

DEFINITION

La convention de reclassement personnalisé (CRP) permet aux salariés d'une entreprise visés par une procédure de licenciement économique de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un ensemble de mesures favorisant leur reclassement accéléré, à condition que l'entreprise ne soit pas soumise à l'obligation de mettre en oeuvre un congé de reclassement. Les entreprises qui n'y sont pas soumises sont celles de moins de 1000 salariés, qui n'appartiennent pas à un groupe d'au moins 1000 salariés, en redressement ou en liquidation judiciaire. Ce dispositif se substitue au PARE anticipé, pour toute procédure de licenciement économique engagée à compter du 31 mai 2005. (C. trav., art. L 1233-65).

SALARIES CONCERNES

Peut bénéficier d'une convention de reclassement personnalisé (CRP) tout salarié :

- visé par une procédure de licenciement économique,
- justifiant d'une ancienneté d'au moins 2 ans chez le même employeur,
- physiquement apte à l'exercice d'un emploi,
- ne pouvant percevoir d'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) pendant 42 mois, ni tout autre revenu de remplacement servi jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein,
- justifiant d'au moins 182 jours de travail au cours des 22 derniers mois qui précèdent la fin du contrat de travail.

SALARIES AYANT MOINS DE 2 ANS D'ANCIENNETÉ

Tout salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise peut également bénéficier d'une CRP, dès lors qu'il remplit les autres conditions. Cependant, quelques aménagements sont à prévoir :

- le montant de l'allocation versée au salarié durant la CRP est égal à celui de l'ARE,
- la durée de versement de l'allocation ne peut excéder celle à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'ARE,
- le salarié ne peut bénéficier de l'indemnité différentielle s'il retrouve un emploi moins rémunéré que son emploi précédent.

INFORMATION DU SALARIÉ

Chaque salarié doit être informé individuellement et par écrit qu'il a la possibilité de bénéficier d'une convention de reclassement personnalisé (CRP). Le contenu du document remis par l'employeur au salarié doit mentionner la date de remise du document faisant courir le délai de réflexion, le délai de 14 jours imparti au salarié pour donner sa réponse, la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de la CRP, son contrat de travail est rompu.

Il comporte également un volet « bulletin d'acceptation » détachable, que le salarié doit compléter et remettre à son employeur s'il demande à bénéficier de la CRP.

Lorsque le licenciement économique doit être précédé d'un entretien préalable au licenciement, le document est remis au salarié au cours de cet entretien, contre récépissé.

Lorsque le licenciement économique doit être soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants élus du personnel, le document est remis à chaque salarié concerné, contre récépissé, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants du personnel.

DÉLAI DE RÉPONSE DU SALARIÉ

Le salarié dispose d'un délai de 14 jours à partir de la date de remise du document proposant la CRP pour accepter ou refuser une telle convention. Au cours de ce délai, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par l'Assédic, afin de l'éclairer dans son choix.

Lorsque, à la date prévue pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion de 14 jours dont dispose le salarié n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec demande d'avis de réception qui lui rappelle la date d'expiration du délai de réflexion et qu'en cas de refus de la CRP, elle constitue la notification de son licenciement.

ACCEPTATION DU SALARIÉ

Pour manifester sa volonté de bénéficier de la convention de reclassement personnalisé (CRP), le salarié remet à l'employeur le bulletin d'acceptation dûment complété et signé.

Le bulletin d'acceptation doit être accompagné de la demande d'allocations spécifiques de reclassement dûment complétée et signée par le salarié et comporter une copie de la carte d'assurance maladie et d'une pièce d'identité, ou du titre en tenant lieu.

Dans ce cas, le contrat de travail est rompu d'un commun accord, à la date d'expiration du délai de réflexion de 14 jours et la CRP prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail.

L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus. Dans ce cas, le salarié a seulement droit à l'indemnisation par l'assurance chômage.

STATUT DU SALARIÉ AYANT ACCEPTÉ LA CRP

Le salarié bénéficie, dès le jour suivant la rupture du contrat de travail, du statut attaché à la CRP ainsi que du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

ENTRETIEN INDIVIDUEL DE PRÉ-BILAN

Le salarié qui accepte une convention de reclassement personnalisé (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 et destiné à identifier le profil et le projet de reclassement de l'intéressé, ses atouts potentiels, ses difficultés et ses freins éventuels. Il peut conduire si nécessaire à un bilan de compétences.

Il est réalisé par l'ANPE 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.

PLAN D'ACTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ

Les prestations d'accompagnement retenues d'un commun accord, au vu du résultat de l'entretien de pré-bilan, sont proposées à l'intéressé au plus tard le mois suivant cet entretien, dans le cadre d'un plan d'action de reclassement personnalisé qui comprend :

- éventuellement, 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 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 à l'intéressé de prendre la mesure des engagements réciproques liés à la CRP,
- 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 une évaluation prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé.

Ces différentes mesures peuvent être complétées par les aides à la mobilité géographique et leur mise en oeuvre est confiée à l'ANPE ou aux autres organismes participant au service public de l'emploi.

ACTIONS DE FORMATION

Les actions de formation proposées à l'intéressé sont celles qui répondent aux conditions d'éligibilité des formations financées dans le cadre du plan d'aide au retour à l'emploi (PARE).

Sont proposées en priorité les actions de formation permettant un retour rapide à l'emploi dans le cadre des actions homologuées ou conventionnées par l'Assedic, qui préparent à des métiers pour lesquels les besoins en main-d'oeuvre ne sont pas satisfaits.

Lorsque l'action de formation, notamment s'il s'agit d'une action de requalification, n'est pas achevée au terme de la CRP, elle se poursuit, dans le cadre du PARE, dans la mesure où l'intéressé s'inscrit comme demandeur d'emploi.

Pour le salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'arrivée du terme de la période d'indemnisation au titre de l'allocation spécifique de reclasse-

ment ne fait pas obstacle à l'attribution de l'allocation de fin de formation.

INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE RECLASSEMENT

Lorsque, avant le terme de la CRP, le bénéficiaire reprend un emploi salarié dont la rémunération est inférieure d'au moins 15 % à celle de son emploi précédent pour le même nombre d'heures hebdomadaire de travail, il perçoit une indemnité différentielle de reclassement dont montant mensuel 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 base de l'emploi repris et est versée mensuellement, dans le but de compenser la baisse de rémunération.

Son versement ne peut excéder 8 mois et est effectué dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % des droits résiduels de l'intéressé à l'allocation spécifique de reclassement. L'indemnité est due dès lors que l'intéressé justifie de l'exécution de son contrat de travail.

PERCEPTION D'UNE ALLOCATION

Pendant la durée de la convention de reclassement personnalisé (CRP), l'intéressé perçoit une allocation spécifique de reclassement.

MONTANT DE L'ALLOCATION

Le montant de l'allocation est égal :

- à 80 % du salaire journalier de référence pendant les 91 premiers jours, et ne peut être inférieur à 80 % du montant journalier brut de l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas accepté la CRP,
- puis à 70 % de leur salaire journalier de référence, et ne peut être inférieur au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté la CRP.

Le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de l'allocation journalière est établi dans les mêmes conditions que pour l'ARE, et est calculé à partir d'un salaire moyen élaboré sur une période de référence de 12 mois.

Si l'intéressé bénéficie d'une pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, le montant de l'allocation est égal à la différence entre le montant de l'allocation spécifique de reclassement et le montant de la pension d'invalidité.

FINANCEMENT DES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Sur le montant de l'allocation est précomptée une participation de 3 % assise sur le salaire journalier de référence, affectée au financement des retraites complémentaires des bénéficiaires des allocations spécifiques de reclassement.

DURÉE ET FREQUENCE DU VERSEMENT

L'allocation est versée pour une durée maximale de 8 mois de date à date, à compter de la prise d'effet de la CRP et payée mensuellement à terme échu, pour tous les jours ouvrables ou non.

INTERRUPTION DU VERSEMENT

Le versement de l'allocation s'interrompt dès lors que l'intéressé retrouve une activité professionnelle salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger, est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces, est admis à bénéficier de l'allocation parentale d'éducation (APE) ou du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), est admis à bénéficier de l'allocation de présence parentale ou cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage (métropole, départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon),

REMBOURSEMENT DES PRESTATIONS INDUES

Tout bénéficiaire de la CRP qui a indûment perçu des allocations ou des aides au reclassement doit les rembourser à l'institution compétente et tout bénéficiaire ayant fait sciemment des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue d'obtenir le bénéfice de ces allocations ou aides risque des sanctions pénales.

EN CAS DE DÉCÈS

Lorsque le bénéficiaire de la CRP décède en cours d'indemnisation, pendant le différé d'indemnisation ou en cours de délai de carence, il est versé à son conjoint une somme égale à 120 fois le montant journalier de l'allocation dont bénéficiait ou aurait bénéficié le défunt.

Cette somme est majorée de 45 fois le montant de ladite allocation journalière pour chaque enfant à charge.

APPUI INDIVIDUALISÉ

Dans le bassin d'emploi concerné, un correspondant issu d'une équipe de reclassement personnalisé est chargé de l'appui individualisé du bénéficiaire de la CRP. Cette équipe est composée de représentants des organismes chargés du reclassement, de l'orientation et de la formation des travailleurs privés d'emploi sous la coordination de l'Assedic.

FORMALISATION DES RELATIONS ENTRE LE BÉNÉFICIAIRE ET L'ASSEDIC

Un document écrit formalise ces relations et précise les prestations fournies par les organismes assurant ou participant au service public de l'emploi à l'appui d'une démarche active des bénéficiaires d'une CRP. Ce document précise les conditions et les modalités de recours pour lesquelles l'intéressé cesse de bénéficier de la CRP :

- lorsqu'il refuse une action de reclassement ou qu'il ne s'y présente pas,
- lorsqu'il refuse une offre d'emploi considérée comme valable,
- lorsqu'il a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de bénéficier indûment de la CRP.

Lorsque l'intéressé cesse de bénéficier de la CRP à cause d'une des raisons ci-dessus, il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi.

BÉNÉFICE DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI (ARE)

Tout bénéficiaire d'une convention de reclassement personnalisé (CRP) qui, au terme de cette convention, est toujours à la recherche d'un emploi peut bénéficier de l'ARE dès son inscription comme demandeur d'emploi, sans délai de carence ni différé d'indemnisation.

DURÉE D'INDEMNISATION

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

PLAN D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI (PARE)

Un PARE succède dès lors à la CRP et un projet d'action personnalisé (PAP) se substitue au plan d'action de reclassement personnalisé.

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES : pole-emploi.fr

Pour la CRP, votre interlocuteur est toujours Pôle-emploi .



Les Fiches Techniques

La Convention de Reclassement Personnalisé (CRP)

73

**Syndicat National
des Cadres des
Industries chimiques
et parties similaires
(S. N. C. C.)**



**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S. N. C. C.)**

**CONVENTIONS COLLECTIVES
RATTACHEES**

Industries chimiques
Industrie pharmaceutique
Caoutchouc
Plasturgie
Verre et métiers du Verre
Instruments à Ecrire
Pharmacie d'Officine
Répartition pharmaceutique
UNION
Industries du textile

Imprimé par nos soins

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
Email : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

Parution février 2011

