



LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE

LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE*, D'UNE DUREE DE 12 MOIS MAXIMUM, A POUR OBJET DE PERMETTRE AUX SALARIES VISES PAR UNE PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE DE BENEFICIER, APRES LA RUPTURE DE LEUR CONTRAT DE TRAVAIL, D'UN ENSEMBLE DE MESURES LEUR PERMETTANT UN RECLASSEMENT ACCELERE.

Ces mesures comprennent :

DES ACTIONS PERSONNALISEES

Un conseiller de Pôle emploi (ou d'un autre organisme participant au service public de l'emploi) aide le salarié concerné à définir et à réaliser son projet de reclassement. Des moyens spécifiques sont mis à sa disposition :

- évaluation des compétences professionnelles (avec bilan si nécessaire) ;
- suivi individuel avec un conseiller personnel ;
- mesures d'appui à la reprise ou à la création d'entreprise ;
- orientation dans la recherche d'emploi ;
- mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche et techniques de recherche d'emploi) ;
- actions de validation des acquis de l'expérience ;
- formation, si nécessaire ;
- mesures d'appui social et psychologique.

DES INCITATIONS FINANCIERES A L'EMBAUCHE

La convention de reclassement personnalisé assure un revenu de remplacement et, dans certains cas, une indemnité différentielle de reclassement.

Le salarié peut également, en cas de déménagement pour reprendre un emploi, bénéficier d'aides à la reprise d'emploi. Sur les conditions d'obtention de ces aides, se renseigner auprès de Pôle emploi.

*Convention CRP du 19 février 2009 (JO du 1^{er} avril 2009) applicable aux procédures de licenciement engagées à compter du 1^{er} avril 2009.

QUI DOIT PROPOSER ?

- VOTRE ENTREPRISE COMPTE MOINS DE 1 000 SALARIES* ET VOUS LICENZIEZ POUR RAISON ECONOMIQUE,
- VOTRE ENTREPRISE EST EN REDRESSEMENT OU LIQUIDATION JUDICIAIRE, QUELLE QUE SOIT SA TAILLE,

VOUS DEVEZ PROPOSER UNE CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE A TOUS LES SALARIES VISES PAR CE LICENCIEMENT.

Si vous ne le faites pas, Pôle emploi vous réclamera une contribution égale à deux mois de salaire brut (art. L. 1235-16 du code du travail). Plus précisément, elle correspond à 60 fois le salaire journalier de référence déterminé sur les 12 derniers mois travaillés et servant au calcul de l'allocation de chômage.

SALARIES CONCERNES

La convention de reclassement personnalisé (CRP) doit être proposée :

- à tout salarié visé par une procédure de licenciement pour motif économique, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise ;
- Toutefois, les conditions de l'indemnisation sont différentes selon l'ancienneté des intéressés : deux ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise ou moins de deux ans. Dans tous les cas, les employeurs sont tenus de proposer la CRP.
- à tout salarié physiquement apte à un emploi ;
- à tout salarié résidant en France.

*Le champ d'application vise les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L.1233-71 du code du travail relatif au congé de reclassement.

Contactez le site Pôle emploi du lieu de votre établissement pour tout renseignement complémentaire concernant la convention de reclassement personnalisé ou consultez les sites www.pole-emploi.fr ou www.unedic.fr



Quand doit être donnée l'information sur la convention de reclassement personnalisé ?

LORSQUE LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE DOIT ETRE PRECEDE D'UN ENTRETIEN PREALABLE

1 Convoquer le salarié pour un entretien individuel préalable.

- Remettre au salarié le document d'information sur la convention de reclassement personnalisé qui lui indique comment prendre rendez-vous, rapidement et dans le délai de réflexion de 21 jours* après la remise des documents, auprès du pôle emploi de son domicile.
- Ce document d'information du salarié doit être remis accompagné d'un formulaire, à 2 volets, comportant :
 - un récépissé de présentation que vous conserverez après signature du salarié ;
 - un bulletin d'acceptation que le salarié doit vous retourner dans un délai de 21 jours*, s'il décide d'accepter la proposition de convention de reclassement personnalisé.

2 Lorsque à la date prévue par les articles L. 1233-15, L. 1233-39 et L. 1233-41 du code du travail pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion de 21 jours* après la remise des documents, dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de convention de reclassement personnalisé n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- lui rappelant la date d'expiration du délai de 21 jours* précité,
- lui précisant, que, en cas de refus de la convention de reclassement personnalisé, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

EN CAS D'ACCEPTATION DE LA CONVENTION PAR LE SALARIE

- Remettre au salarié le formulaire de demande d'allocations, afin qu'il le complète, le signe et vous le retourne avec les pièces demandées (copie de sa carte d'assurance maladie, d'une pièce d'identité ou du titre en tenant lieu, relevé d'identité bancaire ou postal).
- Signaler au pôle emploi du domicile** du salarié concerné son nom et ses coordonnées.
- Communiquer à ce pôle l'ensemble du dossier comprenant le formulaire de demande d'allocations (avec les pièces demandées), l'attestation d'employeur et le bulletin d'acceptation.
- Pôle emploi appellera votre participation au financement de la convention de reclassement personnalisé, pour chaque salarié concerné, dans le mois suivant le début de la convention, pour un règlement de votre part, au plus tard le 25 du deuxième mois civil suivant le début de la convention.

* Le délai de réflexion est de 14 jours pour les procédures de licenciement engagées avant le 1^{er} avril 2009. Pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative.

**Selon les coordonnées précisées par le pôle emploi sur le document remis au salarié à l'issue de l'entretien d'information intervenant au cours du délai de réflexion.



Votre salarié accepte la convention de reclassement personnalisé. Quels sont les effets de son acceptation ?

POUR L'EMPLOYEUR

1 Pour chaque salarié(e) qui accepte et qui a 2 ans ou plus d'ancienneté dans votre entreprise, vous devez verser à Pôle emploi une **contribution** destinée au financement de l'allocation spécifique de reclassement (voir page 4).

Celle-ci est égale à 2 mois de préavis (charges sociales, patronales et salariales comprises).

Dans le cas où le salarié aurait dû percevoir une indemnité de préavis supérieure à 2 mois, la fraction excédant ces 2 derniers mois lui est versée.

Aux salariés n'ayant pas 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui auraient bénéficié d'une indemnité de préavis s'ils n'avaient pas accepté la convention de reclassement personnalisé, vous devez verser le montant de cette indemnité à la rupture du contrat de travail.

2 Pour chaque salarié(e) qui accepte, vous devez verser à Pôle emploi une **participation** au financement des prestations d'accompagnement (voir page 4).

POUR LE SALARIÉ

- **Son contrat de travail** est rompu du fait d'un commun accord des parties à l'expiration du délai de réflexion.

- **Il n'exécute pas de préavis.** Il perçoit de l'entreprise l'indemnité de licenciement, et, le cas échéant, le montant correspondant à la somme restant due au titre du préavis (voir ci-contre).

*Pour les salariés qui ont moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'allocation est égal à celui de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

**Cette disposition ne concerne que les salariés justifiant de 2 ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise.

- Il perçoit une **allocation spécifique de reclassement*** pendant une **période maximale de 12 mois** (fixée de date à date à compter de la fin du contrat de travail).

Le montant de son allocation* est égal à :

- 80% de son salaire brut antérieur (dans la limite des sommes ayant donné lieu à contribution à l'assurance chômage) pendant les 8 premiers mois ;
- 70% de son salaire brut antérieur (dans la limite des sommes précisées ci-dessus) pendant les 4 mois suivants.

- **Pendant la convention** : un suivi personnalisé et, si nécessaire, un bilan de compétences, des mesures d'appui social et psychologique, des actions de formation lui seront proposés par Pôle emploi (ou un opérateur public ou privé exerçant une activité de placement) pour favoriser son reclassement.

En cas de reprise, avant le terme de la convention, d'un emploi salarié dont la rémunération, à nombre d'heures identique, est inférieure d'au moins 15% à la rémunération de l'emploi précédent, le bénéficiaire de la convention perçoit une indemnité différentielle de reclassement**.

Ces différentes mesures peuvent être complétées par d'autres prestations comme notamment une aide à la reprise ou à la création d'entreprise.

- **A l'issue de la convention** : s'il n'est pas reclassé, il peut être pris en charge au titre de l'assurance chômage.

***ATTENTION !** Pour les procédures de licenciement engagées avant le 1^{er} avril 2009, ce sont les dispositions de la CRP du 18 janvier 2006 qui s'appliquent. L'allocation spécifique de reclassement est versée pendant 8 mois :

- 80 % du salaire brut antérieur les 3 premiers mois ;
- 70 % du salaire brut antérieur les 5 derniers mois.

Le délai de réflexion pour accepter la CRP est de 14 jours.

Votre salarié n'accepte pas la convention de reclassement personnalisé. Quels sont les effets de son refus ?

Dans ce cas, la procédure de licenciement économique prévue par les textes se poursuit.



Participation au financement de la convention de reclassement personnalisé

CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU FINANCEMENT DE L'ALLOCATION SPECIFIQUE DE RECLASSEMENT

1 L'employeur contribue au financement de l'allocation spécifique de reclassement versée aux bénéficiaires justifiant de 2 ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise en s'acquittant, auprès du Pôle emploi compétent, du paiement d'une contribution. Celle-ci correspond au montant de l'indemnité de préavis, dans la limite de deux mois, qui aurait été versée si le salarié n'avait pas bénéficié d'une convention de reclassement personnalisé.

Cette contribution comprend l'ensemble des charges patronales et salariales.

PARTICIPATION AU FINANCEMENT DES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT

2 Pour tout bénéficiaire d'une convention de reclassement personnalisé, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, l'employeur verse une participation au financement des prestations d'accompagnement. Cette participation financière est égale à une somme correspondant aux heures acquises par le salarié bénéficiaire de la convention de reclassement personnalisé au titre du droit individuel à la formation (DIF) et n'ayant pas été utilisées.

Ce montant est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Formule du montant de la participation :

Nbre d'heures de DIF acquis par le salarié x $\frac{\text{salaire horaire net du salarié}}{2}$
au jour de la fin de contrat de travail

Le droit individuel à la formation (DIF)

Pour chaque salarié, le DIF s'acquiert annuellement à raison de 20 heures par an et peut se cumuler sur une durée de 6 ans. Pour les salariés à temps partiel, le plafond de 120 heures s'applique, quel que soit le nombre d'heures cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

CALCUL DE LA PARTICIPATION

- **Le montant de l'allocation de formation** est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

- **Le salaire horaire de référence**

- Salarié ayant **au moins** 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise

Le salaire horaire de référence s'obtient en divisant le total des rémunérations nettes versées au salarié par l'entreprise au cours des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail par le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois.

- Salarié ayant **moins de** 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise

Le salaire horaire de référence s'obtient en divisant le total des rémunérations nettes versées au salarié par le nombre total d'heures rémunérées au cours de la même période.

- Salarié dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait

Le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport entre la rémunération nette annuelle versée au salarié et la formule suivante :

151,67 heures x $\frac{\text{nombre de jours de la convention}}{217 \text{ jours}}$ x 12 mois