

> ACTION

pour l'emploi et la formation

La convention de reclassement personnalisé (CRP)

Objectif

La convention de reclassement personnalisé (CRP), d'une durée maximale de 12 mois, a pour objet le suivi d'un parcours de reclassement pouvant comprendre des actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation.

Quelles sont les entreprises concernées ?

La CRP s'adresse aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement, c'est-à-dire :

- les entreprises et groupes de moins de 1000 salariés ;
- et celles en redressement ou liquidation judiciaire, quel que soit leur effectif, et qui engagent une procédure de licenciement pour motif économique.

Tout employeur entrant dans le champ du dispositif de la CRP et qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une telle convention, doit verser à Pôle emploi une contribution égale à deux mois de salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Quels sont les salariés concernés ?

Ont la faculté de bénéficier d'une convention de reclassement personnalisé les salariés des entreprises visées ci-dessus totalement privés d'emploi :

- justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté
- justifiant des périodes d'affiliation requises pour avoir droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, et résidant sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage
- aptes physiquement à l'exercice d'un emploi



Les salariés totalement privés d'emploi qui ne totalisent pas les 2 ans d'ancienneté mentionnés ci-dessus ont également la faculté de bénéficier d'une CRP, s'ils remplissent les autres conditions d'accès à ce dispositif.

Des modalités particulières leur sont alors appliquées :

- le montant de l'allocation qui leur est versée pendant la CRP est égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ;
- la durée de versement de cette allocation ne peut en aucun cas excéder celle à laquelle ils auraient pu prétendre au titre de l'ARE ;
- l'indemnité différentielle n'est pas due en cas de reprise d'un emploi salarié moins rémunéré que leur emploi précédent.

Quelle est la procédure ?

Chacun des salariés concernés doit être informé individuellement et par écrit du contenu de la convention de reclassement personnalisé et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

Le document remis par l'employeur au salarié doit ainsi mentionner :

- la date de remise du document faisant courir le délai de réflexion ;
- le délai imparti au salarié pour donner sa réponse ;
- la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de la convention de reclassement personnalisé, son contrat de travail est rompu.

Il doit être remis au salarié, contre récépissé soit au cours de l'entretien préalable de licenciement, soit à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel. Ce document comporte également un volet « bulletin d'acceptation » détachable, à compléter par le salarié s'il demande à bénéficier de la CRP et à remettre à son employeur.

Le salarié dispose d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser la CRP, à partir de la date de la remise du document lui proposant cette convention. S'il décide d'accepter la CRP, il doit le faire savoir à son employeur en lui remettant le « bulletin d'acceptation » dûment complété et signé et accompagné des pièces justificatives indiquées. Le contrat de travail du salarié est alors rompu par commun accord des parties, à la date d'expiration du délai de réflexion de 21 jours. Le préavis n'est pas effectué et le salarié bénéficie, dès le jour suivant la rupture du contrat de travail, du statut attaché à la convention de reclassement personnalisé.

Le salarié qui accepte la CRP perçoit son indemnité de licenciement. S'agissant de l'indemnité de préavis, la règle est la suivante :

- le salarié qui justifie de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, renonce à son indemnité de préavis dans la limite de 2 mois. La somme correspondante est versée, par l'employeur, à l'institution compétente et contribue au financement de l'allocation spécifique de reclassement (voir ci-dessous). Dans le cas où l'indemnité de préavis qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas bénéficié d'une CRP est supérieure à 2 mois de salaire, la fraction excédant ce montant lui est versée par l'employeur (ou par l'AGS si l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire) dès la rupture de son contrat de travail ;

- le salarié qui n'a pas deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui aurait bénéficié d'une indemnité de préavis s'il n'avait pas accepté la CRP, en perçoit le montant dès la rupture de son contrat de travail.

Le bénéficiaire de la CRP a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il perçoit, le cas échéant, une allocation spécifique de reclassement (sur cette allocation, voir précisions ci-dessous).

En acceptant la CRP, le bénéficiaire s'engage à :

- réaliser les actions définies avec son correspondant unique et figurant dans le plan d'action de reclassement personnalisé (sur ce plan, voir précisions ci-dessous), être à plein temps actif dans la recherche d'emploi ;
- répondre aux sollicitations de Pôle emploi ou de l'opérateur habilité (convocation, proposition d'emploi).

En cas de refus express ou en l'absence de réponse au terme du délai de 21 jours, ce silence valant refus, la procédure de licenciement suit son cours normal.

En quoi consiste l'accompagnement personnalisé ?

Le salarié qui accepte une CRP bénéficie, dans les 8 jours suivant la date d'effet de la convention, d'un entretien individuel de pré-bilan pour l'examen de ses capacités professionnelles. Cet entretien de pré-bilan, qui peut conduire si nécessaire à un bilan de compétences, est destiné à identifier le profil et le projet de reclassement du bénéficiaire de la CRP, ses atouts potentiels, ses difficultés et ses freins éventuels. Il est réalisé par Pôle emploi ou l'un des autres organismes participant au service public de l'emploi, en prenant notamment en compte les caractéristiques des bassins d'emploi concernés.

Les prestations d'accompagnement retenues d'un commun accord, au vu du résultat de cet entretien de pré-bilan, seront proposées au bénéficiaire de la CRP au plus tard dans un délai d'un mois.

Ces prestations d'accompagnement s'inscrivent dans un plan d'action de reclassement personnalisé (PARP) qui comprend :

- si nécessaire, un bilan de compétences permettant d'orienter dans les meilleures conditions le plan d'action ;
- un suivi individuel de l'intéressé par l'intermédiaire d'un correspondant qui lui est propre, destiné à l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et à évaluer le bon déroulement de son plan d'action, y compris dans les 6 mois suivant son reclassement ;
- des mesures d'appui social et psychologique pour permettre au bénéficiaire de la convention de reclassement personnalisé de prendre la mesure des engagements réciproques liés à la convention de reclassement personnalisé ;
- des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi ;
- des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi...) ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- et/ou des mesures de formation incluant l'évaluation « préformative » prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé.

Ces prestations d'accompagnement sont financées, pour partie, par les sommes que Pôle emploi recouvre pour le compte de l'UNEDIC correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) et n'ayant pas donné lieu à utilisation. Ce montant est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Pendant toute la durée de la CRP, et dans les 6 mois qui suivent son reclassement éventuel, le bénéficiaire de la CRP fait l'objet d'un suivi individuel par l'intermédiaire d'un correspondant appartenant à Pôle emploi ou à un organisme participant au service public de l'emploi, ceci afin de l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et d'évaluer le bon déroulement de son plan d'action de reclassement.

En quoi consiste l'allocation spécifique de reclassement (ASR) ?

Pendant la durée de la CRP, le bénéficiaire réunissant les conditions nécessaires perçoit une allocation spécifique de reclassement (ASR) lui garantissant 80 % de son salaire journalier de référence.

L'ASR est versée mensuellement pour une durée maximale de 12 mois de date à date à compter de la prise d'effet de la CRP. Pour les bénéficiaires de la CRP n'ayant pas deux ans d'ancienneté, la durée de versement de l'ASR ne peut en aucun cas excéder celle à laquelle ils auraient pu prétendre au titre de l'allocation d'assurance chômage, c'est-à-dire l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). En outre, toujours pour ces bénéficiaires, l'ASR est du même montant que l'ARE à laquelle ils auraient pu prétendre. Sur le montant brut de l'allocation est prélevée une participation de 3 % destinée au financement des retraites complémentaires. L'ASR n'est assujettie à aucune cotisation sociale. Ainsi, le montant net de l'allocation versée est égal à son montant brut après retenue, le cas échéant, de la participation retraite complémentaire.

Dans quels cas l'ASR cesse-t-elle d'être versée ?

Le service de l'allocation spécifique de reclassement doit être interrompu à compter du jour où l'intéressé :

- retrouve une activité professionnelle salariée ou non ;
- est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces (par exemple, indemnités journalières d'assurance maladie versées en cas d'arrêt de travail pour maladie) ;
- est admis à bénéficier du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) ;
- cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage ;
- est admis au bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale ;
- bénéficie de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise

> ACTION

pour l'emploi et la formation

- lorsqu'il refuse une action de reclassement, ou ne s'y présente pas, ou lorsqu'il refuse une offre raisonnable d'emploi au sens des dispositions du code du travail ;
- lorsqu'il a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de bénéficier de la CRP alors qu'il n'en remplissait pas les conditions.

Lorsque l'intéressé cesse de bénéficier de la CRP dans le cadre des dispositions mentionnées ci-dessus, il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et son dossier est transmis au directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle.

En quoi consiste l'indemnité différentielle de reclassement ?

En cas de reprise d'un emploi salarié avant la fin de la CRP, les bénéficiaires qui ont 2 ans d'ancienneté peuvent prétendre à une indemnité différentielle de reclassement, à condition que la rémunération du nouvel emploi soit, pour un nombre identique d'heures hebdomadaire de travail, inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de l'emploi précédent.

Le montant mensuel de l'indemnité différentielle de reclassement est égal à la différence entre 30 fois le salaire journalier de référence servant au calcul de l'allocation spécifique de reclassement et le salaire brut mensuel de l'emploi repris.

Cette indemnité dont l'objet est de compenser la baisse de rémunération est versée mensuellement, pour une durée qui ne peut excéder 12 mois et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % de ses droits résiduels à l'allocation spécifique de reclassement.

Que se passe-t-il à l'issue de la CRP ?

Le bénéficiaire de la CRP qui, à l'issue de cette dernière, est toujours à la recherche d'un emploi, bénéficie, dans la limite de ses droits, de l'allocation d'assurance chômage (allocation d'aide au retour à l'emploi - ARE), dès son inscription comme demandeur d'emploi, sans délai d'attente ni différé d'indemnisation.

La durée d'indemnisation au titre de l'ARE est alors réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation spécifique de reclassement.

À qui s'adresser ?

Contactez l'unité territoriale de la DIRECCTE : adresses sur <http://www.emploi.gouv.fr>
Vos contacts Pôle Emploi sur <http://www.pole-emploi.fr>