

---

## **CRP : le nouveau dispositif de convention de reclassement personnalisé est entré en vigueur le 1er avril 2009. Le détail du texte**

---

Le dispositif « amélioré » de CRP (convention de reclassement personnalisé) entre en vigueur à compter du 1er avril 2009. Un arrêté d'agrément du 30 mars 2009 publié au JO du mercredi 1er avril 2009 rend, en effet, obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du champ Unédic, les dispositions de la convention du 19 février 2009 relative à la convention de reclassement personnalisé (L'AEF n°[111846](#)). La convention est conclue pour une durée déterminée de douze mois à compter du 1er avril 2009.

La convention du 19 février 2009 relative à la CRP fait suite à l'accord national interprofessionnel CRP du 23 décembre 2008. Elle définit les conditions et les modalités d'application de la convention de reclassement personnalisé en faveur des salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, qui ne peuvent pas bénéficier d'un congé de reclassement (obligatoire dans les entreprises de 1 000 salariés et plus). La CRP leur permet de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un ensemble de mesures favorisant un reclassement accéléré.

### **DATE D'APPLICATION**

La convention s'applique aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1er avril 2009. Par date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique, il y a lieu d'entendre, selon le cas : la date de l'entretien préalable (licenciement individuel) ; la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel (licenciement collectif).

La convention confie à l'Unédic la gestion des CRP proposées par les employeurs qui relèvent du champ d'application du régime d'assurance chômage ou par des employeurs qui ont adhéré à titre irrévocable à ce régime.

Le texte peut être renouvelé si les signataires de la convention constatent, au vu des résultats d'une évaluation sur la qualité de l'accompagnement et l'efficacité des reclassements réalisés, que les conditions d'accompagnement ont été remplies. Toutefois, les bénéficiaires d'une CRP à cette date d'échéance demeureront régis par les dispositions de la présente convention.

Si un autre dispositif, accessible à tous les bénéficiaires de la CRP et faisant appel à des financements autres que publics, était institué, les signataires de la convention CRP (l'ensemble des huit organisations patronales et syndicales) se réuniraient immédiatement pour en mesurer l'impact sur celle-ci. Sauf nouvel accord national interprofessionnel négocié à la suite de cet examen pour le prolonger ou l'adapter, la convention cesserait alors de plein droit de produire ses effets.

## **BÉNÉFICIAIRES**

Ont la faculté de bénéficier d'une CRP les salariés totalement privés d'emploi :

- Justifiant de deux ans d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
- Justifiant d'une période d'affiliation au régime d'assurance chômage leur ouvrant droit à indemnisation et résidant sur le territoire relevant du champ d'application du régime ;
- Aptés physiquement à l'exercice d'un emploi, au sens de l'article 4 (d) du règlement annexé à la convention du 19 février 2009.

Les salariés totalement privés d'emploi qui ne totalisent pas les deux ans d'ancienneté ont la faculté de bénéficier d'une CRP dans certains cas.

## **PROCÉDURE D'ACCEPTATION**

**DÉLAI.** Chacun des salariés concernés doit être informé individuellement et par écrit du contenu de la CRP et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier. Il dispose d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser une telle convention à partir de la date de la remise du document proposant la CRP. 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 compétente.

**DOCUMENT.** Le document remis par l'employeur au salarié doit porter mention :

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

Le document remis au salarié 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.

Au cours du délai de réflexion, le salarié bénéficie d'un entretien d'information, destiné à l'éclairer dans son choix.

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

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

**LETTRE RECOMMANDÉE.** Lorsque, à la date prévue pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de CRP n'est pas expiré, l'employeur doit lui adresser une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion ;

- et lui précisant qu'en cas de refus de la convention de reclassement personnalisé cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

**BULLETIN D'ACCEPTATION.** Le salarié manifeste sa volonté de bénéficier de la CRP en remettant à l'employeur le bulletin d'acceptation dûment complété et signé. En cas d'acceptation du salarié, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties, à la date d'expiration du délai de réflexion. Le salarié bénéficie, dès le jour suivant la rupture du contrat de travail, du statut attaché à la CRP. L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du salarié.

L'ensemble des documents nécessaires à la mise en œuvre de la CRP sont arrêtés par l'Unédic et remis par Pôle emploi, à l'employeur à sa demande. Pour être recevable, 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 (carte Vitale) et d'une pièce d'identité, ou du titre en tenant lieu.

L'employeur doit communiquer immédiatement au Pôle emploi dans le ressort duquel le salarié est domicilié le bulletin d'acceptation accompagné d'une attestation d'employeur, de la demande d'allocations et des pièces nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur.

**STATUT.** La CRP prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail. Le bénéficiaire de la CRP a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

## **ACCOMPAGNEMENT ET AIDES AU RECLASSEMENT PERSONNALISÉ**

**PRÉ-BILAN.** Les salariés qui acceptent une CRP bénéficient, dans les huit jours suivant la date d'effet de la convention, d'un entretien individuel de pré-bilan pour l'examen de leurs 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 le mois suivant l'entretien individuel de pré-bilan.

**PLAN D'ACTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ.** Les prestations d'accompagnement s'inscrivent dans un plan d'action de reclassement personnalisé 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 six 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 selon les modalités définies par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;
- et/ou des mesures de formation incluant l'évaluation pré-formative prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé.

La mise en œuvre de ces différentes mesures est confiée à Pôle emploi ou aux autres organismes participant au service public de l'emploi.

**ACTIONS DE FORMATION.** Les actions de formation proposées aux bénéficiaires de la CRP sont celles permettant un retour rapide à l'emploi qui préparent à des métiers pour lesquels les besoins en main-d'œuvre 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 projet personnalisé d'accès à l'emploi, dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi au terme de la CRP. La durée d'indemnisation est, dans ce cas, réduite du nombre de jours indemnisés au titre de la CRP.

**INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE RECLASSEMENT.** Lorsque, avant le terme de la CRP, le bénéficiaire reprend un emploi salarié dont la rémunération est, pour un nombre identique d'heures hebdomadaires de travail, inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de son emploi précédent, il perçoit une indemnité différentielle de reclassement. 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, à terme échu, 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. L'indemnité est due dès lors que l'intéressé justifie de l'exécution de son contrat de travail. Cette indemnité n'est pas due aux bénéficiaires d'une CRP n'ayant pas deux ans d'ancienneté.

## **ALLOCATION SPÉCIFIQUE DE RECLASSEMENT**

**MONTANT.** Pendant la durée de la CRP, les bénéficiaires perçoivent une allocation spécifique de reclassement leur garantissant 70 % de leur salaire journalier de référence. Cette allocation est portée à 80 % du salaire journalier de référence pendant les huit premiers mois. Elle ne peut être inférieure à 80 % du montant journalier brut de l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue, 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 à partir des rémunérations des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé.

Cette allocation ne peut être inférieure au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté la CRP.

Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires d'une CRP n'ayant pas deux ans d'ancienneté est égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi tel que fixé par le règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage.

Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires d'une CRP bénéficiant d'une pension d'invalidité de 2e ou de 3e catégorie, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, est égal à la différence entre le montant de l'allocation spécifique de reclassement et le montant de la pension d'invalidité.

**PARTICIPATION RETRAITES COMPLÉMENTAIRES.** Une participation de 3 % assise sur le salaire journalier de référence est retenue sur l'allocation journalière. Le prélèvement de cette participation ne peut avoir pour effet de réduire le montant de l'allocation journalière à moins de 26,66 euros (valeur 1er juillet 2008). Le produit de cette participation est affecté au financement des retraites complémentaires des bénéficiaires de l'allocation spécifique de reclassement.

**DURÉE.** L'allocation spécifique de reclassement est versée pour une durée maximum de 12 mois de date à date à compter de la prise d'effet de la CRP. Pour les bénéficiaires n'ayant pas deux ans d'ancienneté, la durée de versement de l'allocation spécifique de reclassement ne peut en aucun cas excéder celle à laquelle ils auraient pu prétendre au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

**VERSEMENT.** L'allocation spécifique de reclassement est payée mensuellement à terme échu, pour tous les jours ouvrables ou non. Le service des allocations doit être interrompu à compter du jour où 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 ou du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ;
- 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.

Les articles 26 (prestations indues), 35 (allocation décès) et 36 (aide pour congés non payés) du règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage sont applicables aux bénéficiaires de la CRP.

**PRESCRIPTION.** Le délai de prescription de la demande en paiement de l'allocation spécifique de reclassement et de l'indemnité différentielle de reclassement est de 2 ans suivant leur fait générateur.

## **SUIVI DE L'EXÉCUTION DU PLAN D'ACTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ**

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

- 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 ;
- ou lorsqu'il a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de bénéficier indûment de la convention de reclassement personnalisé.

Lorsque l'intéressé cesse de bénéficier de la CRP dans le cadre de ces dispositions, il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et son dossier est transmis au DDTEFP.

### **FINANCEMENT**

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

**EMPLOYEUR.** L'employeur contribue au financement de l'allocation spécifique de reclassement versée aux bénéficiaires de la CRP justifiant de deux ans d'ancienneté en s'acquittant du paiement d'une somme égale à deux mois de salaire correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'une CRP. Cette contribution comprend l'ensemble des charges patronales et salariales. Dans le cas où l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'une CRP est supérieure à deux mois de salaire, la fraction excédant ce montant est versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.

Les salariés ne justifiant pas de deux ans d'ancienneté qui auraient bénéficié d'une indemnité de préavis s'ils n'avaient pas adhéré à la CRP en perçoivent le montant dès la rupture de leur contrat de travail.

Le règlement des sommes dues par l'employeur est exigible au plus tard le 25 du deuxième mois civil suivant le début de la CRP. Les sommes non payées aux dates limites d'exigibilité sont passibles de majorations de retard.

### **DROITS A L'ALLOCATION CHÔMAGE AU TERME DE LA CRP**

Le bénéficiaire d'une CRP qui, au terme de cette convention, est à la recherche d'un emploi peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, dès son inscription comme demandeur d'emploi, sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente. La durée d'indemnisation au titre de cette allocation est, dans ce cas, réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation spécifique de reclassement.

*Arrêté du 30 mars 2009 portant agrément de la convention du 19 février 2009 relative à la*

*convention de reclassement personnalisé et texte intégral de la convention :*  
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020466868>