMATIONS ENVISAGEES**

### **Classe 1 : CQP de l'IB**

CQP Technicien de maintenance - 5 formations envisagées

CQP Chef d'équipe de l'IB – 5 formations envisagées

CQP Pilote d'installations de l'IB : 5 formations envisagées

CQP Technicien de laboratoire : 0

### **Classe 2 : Formations « Cœurs de métiers » :**

Formations liées à la production : 130 formations envisagées

Formations liées à la Maintenance : 80 formations envisagées

Formations HSE et R&D environnement – Transition écologique : 65 formations envisagées

Formations Logistique et transport : 25 formations envisagées

### **Classe 3 : Formations transversales :**

Accompagnement de la promotion et des reconversions interne(s) (promotion interne pour toutes les CSP) : 30 formations envisagées

Transmission des savoir-faire : 15 formations envisagées

Renforcement du socle de connaissances et de compétences professionnelles : 10 formations envisagées

Démarche RSE : 20 formations envisagées

## **Article 2-2 : les financements spécifiques prévus par le présent accord**

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique, selon les modalités du présent article.

Les conditions de prises en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'OPCO 2i selon des priorités et principes définies par la CPNE FP de la branche des Industries de carrières et matériaux de construction.

Pour les actions engagées à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025 et jusqu'au 30 juin 2027 au plus tard, les conditions de prise en charge des coûts pédagogiques des actions de formation sont celles définies par l'OPCO 2i.

Lorsqu'une formation est prise en charge par ce dispositif, durant toute l'action de formation l'employeur s'engage à maintenir la rémunération du salarié à 100%, ainsi que les coûts pédagogiques non pris en charge dans le cadre du dispositif.

Les frais de déplacement et autres frais professionnels seront remboursés au salarié selon les dispositions de l'entreprise.

Ces formations peuvent être financées selon les modalités définies précédemment dans les limites du budget global alloué pour chaque exercice du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

## **Article 2-3 : Modalités de gestion de l'enveloppe budgétaire octroyée pour les entreprises du secteur d'activité identifié sous le code NAF 2361Z**

Les modalités de gestion de l'enveloppe budgétaire octroyée pour le secteur précité doivent être définies par la CPNE FP de la branche des Industries de carrières et matériaux de construction avant l'entrée en vigueur du présent accord.

### **Article 3 : Activité partielle :**

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et réglementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Les périodes de réduction d'horaire ou de non-travail devront être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue en vue de maintenir et développer les compétences des salariés, en anticipant et préparant les mutations à l'œuvre dans la filière.

Les entreprises confrontées à des baisses d'activité qui auront recours aux dispositifs précités dans cet article, pourront via la formation professionnelle agir pour le maintien dans l'emploi et l'accroissement des compétences ainsi que des qualifications des salariés.

### **Article 4 : Entreprises de moins de 50 salarié (e)s**

Au regard de l'objet du présent accord, qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est cependant rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés pourront bien bénéficier de l'ensemble des dispositions du présent accord.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin de définir, dans le cadre des fonds disponibles de l'OPCO2i, des moyens spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 5 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires au présent accord rappellent que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et le déroulement de la carrière professionnelle. À cet égard, les entreprises veilleront à assurer un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte les contraintes de la vie familiale.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale. Tout employeur doit également prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 6 : Durée de l'accord**

L'accord entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2025.

Il est conclu pour une durée déterminée de deux ans jusqu'au 30 juin 2027.

## **Article 7 : Suivi de l'accord**

Les parties signataires au présent accord conviennent de faire réaliser chaque semestre dans le cadre d'une réunion de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la Branche, un bilan de l'impact de celui-ci sur le recours des entreprises aux actions de formation. Une restitution en sera faite lors d'une réunion de la CPPNI.

La CPNEFP fera un bilan quantitatif et qualitatif des formations réalisées ainsi qu'un état des financements engagés seront réalisés en lien avec l'OPCO 2i.

Ce bilan comprendra les indicateurs suivants :

- Nombre de stagiaires formés par sexe,
- Nombre de formations certifiantes,
- Nombre d'heures de formation par catégorie socio-professionnelle, par stagiaire et par sexe, et par taille d'entreprise,
- Bilan financier (engagements),
- Nature des formations.

La CPNEFP fera un bilan quantitatif et qualitatif des formations réalisées et examinera l'état des financements engagés tels qu'ils sont réalisés en lien avec l'OPCO 2i.

## **Article 8 : Adhésion**

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que de toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D.2231-2 du code du travail.

## **Article 9 : Révision**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires pendant une période correspondant à un cycle électoral, et est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

## **Article 10 : Notification et demande d'extension de l'accord**

En application de l'article L.2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au Ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et L.2261-24 du Code du travail.

En application de l'article L-2231.7 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.



### **Article 11 : Dépôt -Publicité - Extension**

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D.2231-2 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Les parties signataires demanderont son extension dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du Code du travail.

Fait à CLICHY, le 21 mai 2025

Pour L'UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIERES ET MATERIAUX DE CONSTRUCTION (UNICEM)

Pour la FEDERATION DE L'INDUSTRIE DU BETON (FIB)

Pour L'UNION DES PRODUCTEURS DE CHAUX (UP' CHAUX)

Pour les Organisations Syndicales de salariés ci-après désignées :

**Pour la CFDT :**

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.)

**Pour la CFE-CGC :**

La Confédération Française de l'Encadrement et des Cadres du Bâtiment, des Travaux Publics-  
Section professionnelle SICMA (C.F.E.-C.G.C- BTP)



## **ANNEXE 1 : LISTE DES ACTIVITES ECONOMIQUES pour le code 2361.Z**

**Le code d'activité 2361.Z concerne exclusivement les entreprises fabriquant des éléments préfabriqués en béton pour la construction**

### **La sous-classe 2361.Z comprend**

- La fabrication d'ouvrages en béton, en ciment ou en pierre artificielle pour la construction :
  - Tuiles, carreaux, dalles, briques, blocs, hourdis, etc.
  - Plaques, panneaux, bordures, etc.
  - Tuyaux, conduits, etc.
- La fabrication d'éléments préfabriqués en béton, en ciment ou en pierre artificielle pour la construction :
  - Éléments de voirie ou d'assainissement
  - Éléments de structure en béton pour le bâtiment et le génie civil
- La fabrication de produits divers en béton, en ciment ou en pierre artificielle pour la clôture, le funéraire, etc.

### **Cette sous-classe comprend aussi**

- La fabrication de constructions préfabriquées en béton

## ANNEXE 2 : ELEMENTS DU DIAGNOSTIC PRESENTE AUX PARTENAIRES SOCIAUX EN CPPNI ET CPNE FP des 10, 17 octobre et 28 novembre 2024



### Enquête FIB – Mesures d’urgence



Septembre 2024

### UNIVERS ETUDIE

Les enquêtes ont été réalisées auprès des **Industriels du Béton**  
44 entreprises ont répondu, représentant près de 8 000 salariés, soit la moitié de la profession  
(hors intérimaires)

	Répondants
Nombre d'entreprises	44
<i>Moins de 50 salariés</i>	26
<i>De 50 à 499 salariés</i>	11
<i>Plus de 500 salariés</i>	7

	Répondants
Nombre de salariés	7 995
<i>Moins de 50 salariés</i>	693
<i>De 50 à 499 salariés</i>	1 466
<i>Plus de 500 salariés</i>	5 836

### Sollicitations des différents dispositifs (% d'entreprises répondantes)



### Peu de recours aux dispositifs existants

#### Mesures prises depuis le début de l'année 2024 par les entreprises répondantes



#### Anticipation des différents dispositifs demandés (% d'entreprises répondantes)



Anticipation des arrêts/ralentissements d'activité sur les 12 mois  
à venir à compter de septembre 2024  
(% d'entreprises répondantes)



Niveau de baisse d'activité sur les 12 mois à venir  
(% d'entreprises répondantes)



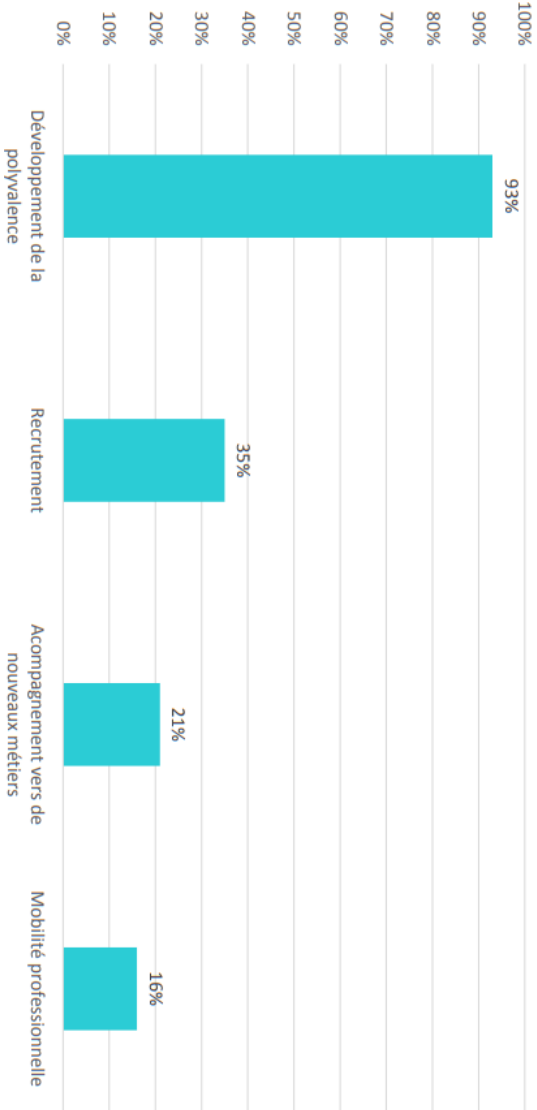
■ De 1% à 5% ■ De 5% à 10% ■ De 15% à 20% ■ Au-delà

Pour 55% des entreprises : baisse jusqu'à 10%  
Pour 45% des entreprises : baisse au-delà de 15%

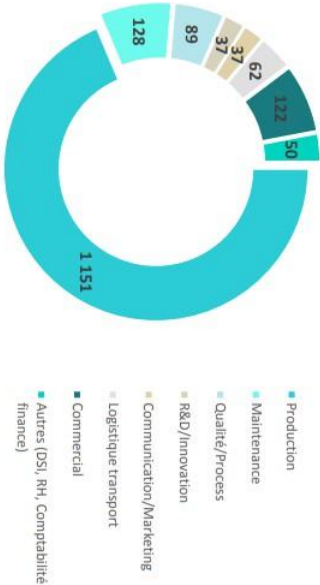
Nb : les entreprises anticipent **encore** une baisse d'activité pour 2025 dans le prolongement des deux années 2023 et 2024

19% des salariés concernés des entreprises répondantes (16% de la profession)  
Activité concernée : 96% dans le bâtiment et 22% pour les Travaux publics/Génie civil

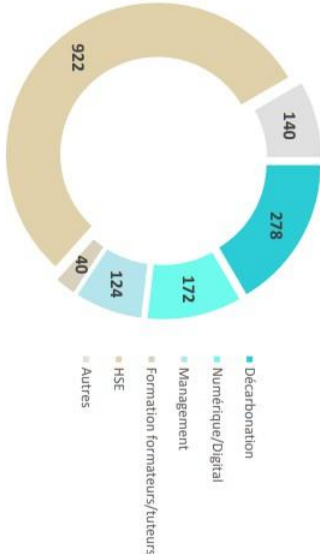
Enjeux les plus importants sur 2024 et 2025 en matière de formation  
(% d'entreprises)



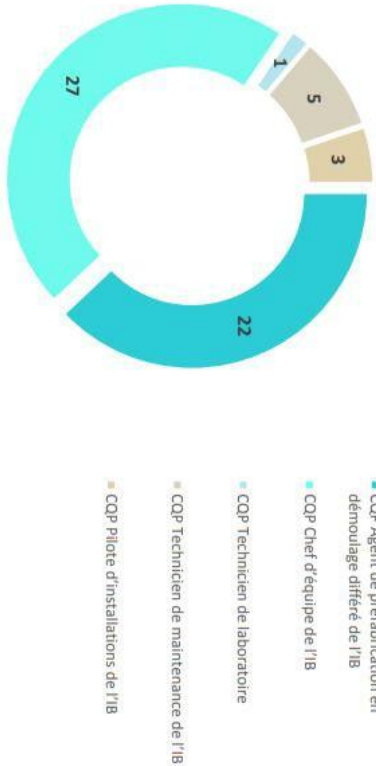
Répartition des 1 676 formations prévues  
selon les familles de métiers



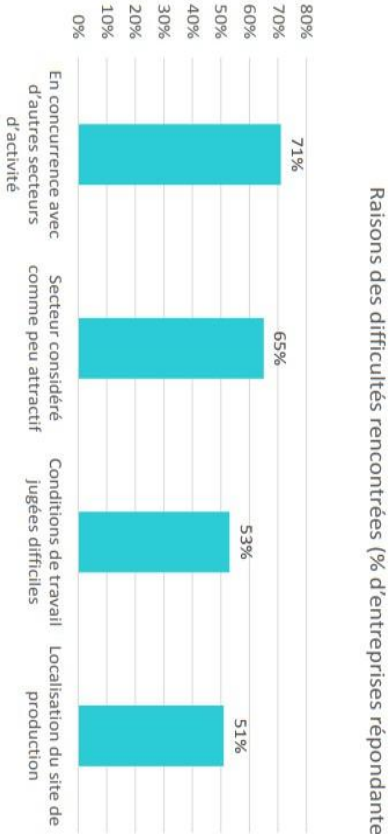
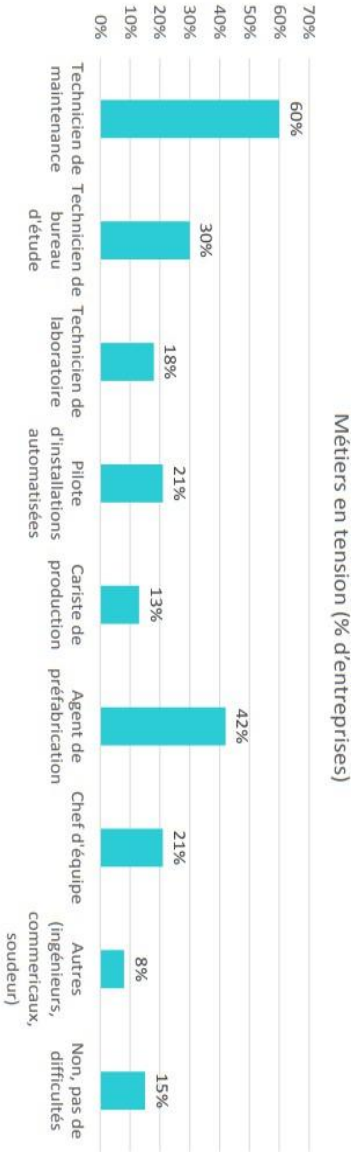
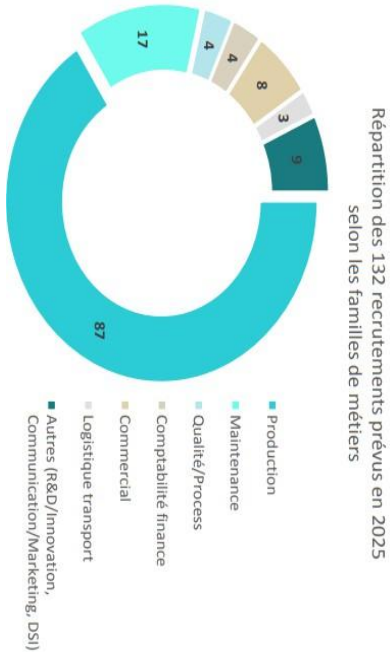
Répartition des 1 676 formations prévues  
selon les thématiques "formation"



Nombre de formations envisagées en 2025 concernant les CQP  
(Certificats de qualification professionnelle de la branche des Industries  
de Carrières et Matériaux de Construction)



50% des recrutements pour remplacement et 50% pour développer l'activité ou de nouveaux métiers





### **ANNEXE 3 : ARTICLE L.1233-3 DU CODE DU TRAVAIL** (source Légifrance)

« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécie au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'[article L. 233-1](#), aux I et II de l'article [L. 233-3](#) et à l'[article L. 233-16](#) du code de commerce.

Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux [articles L. 1237-11](#) et suivants et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux [articles L. 1237-17](#) et suivants. »