

LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ (CRP)

PRESENTATION GENERALE DU DISPOSITIF

TEXTES

Créée par l'article 74 de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, la convention de reclassement personnalisé a vocation à mettre en œuvre un ensemble de mesure favorisant un «reclassement accéléré» des salariés licenciés pour motif économique, qui ne bénéficient pas du congé de reclassement. Ce dernier est obligatoire dans les entreprises ou groupes occupant au moins **1 000** salariés.

Instaurée par voie législative, ses modalités d'application ont quant à elles été définies par les partenaires sociaux dans un accord interprofessionnel le 5 avril 2005, et formalisées dans une convention reconduite à trois reprises. La convention actuellement applicable est celle du 20 février 2010, qui reconduit à l'identique la convention du 19 février 2009.

ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE D'APPLICATION

Convention du 20 février 2010

La convention de reclassement personnalisé du 20 février 2010 est conclue pour une durée déterminée.

Elle s'applique aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter 1^{er} avril 2010.

Par date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique, il y a lieu d'entendre :

- la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 1232-2 du Code du travail ;
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévu à l'article L. 2323-6 du Code du travail.

La convention de reclassement personnalisé cessera de produire ses effets au 31 mars 2009.

Article 22 § 2 – CPR du 19 février 2009

La convention est conclue pour une durée déterminée de **2 ans**, à compter du 1^{er} avril 2010. Elle cessera de plein droit de produire ses effets au 31 mars 2011.

Article 2 – CRP du 20 février 2010

L'application de la CRP du 20 février 2010 a été prolongée jusqu'au 31 août 2011. À partir du 1^{er} septembre 2011, la CRP et le CTP (Contrat de Transition Professionnelle) sont remplacés par le Contrat de Sécurisation Professionnelle.

Prestations relatives à l'accompagnement et aides au reclassement

Les différentes mesures d'accompagnement prévues pour les bénéficiaires de la CRP peuvent être complétées par les aides au reclassement issues du règlement général annexé à la Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage.

Elles s'appliquent à tous les bénéficiaires de la CRP, quelle que soit la date de leur fin de contrat de travail, dès lors que la demande est formulée pour une aide dont le fait générateur intervient à compter de la date d'entrée en vigueur de la Convention du 19 février 2009 relative à la convention de reclassement personnalisé, soit à compter du 1^{er} avril 2009.

En conséquence, tous les bénéficiaires d'une CRP peuvent bénéficier :

- des dispositions relatives à l'incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une ASR avec une rémunération (articles 28 à 32 du règlement précité) pour toute reprise d'emploi à compter du 1^{er} avril 2009 ;
- de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (article 34 du règlement précité), en cas de reprise ou de création d'entreprise réalisée au plus tôt à compter du 1^{er} avril 2009.

Circulaire UNEDIC n° 2009-13 du 6 mai 2009

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

Article 23 - CRP du 19 février 2009

Un nouveau dispositif de reclassement est expérimenté dans différents bassins d'emploi.

Les premiers bassins d'emploi concernés sont :

- Charleville-Mézières ;
- Montbéliard ;
- Morlaix ;
- Saint-Dié-des-Vosges ;
- Toulon ;
- Vitré ;
- Valencienne.

L'expérimentation du CTP se poursuit avec l'élargissement à de nouveaux bassins d'emploi caractérisés par une situation économique, démographique et sociale très défavorable à l'emploi :

- Le Havre ;
- Niort ;
- Auxerre ;
- Dreux ;
- Les Mureaux-Passy ;
- Saint-Quentin ;
- La Vallée de l'Arve ;
- Hagetmau.

Ordonnance du 13 avril 2006 ratifiée par la loi n° 2007-1770, JO du 31 décembre 2006, relative à la participation et l'actionnariat salariés

GESTION ET FINANCEMENT DE LA CONVENTION

La gestion des conventions de reclassement personnalisé proposée :

- par les employeurs qui relèvent du champ d'application du régime d'assurance chômage fixé par l'article L. 5422-13 du Code du travail (employeurs privés établis en métropole, dans les DOM, dans les collectivités d'Outre-Mer de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint Martin) ;
- ou par des employeurs qui ont adhéré à titre irrévocable au régime (entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État, établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, sociétés d'économie mixte dans lesquelles les collectivités territoriales ont une participation majoritaire),

est confiée à l'UNEDIC.

Article 20 – CRP du 19 février 2009

Participation de l'employeur

Reliquat de droit au DIF

Les prestations d'accompagnement sont financées par l'utilisation du droit du salarié acquis à la date de la rupture de son contrat de travail au titre du droit individuel à la formation.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise ont accès au DIF à raison de **20** heures par an. Les droits peuvent se cumuler sur **6** ans, dans la limite de **120** heures.

La participation de l'employeur est calculée sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Le salaire horaire de référence est calculé comme suit :

$$\frac{\text{Rémunérations nettes perçues au cours des 12 derniers mois/}}{\text{nombre total d'heures rémunérées sur la période}}$$

Pour les salariés soumis au forfait jour, le calcul est le suivant :

$$\frac{151,67 \times \text{nombre de jours de la convention individuelle de forfait} \times 12 \text{ mois}}{217 \text{ jours}}$$

L'employeur verse à Pôle emploi une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF non utilisées, calculée sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise (**50** % de la rémunération nette de référence du salarié concerné).

Article 16 § 2 - CRP du 19 février 2009

Versement par l'employeur pour le financement de l'allocation

L'employeur est tenu de verser une somme égale à **2** mois de salaire correspondant à l'indemnité compensatrice de préavis que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas bénéficié de la convention de reclassement personnalisé, charges sociales incluses (parts patronale et salariale).

Ce versement est une contribution au financement de l'allocation spécifique de reclassement dont bénéficient les salariés adhérents aux dispositifs pendant sa durée d'application.

Article 17 § 2 - CRP du 19 février 2009

Les sommes non payées aux dates limites d'exigibilité sont passibles des majorations de retard prévues pour les contributions d'assurance chômage (**10 %** pour les **3** premiers mois, **2 %** pour chaque trimestre suivant).

Participation de l'État

Dans le cadre d'un accord passé avec les institutions du régime d'assurance chômage, l'État contribue au financement, notamment au titre du DIF, des dépenses relatives aux actions engagées dans le cadre de la convention de reclassement personnalisé.

Article L. 1233-69 du Code du travail

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

PROPOSITION DE LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE

L'employeur qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié a l'obligation de lui proposer le bénéfice de la convention de reclassement personnalisée. Un effort particulier est donc mis en œuvre pour lui permettre d'accéder, après la rupture de son contrat de travail à des actions :

- de soutien psychologique ;
- d'orientation ;
- d'accompagnement ;
- d'évaluation des compétences professionnelles et de formation, destinées à favoriser son reclassement.

Article L. 1233-65 du Code du travail

Employeurs visés

Employeurs relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage

Sont tenus à cette obligation de proposition de la CRP :

- les employeurs du secteur privé définis à l'article L. 5422-13 du Code du travail ;
- les employeurs publics ayant adhéré à titre irrévocable au régime défini à l'article L. 5424-1-3° (entreprises et sociétés nationales, établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, sociétés d'économie mixte).

Article 20 - CRP du 19 février 2009

Il s'agit plus généralement des employeurs soumis aux dispositions et procédures relatives au licenciement pour motif économique, soit :

- les entreprises ou établissements agricoles, industriels ou commerciaux, publics ou privés ;
- les offices publics et ministériels ;
- les professions libérales ;
- les sociétés civiles ;
- les syndicats professionnels ;
- les associations de quelque nature que ce soit.

Article L. 1233-1 du Code du travail

Circulaire UNEDIC n° 2009-13 du 6 mai 2009

Employeurs non soumis au congé de reclassement

La convention de reclassement personnalisée doit être proposée par les employeurs non soumis au congé de reclassement prévu par l'article L. 1233-71 du Code du travail. Il s'agit :

- des entreprises ou groupes occupant moins de **1 000** salariés ;
- des entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, quelle que soit leur taille.
- le congé de reclassement est remplacé par le congé de mobilité dans toutes les entreprises de plus de **1 000** salariés ayant conclu un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il comporte des mesures d'accompagnement, de formation et éventuellement des périodes de travail sur un autre poste dans l'entreprise ou en dehors de l'entreprise d'origine.

Article L. 1233-77 alinéa 1 du Code du travail

Sanction en cas de manquement

L'employeur qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé doit verser au régime d'assurance chômage une contribution dite «spécifique». Son montant correspond à l'équivalent de **60** fois le montant du salaire journalier de référence ayant servi au calcul des allocations.

Article 3 § 3 - Convention du 19 février 2009 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage

Article 55 - Règlement annexé à la convention du 19 février 2009

PARTICIPATION FINANCIERE

Les sommes dues par les employeurs au titre des **2** mois de salaire correspondant à l'indemnité compensatrice qu'aurait perçue le salarié s'il n'avait pas choisi la CRP d'une part, et du reliquat des droits au DIF d'autre part, sont exigibles au plus tard le 25 du **2^e** mois suivant le début de la convention de reclassement personnalisé.

Les règles relatives au paiement, au précontentieux et contentieux, aux remises et délais ainsi qu'aux prescriptions des sommes dues par l'employeur sont celles prévues pour les contributions d'assurance chômage.

Article 18 - CRP du 19 février 2009

BENEFICIAIRES

SALARIE CONCERNE

Existence d'un contrat de travail

Il s'agit d'un salarié lié à son employeur par un contrat de travail. Toute personne exerçant dans l'entreprise uniquement un mandat social est exclue du dispositif.

Licenciement pour motif économique

La convention de reclassement personnalisé s'adresse à tout salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé.

Les dispositions du code du travail relatives au licenciement pour motif économique étant applicables à toute rupture du contrat résultant «d'une suppression ou transformation d'emploi, ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou mutations technologiques», la CRP est applicable aux départs négociés ou volontaires s'inscrivant dans ce cadre.

« Sont également concernés, les salariés licenciés à la suite d'une cessation totale d'activité de l'entreprise ou encore les salariés dont le contrat de travail vient à expiration à la suite d'une fin de chantier selon les usages de la profession, dès lors que les conventions ou accords collectifs le prévoient ».

Circulaire UNEDIC n° 2009-13 du 6 mai 2009

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Article 2 – CRP du 19 février 2009

L'ensemble des conditions sont appréciées au jour où l'acceptation du salarié prend effet, soit au lendemain du dernier jour du délai de réflexion prévu dans la procédure. Elles sont vérifiées lors de l'entretien d'information dont bénéficient les personnes concernées.

Privation totale d'emploi

Pour bénéficier de la convention de reclassement personnalisé, le salarié doit être totalement privé d'emploi au dernier jour du délai de réflexion dont il dispose.

La convention est exclusive de toute autre activité professionnelle.

Ancienneté

Le salarié doit justifier d'une ancienneté de **2 ans** continus, lui ouvrant droit à un préavis de **2 mois**.

Le salarié ayant une ancienneté inférieure peut bénéficier de la CRP dans des conditions spécifiques (bénéfice des mesures d'accompagnement sans indemnisation particulière).

La condition d'ancienneté s'apprécie au dernier jour du délai de réflexion qui correspond à la fin du contrat de travail.

L'ancienneté dans l'entreprise est appréciée à la date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement qui fixe le point de départ du délai-congé prévu à l'article L. 1234-1 du Code du travail, selon la jurisprudence.

Cass. soc - 21 mai 1991, n° 2040 D, Sailly c/ Bellembert

En conséquence, chaque fois que la date de présentation de la lettre de notification du licenciement intervient avant la fin du délai de réflexion, c'est à la date de présentation de cette lettre que s'apprécie la condition d'ancienneté.

Circulaire UNEDIC n° 2009-13 du 6 mai 2009

Activité antérieure

La durée d'affiliation au régime d'assurance chômage doit pouvoir permettre une ouverture de droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Situation des salariés susceptibles d'être indemnisés jusqu'à l'obtention d'une retraite à taux plein

Les salariés dont l'âge et la durée d'affiliation au régime d'assurance permettent une indemnisation jusqu'à la date à laquelle ils bénéficient d'une retraite à taux plein ont été exclus du dispositif de reclassement dans la première convention de reclassement personnalisé de 2005.

S'en trouvaient également exclus les salariés susceptibles de bénéficier d'un autre revenu de remplacement jusqu'à la retraite à taux plein (préretraite).

Un arrêt du Conseil d'État ayant jugé que les partenaires sociaux n'avaient pas compétence pour cette catégorie de salariés, cette disposition n'a logiquement pas été reprise dans la Convention de reclassement personnalisé de 2009.

☞ *Selon le Conseil d'État, « [...] considérant qu'il ne résulte ni des dispositions de l'article L.321-4-2 [du code du Travail], ni d'aucune autre disposition législative, que les partenaires conventionnels auraient compétence pour exclure du bénéfice de la convention de reclassement personnalisé les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi au titre de l'article 12§3 du règlement général annexé à la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage (visant à maintenir l'indemnisation jusqu'à la retraite), ni les titulaires d'un revenu de remplacement servi jusqu'à la retraite à taux plein, notamment une pension militaire ; que par suite, l'arrêté du 23 février 2006 agréant les stipulations de la convention du 18 janvier 2006 relative à la convention de reclassement personnalisé doit être annulé en tant qu'il agréé les stipulations du D) de l'article 2 de cette convention (qui les exclue expressément de la CRP). »*

CE du 31 janvier 2007 n° s 292828, 293063, 293064, 293065, 293066, 293067, Union nationale de coordination des associations militaires et a.

De ce fait, les employeurs doivent proposer le bénéfice de la convention de reclassement personnalisé à l'ensemble des salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé sans faire de distinction quant aux droits à l'allocation d'assurance chômage susceptibles de leur être accordés.

Résidence en France

Le bénéfice de la CRP impose que l'intéressé réside en France, soit :

- sur le territoire métropolitain ;
- dans un DOM ;
- dans les collectivités d'Outer-Mer de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy ou Saint-Martin.

La convention de reclassement personnalisé s'applique également :

- aux salariés détachés hors du territoire visé par la convention ;
- aux salariés expatriés, ressortissants d'un État membre de l'Union européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen (Islande, Liechtenstein et Norvège) ou de la Confédération suisse, occupés par des entreprises entrant dans le champ d'application territorial de la convention.

Aptitude physique à l'emploi

Dans l'optique d'un reclassement favorisé par des mesures d'accompagnement, la condition d'aptitude physique à l'emploi est naturellement requise.

La notion utilisée ici est celle retenue par l'assurance chômage. Celle-ci fait essentiellement référence à la reconnaissance ou non par la sécurité sociale d'une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie qui a priori est incompatible avec l'aptitude à exercer un emploi.

Les titulaires d'une pension d'invalidité 2^e ou 3^e catégorie peuvent néanmoins être reconnus aptes sous certaines conditions.

PROCEDURE D'ACCEPTATION

Articles 4 et 5 - CRP du 19 février 2009

INFORMATION INDIVIDUELLE DES SALARIES

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.

Retrait du dossier de CRP par l'employeur

L'employeur doit retirer auprès de Pôle emploi dont il relève l'ensemble du dossier de CRP en précisant le nombre de salariés potentiellement visé par la procédure de licenciement.

Le dossier est constitué :

- pour l'employeur :
 - d'une notice d'information sur la CRP et d'une notice relative à l'attestation employeur ;
- pour chaque salarié concerné :
 - d'un document de présentation de la CRP accompagné d'un récépissé et d'un bulletin d'acceptation de la CRP,
 - d'un formulaire de demande d'allocations,
 - d'une attestation employeur.

Proposition de la CRP

Licenciement de moins de 10 salariés

La proposition de la CRP au salarié doit avoir lieu au cours de l'entretien préalable au licenciement, par la remise du document de présentation du dispositif.

Licenciement soumis à la procédure d'information et de consultation des IRP

La proposition de la CRP doit être faite à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel, par la remise du document de présentation à chaque salarié concerné.

Récépissé

Le salarié doit compléter et signer le volet de récépissé daté du jour de l'entretien préalable ou de la dernière réunion de consultation des IRP, et le remettre à l'employeur.

DELAJ DE REFLEXION

Durée

À compter de la date de remise du document d'information, le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours pour accepter ou refuser la convention (délai préfix qui court de date à date).

La date de remise au salarié du document de présentation et la date de fin du délai de **21** jours sont indiquées par l'employeur sur le bulletin d'acceptation de la CRP.

Pour les salariés protégés, dont le licenciement est soumis à autorisation, le délai de réflexion est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative compétente.

L'ancien salarié « protégé » n'est pas fondé à demander la nullité de son licenciement au motif que l'autorisation de l'inspecteur du travail est intervenue après son adhésion à la CRP. Si la proposition de la CRP ayant entraîné son adhésion par le salarié protégé est intervenue avant la demande d'autorisation à l'inspection du travail et avant que celle-ci ne donne son accord, l'employeur a bien notifié à l'intéressé la rupture du contrat de travail d'un commun accord après la réponse de l'administration. À noter qu'en cas de refus de celle-ci le contrat de travail n'aurait pu être rompu malgré l'adhésion du salarié à la CRP.

Cass. soc. n° 11-11299 du 4 décembre 2012

Entretien à Pôle emploi

Au cours du délai de réflexion de **21** jours, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi, destiné à l'éclairer dans son choix.

C'est au cours de cet entretien que Pôle emploi vérifie si les conditions d'attribution de la CRP sont remplies au dernier jour du délai de réflexion.

Notification du licenciement au cours du délai de réflexion

Si à la date prévue pour l'envoi de la lettre de licenciement au salarié, le délai de réflexion dont il dispose pour faire connaître sa réponse à la proposition de convention de reclassement personnalisé n'est pas encore expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion ;
- lui précisant, qu'en cas de refus de la CRP, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

Il est impératif que l'employeur remette personnellement au salarié concerné le document l'informant du motif économique de la rupture du contrat de travail. Le fait que l'information du motif figure sur un document écrit ayant circulé dans l'entreprise, les délégués du personnel ayant été par ailleurs informés et consultés, n'est pas recevable.

Cass. soc. n° 10-14632 du 12 juin 2012

La rupture du contrat de travail d'un salarié ayant adhéré à une convention de reclassement personnalisé a à l'origine une cause économique réelle et sérieuse dont les motifs doivent être énoncés par l'employeur au salarié visé.

« ... la rupture du contrat de travail résultant de l'acceptation par le salarié d'une convention de reclassement personnalisé doit avoir une cause économique réelle et sérieuse ; [...] l'appréciation de cette cause ne peut résulter que des motifs énoncés par l'employeur [...] ayant constaté que l'employeur n'avait adressé à la salariée aucun document écrit énonçant le motif économique de la rupture, la cour d'appel a exactement décidé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ».

Cass. Soc. 27 mai 2009 n° 08-43.137, Sté Artscan c/Leblanc

L'employeur doit énoncer le motif économique du licenciement soit dans le document écrit d'information sur la CRP obligatoirement remis au salarié, soit dans la lettre qu'il est tenu de lui adresser lorsque le délai de réponse du salarié expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement.

Lorsqu'il n'est pas possible pour l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation de la proposition de convention par le salarié, celle-ci entraînant la rupture du contrat de travail, il pourrait être reproché à l'employeur de ne pas avoir porté à la connaissance du salarié le motif économique. Afin de ne pas risquer une requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse, il suffit que le motif économique soit énoncé dans tout autre document écrit et remis au salarié au plus tard au moment de son acceptation.

Cass. Soc. du 14 avril 2010 n° 08-45.399, société Aquitaine analyses c/ Porras

Cass. Soc. du 14 avril 2010 n° 09-40.987, société La Financière de Montmur c/ Bouëssel du Bourg

Portée de l'obligation de reclassement incombant à l'employeur au cours de la procédure

Au lendemain de l'envoi au salarié de la notification de son licenciement, courrier lui rappelant par ailleurs comme le veut la procédure, le délai de réflexion dont il dispose pour accepter ou pas la CRP, un poste équivalent à celui du salarié dont la suppression est à l'origine du licenciement pour motif économique se libère. L'employeur n'ayant pas proposé au salarié ce poste est condamné par les juges du fond au versement de dommages et intérêt pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi qu'au remboursement des allocations chômage, dans la limite de **6** mois. La Cour de cassation précise dans cette affaire que « au titre de son obligation de reclassement, l'employeur doit proposer au salarié les emplois disponibles au moment où il manifeste sa volonté de mettre fin au contrat de travail en notifiant la lettre de licenciement, quand bien même le licenciement serait subordonné au refus par le salarié de la convention de reclassement qui lui a été proposée ». Le poste s'étant libéré au lendemain, l'employeur n'était par conséquent pas tenu de le proposer au salarié.

Cass soc. n° 11-14162 du 13 novembre 2012

REPONSE DU SALARIE

Forme

En cas d'acceptation de la CRP, le salarié manifeste sa volonté par la remise du bulletin d'acceptation à son employeur, dûment complété et signé. Le bulletin n'est valable que s'il est accompagné de la demande d'allocations spécifiques de reclassement et des pièces justificatives nécessaires, soit :

- une copie de la carte d'assurance-maladie ;
- une pièce d'identité ou du titre en tenant lieu ;
- un relevé d'identité bancaire ou postal.

L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du salarié.

Envoi du dossier à Pôle emploi

L'employeur envoie immédiatement le dossier à Pôle emploi du lieu de résidence du salarié. Il comporte :

- le bulletin d'acceptation du salarié ;
- une attestation employeur ;
- la demande d'allocations ;
- les pièces justificatives nécessaires.

Le Pôle emploi compétent assure à la fois la gestion du dossier et le suivi du bénéficiaire pendant toute la période de la convention de reclassement personnalisé.

Conséquences de l'acceptation du salarié

Rupture d'un commun accord du contrat de travail

Le contrat de travail est réputé rompu d'un commun accord des parties, à la date d'expiration du délai de réflexion de **14** jours.

Le seul consentement du salarié à la convention de reclassement fait que le contrat de travail est réputé rompu d'un commun accord, le salarié disposant d'un délai de réflexion avant de se prononcer sur l'intérêt pour lui d'adhérer à la convention de reclassement personnalisé. Sauf à pouvoir établir que le consentement du salarié s'est vu vicié par l'attitude de l'employeur, le salarié n'est donc plus fondé à contester le caractère économique du licenciement.

CA Douai du 23 février 2007 n° 06-1057, ch. soc. - Bernard c/ SARL Auto self-service

Contestation du motif économique du licenciement

La Cour de cassation a censuré l'arrêt de la cour d'appel de Douai. Selon la Haute juridiction, il résulte des articles L. 321-1 et L. 321-4-2, alinéa 4, du Code du travail (articles L. 1233-3 et L. 1233-19 du nouveau Code du travail), que si l'adhésion du salarié à une convention de reclassement personnalisé entraîne une rupture réputée intervenir d'un commun accord, elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif économique.

Cass. soc. n° 07-41964 du 5 mars 2008

Le licenciement ayant été jugé sans cause réelle et sérieuse, l'employeur est condamné à verser un complément d'indemnité compensatrice de préavis. Le salarié avait perçu une indemnité compensatrice de préavis d'un mois de salaire, les deux mois restant ayant été versés aux organismes gestionnaires de la convention de reclassement personnalisé. En l'absence de motif économique de licenciement, la convention de reclassement personnalisé devient sans cause, de sorte que l'employeur est tenu à l'obligation du préavis et de congés payés afférents, sauf à tenir compte des sommes déjà versées à ce titre en vertu de ladite convention.

Cass. soc. du 5 mai 2010 n° 0843.652, Zaragoza c/société Netia

Le seul document comportant les motifs du licenciement économique mentionnant des « nécessités organisationnelles », la cour d'appel a jugé que le licenciement n'est pas motivé. L'employeur est par ailleurs condamné à verser à l'ancien salarié une certaine somme à titre de dommages et intérêts pour irrégularité de la procédure, notamment l'irrégularité de la lettre de convocation à l'entretien préalable. Ce qui, selon la Cour de cassation, ne peut être remis en cause par le fait que l'ancien salarié ait adhéré à une convention de reclassement personnalisé, celle-ci constituant une modalité du licenciement économique.

Cass. soc. n° 11-28494 du 16 mai 2013

La rupture du contrat de travail ayant été jugée sans cause réelle et sérieuse, l'employeur est condamné au versement au salarié l'indemnité de préavis à laquelle il aurait eu droit sans la CRP et au remboursement des allocations chômage dans la limite de 6 mois. Suivant ce raisonnement ayant conduit à cette condamnation, l'employeur demande que soit déduit du montant des allocations chômage celui qu'il a versé au titre de la contribution employeur au financement de la CRP. Sa demande est jugée recevable.

Cass. soc. n° 11-28494 du 16 mai 2013

Contestation du motif économique pour non-respect de l'obligation de reclassement – adhésion du salarié à la CRP – conséquence sur la réponse à l'offre de reclassement de l'employeur

S'il est reconnu que l'adhésion à une convention de reclassement personnalisé ne prive pas le salarié de la possibilité de contester le motif économique du licenciement, celle-ci entraîne toutefois nécessairement renonciation de la part du salarié à la proposition de reclassement qui lui a été faite.

Dans l'affaire jugée, bien que l'employeur n'ait pas entièrement respecté son obligation de reclassement dans sa forme (non-respect du délai de réflexion dont le salarié bénéficie pour qu'il se prononce sur les offres de reclassement, susceptible de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse, date à partir de laquelle les recherches de reclassement doivent être effectuées, soit celle à compter de laquelle le licenciement est envisagé et non pas avant l'entretien préalable au licenciement), le fait que les salariés aient accepté d'adhérer à la convention de reclassement personnalisé ne remet pas en cause le respect des obligations de reclassement par l'employeur.

Cass. soc. n° 10-23.703 du 28 septembre 2011

Recevabilité d'une demande de résiliation judiciaire en cas d'adhésion à la CRP avant la décision judiciaire

Il a été jugé que « la rupture du contrat de travail consécutive à l'adhésion du salarié à une convention de reclassement personnalisé ne rend pas sans objet la demande antérieure en résiliation judiciaire ». Le salarié est susceptible d'obtenir, en cas de reconnaissance des manquements de l'employeur qu'il lui reproche, l'indemnisation correspondant à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. n° 11-19641 du 12 juin 2012

Droit à la priorité de réembauchage

Si tout salarié licencié pour motif économique peut bénéficier de la priorité de réembauchage pendant l'année qui suit la date de la rupture de son contrat de travail, s'il en fait la demande pendant ce délai, il est désormais établi que les mêmes dispositions s'appliquent aux salariés ayant adhéré à la convention de reclassement personnalisé. Bien que dans ce cas, la rupture du contrat soit réputée résulter d'un commun accord, il est possible d'appliquer l'article L. 1233-3 du Code du travail. Celui-ci soumet en effet à la législation sur le licenciement économique toute rupture du contrat de travail résultant d'une cause économique.

Cass. soc. n° 09-43.183 du 30 novembre 2011

Dans un autre arrêt, la cour de cassation précise que, « lorsque la rupture résulte de l'acceptation par le salarié d'une convention de reclassement personnalisé, la priorité de réembauchage dont il bénéficie doit être mentionnée dans le document écrit énonçant le motif économique de la rupture du contrat de travail, et donc être portée à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation ».

Cass. soc. n° 10-21.678 du 30 novembre 2012

La rupture de contrat ne comporte ni délai-congé ni indemnité de préavis. En effet, une somme égale à 2 mois de salaire est versée par l'employeur à l'ASSEDIC en tant que contribution au financement du dispositif. Cependant, si l'indemnité qu'aurait perçue le salarié en cas de refus de la CRP est supérieure à 2 mois de salaire, le différentiel est versé par l'employeur au salarié.

Celui-ci conserve le bénéfice de l'indemnité de licenciement.

La rupture du contrat de travail ne comporte pas de préavis en cas d'acceptation du salarié de la convention de reclassement personnalisé. De ce fait, l'indemnité de licenciement devrait être calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise à la date de la rupture.

Cass. Soc. du 2 décembre 2009 n° 08-44.656, Muller c/ Joliot

Article L. 1233-67 du Code du travail

Articles 5 et 17, 3^e alinéa - CRP du 19 février 2009

La convention de reclassement personnalisé prend effet dès le lendemain de la fin du contrat, pour une durée de 12 mois. À partir de cette date, le salarié bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

ACCOMPAGNEMENT ET AIDES AU RECLASSEMENT PERSONNALISE

Articles 6 ,7 et 8 - CRP du 19 février 2009

ENTRETIEN INDIVIDUEL DE PRE-BILAN

Dans les **8** jours suivant la date d'effet de la convention, l'intéressé bénéficie d'un entretien de pré bilan destiné, au travers de l'examen de ses capacités professionnelles, à identifier :

- son profil ;
- un projet de reclassement ;
- ses atouts potentiels ;
- ses difficultés et freins éventuels.

Cet entretien est réalisé par les services de Pôle emploi ou tout autre organisme participant au service public de l'em-ploi, en prenant en compte les spécificités des bassins d'emploi concernés.

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Délai

Suite à l'entretien de pré-bilan, des mesures d'accompagnement doivent être définies au plus tard dans le mois qui suit.

Elles sont retenues d'un commun accord entre le prestataire et le bénéficiaire de la CRP.

Plan d'action de reclassement personnalisé (PARP)

Contenu

Les prestations d'accompagnement sont formalisées dans un plan d'action de reclassement personnalisé.

Elles peuvent revêtir les formes suivantes :

- bilan de compétences permettant d'orienter dans les meilleures conditions le plan d'action ;
- suivi individuel par un conseiller référent désigné par Pôle emploi chargé d'accompagner le bénéficiaire de la CRP à tous les niveaux de son projet professionnel et d'évaluer le bon déroulement du plan d'action. Il s'assure également de la pertinence dans le temps des prestations et aides au reclassement définis, de l'adéquation des moyens avec les objectifs de reclassement rapide ;
- mesures d'appui sociales et psychologiques pour permettre à l'intéressé de prendre la mesure des engagements réciproques liés à la CRP ;
- mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi ;
- mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi...) ;
- une information sur la création d'entreprise, une aide à l'évaluation du projet de création ;
- actions de validation des acquis par l'expérience.

Si la durée de la formation est supérieure à celle de la CRP, l'intéressé doit s'inscrire comme demandeur d'emploi pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation puis, le cas échéant, à l'allocation de fin de formation du régime de solidarité (cette dernière n'est applicable qu'aux demandeurs d'emploi entamant une action de formation en 2009 ; l'allocation de fin de formation étant supprimée à compter de 2010).

Plan d'action de reclassement personnalisé et engagements réciproques

Dans le cadre du plan de reclassement personnalisé, le bénéficiaire s'engage à :

- se consacrer à plein temps à sa recherche d'emploi ;
- réaliser les actions prévues correspondant aux mesures d'accompagnement définies d'un commun accord et en tenir périodiquement informé son correspondant ;
- donner suite à toute offre d'emploi conforme aux critères prévus par le Code du travail qui lui sera faite ;
- se présenter aux convocations qui lui seront adressées.

Pôle emploi s'engage à :

- faire bénéficier l'intéressé d'un conseil personnalisé en vue d'accélérer son reclassement professionnel ;
- verser une allocation spécifique de reclassement ;
- donner toutes informations utiles sur les droits aux allocations et aides prévues par la CRP.

Le plan d'action de reclassement personnalisé rappelle également les cas de suppression du bénéfice de la CRP ainsi que les modalités de recours en cas de suppression des droits.

AIDES AU RECLASSEMENT

Les bénéficiaires de la CRP ont également la possibilité de se voir prescrire les aides au reclassement prévues par la convention relative à l'indemnisation du chômage du 19 février 2009.

Il s'agit :

- de l'incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation spécifique de reclassement avec une rémunération en cas de reprise d'activité professionnelle occasionnelle ou réduite, en cours d'application de la CRP ;
- de l'aide à la création ou la reprise d'entreprise lorsque cet événement intervient en cours de CRP.

Entrée en vigueur des nouvelles aides au reclassement

Elles s'appliquent à tous les bénéficiaires de la CRP, quelle que soit la date de leur fin de contrat de travail, dès lors que la demande est formulée pour une aide dont le fait générateur intervient à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention du 19 février 2009 relative à la convention de reclassement personnalisé, soit à compter du 1^{er} avril 2009.

En conséquence, tous les bénéficiaires d'une CRP peuvent bénéficier :

- des dispositions relatives à l'incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une Allocation Spécifique de Reclassement avec une rémunération (articles 28 à 32 du règlement précité) pour toute reprise d'emploi à compter du 1^{er} avril 2009 ;
- de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (article 34 du règlement précité), en cas de reprise ou de création d'entreprise réalisée au plus tôt à compter du 1^{er} avril 2009.

Circulaire UNEDIC n° 2009-13 du 6 mai 2009

RECLASSEMENT-VERSEMENT D'UNE INDEMNITE DIFFERENTIELLE

Article 9 - CRP du 19 février 2009

Reprise d'une activité moins bien rémunérée

Une indemnité différentielle de reclassement peut être versée à un ancien bénéficiaire d'une convention de reclassement personnalisé, lorsqu'avant le terme de ladite convention, il reprend un emploi dont la rémunération :

- est inférieure d'au moins **15 %** à celle de son précédent emploi ;
- pour un nombre d'heures de travail identique.

A défaut d'horaire de travail précis, la demande d'indemnité différentielle de reclassement ne peut être examinée.

La comparaison entre le salaire antérieur et le salaire de reclassement s'effectue sur la base de l'horaire hebdomadaire habituellement pratiqué dans chacune des entreprises.

Par conséquent :

- si l'emploi antérieur et le nouvel emploi ont la même durée hebdomadaire, la comparaison s'effectue entre **30 fois** le salaire journalier de référence et le salaire mensuel brut de base de l'emploi repris mentionné dans le contrat de travail ;
- si les horaires de travail sont différents, il convient d'aligner l'ancien salaire sur la base du même volume d'heures de travail que le nouveau salaire.

Exemple n° 1

■ *SJR, base de calcul de l'ASR (allocation spécifique de reclassement) x 30 = 2 000 € pour un horaire de travail hebdomadaire de 28 heures (temps partiel de 80 % de 35 heures) ;*

■ *salaire mensuel de base de l'emploi repris : 1 800 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (temps plein) ;*

⇒ alignement de l'ancien salaire sur un horaire temps plein de 35 heures : $2\,000 \times \frac{35}{28} = 2\,500$ €

⇒ montant maximum de salaire pour bénéficiaire de l'indemnité différentielle : 85 % de 2 500 € soit 2 125 €

3^e droit à l'indemnité différentielle ouvert car le nouveau salaire de 1 800 € est inférieur de plus de 15 % à l'ancien salaire équivalent temps plein de 2 500 €.

Exemple n° 2

■ *SJR, base de calcul de l'ASR (allocation spécifique de reclassement) x 30 = 2 000 € pour un horaire de travail hebdomadaire de 35 heures ;*

■ *salaire mensuel de base de l'emploi repris : 800 € pour un horaire hebdomadaire de travail de 20 heures ;*

⇒ alignement de l'ancien salaire sur un horaire temps partiel de 20 heures : $2\,000 \times \frac{20}{35} = 1\,186,86$ €

⇒ montant maximum de salaire pour bénéficiaire de l'indemnité différentielle : 85 % de 1 186,86 € soit 971,43 €

Le droit à l'indemnité différentielle est ouvert car le nouveau salaire de 800 € est inférieur de plus de 15 % à l'ancien salaire équivalent temps partiel de 1 186,86 €.

Il peut s'agir d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée, quelle que soit sa durée. En pratique, l'appréciation de perte de salaire ne peut être réalisée que si le contrat a une durée au moins égale à une semaine. La comparaison des rémunérations est opérée en tenant compte :

- au titre de l'ancien emploi : du salaire journalier de référence ayant servi au calcul de l'allocation spécifique de reclassement ;
- au titre de la reprise d'activité : du salaire mensuel brut de base, hors prime et 13^e mois.

Les évolutions du salaire mensuel brut de base intervenant après l'embauche sont sans incidence.

Circulaire UNEDIC n° 2009-13 du 19 février 2009

Elle ne peut être versée si la reprise d'une activité professionnelle intervient après le terme de la CRP.

L'indemnité différentielle de reclassement ne s'applique pas aux bénéficiaires d'une convention de reclassement ne pouvant justifier de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Montant mensuel de l'indemnité différentielle

Le montant mensuel de l'indemnité différentielle est égal à :

30 x SJR ^(*) – salaire brut mensuel de base de l'emploi repris

() base de calcul de l'allocation spécifique de reclassement*

En cas d'horaires de travail différents entre l'ancien et le nouvel emploi, le montant mensuel de l'indemnité différentielle de reclassement est égal à la différence entre :

- 30 fois le salaire journalier de référence ayant servi au calcul de l'ASR, tel qu'il a été retenu pour l'appréciation de la baisse de rémunération pour un même volume d'heures de travail ;

et

- le salaire mensuel brut de base de l'emploi repris.

Exemple

- *SJR, base de calcul de l'ASR (allocation spécifique de reclassement) x 30 = 2 000 € pour un horaire de travail hebdomadaire de 28 heures (temps partiel de 80 % de 35 heures) ;*

- *salaire mensuel de base de l'emploi repris : 1 800 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (temps plein).*

⇒ *montant maximum de salaire pour bénéficiaire de l'indemnité différentielle : 85 % de 2 500 € soit 2 125 €.*

⇒ *3^e droit à l'indemnité différentielle est ouvert car le nouveau salaire de 1 800 € est inférieur de plus de 15 % à l'ancien salaire équivalent temps plein de 2 500 €.*

⇒ **montant mensuel de l'indemnité différentielle de reclassement : 2 500 € - 1 800 € soit 700 €.**

⇒ *alignement de l'ancien salaire sur un horaire temps plein de 35 heures : 2000 x 35/28 = 2 500 €.*

Formalités

La demande doit être effectuée au moyen d'un formulaire spécifique à retirer au Pôle emploi compétent. Il comprend obligatoirement les informations suivantes :

- identification de l'employeur ;
- date d'embauche ;
- nombre d'heures hebdomadaires applicable au contrat de travail ;
- type de contrat de travail (CDI ou CDD avec les dates de début et de fin du contrat).

Circulaire UNEDIC n° 2009-13 du 6 mai 2009

Paie et durée de versement

Paie

L'indemnité différentielle de reclassement est payée mensuellement à terme échu. Elle est due dès lors que l'intéressé justifie de l'exécution de son contrat de travail.

Durée

Le versement est prévu sur une période doublement limitée, soit :

- pour **12** mois maximum ;
- pour un montant total plafonné à **50 %** du reliquat de droit à l'allocation spécifique de reclassement.

Le versement est interrompu de manière définitive dès lors que le contrat de travail du salarié est rompu. L'indemnité différentielle est en effet due lorsque le salarié justifie de l'exécution de son contrat de travail.

Interruption du contrat de travail

Si la rupture intervient avant la fin de la CRP, le versement de l'allocation spécifique de reclassement est repris au lendemain de la fin du contrat de travail. En revanche, si la période de CRP est terminée, l'intéressé doit s'inscrire comme demandeur d'emploi.

Une nouvelle indemnité différentielle pourra être accordée si les conditions sont une nouvelle fois réunies et si le plafond de paiement n'est pas atteint.

NON RESPECT DES ENGAGEMENTS DE LA CONVENTION

Sanction

En cas de non-respect de ses engagements pris dans le cadre du plan de reclassement personnalisé, l'intéressé cesse de bénéficier de la convention. Cette sanction est encourue :

- lorsqu'il refuse une action de reclassement, ou ne s'y présente pas (le refus de signature du PARP doit être considéré comme un refus d'une action de reclassement) ;
- lorsqu'il refuse « une offre raisonnable au sens de l'article L. 5411-6-2 du Code du travail. « La nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le salaire attendu, tels que mentionnés dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi, sont constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi » ;
- lorsqu'il a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de bénéficier indûment de la convention de reclassement personnalisé (Pôle emploi peut engager des poursuites pénales).

L'appréciation de ces situations incombe à Pôle emploi.

L'UNEDIC rappelle, à cet égard, que Pôle emploi est compétent pour apprécier le caractère légitime du refus ou de la non présentation à une action de reclassement du contrôle de la recherche d'emploi.

La date de cessation de versement de l'allocation spécifique est selon le cas :

- la date de refus de l'action de reclassement ;
- la date de non-présentation à cette action de reclassement ;
- la date du refus de l'offre d'emploi ;
- la date à laquelle est détecté le caractère inexact des déclarations ou du caractère mensonger des attestations.

Circulaire UNEDIC n° 2009-13 du 6 mai 2009

La décision de cessation du bénéfice de la CRP doit être notifiée par Pôle emploi à l'intéressé :

- par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ;
- dans les deux jours ouvrés suivant la décision.

L'intéressé peut alors s'inscrire comme demandeur d'emploi. Son dossier est transmis, par Pôle emploi, au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 15 - CRP du 19 février 2009

Recours

L'intéressé peut formuler un recours auprès de Pôle emploi.

Le contentieux engagé par une personne ayant adhéré à une convention de reclassement personnalisé contestant une décision prise par Pôle emploi à son encontre relève de la compétence des juridictions de l'ordre judiciaire et est régi par les procédures civiles de droit commun.

Circulaire UNEDIC n° 2009-13 du 6 mai 2009

ALLOCATION SPECIFIQUE DE RECLASSEMENT

MONTANT

Article 10 - CRP du 19 février 2009

Le bénéficiaire de la CRP est indemnisé au titre de l'Allocation Spécifique de Reclassement sur une durée de **12** mois maximum.

Le calcul de cette allocation est différent selon la période indemnisée.

Base de calcul

L'allocation spécifique de conversion est déterminée sur la base du salaire journalier moyen de référence, établi dans les conditions prévues dans le cadre du règlement annexé à la convention relative à l'indemnisation du chômage du 19 février 2009.

Taux de l'ASR

Le montant de l'ASR est égal au montant le plus favorable déterminé comme suit :

- **80 %** du SJR ;

ou

- **80 %** du montant journalier brut de l'indemnité de préavis qui aurait été accordée sans l'adhésion à la CRP ;

ou

- montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi - formation minimale, soit **20,48 €** au **1^{er} juillet 2014** pendant toute la durée de la CRP.

Avenant n° 1 à la Convention du 19 février 2009.

Avant l'application de l'avenant n° 1 à la CRP du 19 février 2009, le taux de l'allocation était de **80 %** les **8** premiers mois de **70 %** du salaire journalier de référence.

Titulaires d'une pension d'invalidité

Le cumul de l'allocation de reclassement personnalisé avec une pension d'invalidité est possible sous réserve que les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture du droit aient été cumulés avec la pension d'invalidité. Dans le cas contraire, l'allocation de reclassement personnalisé est diminuée du montant de la pension d'invalidité.

Les dispositions permettant le cumul intégral entre ces deux avantages sont applicables, au 1^{er} juin 2011, aux bénéficiaires de l'ASR en cours d'indemnisation à cette date ou postérieurement, quelle que soit la convention de reclassement personnalisé dont ils relèvent.

Avenant n° 2 du 16 décembre 2011 – JO du 8 mai 2012

Circulaire UNEDIC n° 2012-13 du 23 mai 2012

Prélèvements sociaux

Sur le montant de l'ASR est précomptée une participation de **3 %** sur le SJR au titre de la retraite complémentaire. Ce précompte ne peut porter le montant de l'allocation servie en dessous du montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi minimale, soit **28,58 €** au **1^{er} juillet 2014**.

PAIEMENT

Point de départ

Le versement de l'ASR commence dès le lendemain de la fin du contrat de travail, sans application d'aucun différé ni délai d'attente.

Les allocations sont versées mensuellement, à terme échu, pour tous les jours ouvrables ou non.

Le bénéficiaire de la CRP doit se soumettre à l'obligation de fournir à Pôle emploi une déclaration mensuelle de situation.

CAS D'INTERRUPTION DU VERSEMENT DE L'ASR

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 (sauf en cas d'activité réduite ou occasionnelle) ;
- est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces (indemnités journalières de sécurité sociale) sauf pour les personnes titulaires d'une pension d'invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie qui peuvent avoir droit à une allocation « différentielle » ;
- 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 ;
- déplace sa résidence hors de France (Métropole, DOM, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin) ;
- est admis au bénéfice de l'allocation de présence parentale ;
- bénéficie de l'aide à la création d'entreprise.

Article 12 - CRP du 19 février 2009

Au terme de l'événement à l'origine de la suspension du service de l'allocation, le versement est repris sans délai.

Il en est de même en cas de non-retour de la déclaration situation mensuelle. Le mois civil qui n'est pas actualisé, n'est pas payé et les mois civils suivants peuvent être actualisés et payés.

En cas de retour de l'actualisation ultérieurement, la suspension de l'indemnisation est levée. L'indemnisation est reprise à la date d'effet de la suspension si les conditions de paiement sont toujours remplies.

Circulaire UNEDIC n° 2009-13 du 6 mai 2009

PROTECTION SOCIALE DES BENEFICIAIRES D'UNE CRP

ASSURANCE MALADIE

Les bénéficiaires de l'ASR conservent le statut de stagiaire de la formation professionnelle et conservent à ce titre la qualité d'assuré social. Ils bénéficient du maintien de droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance-maladie, maternité, invalidité et décès dont ils relevaient antérieurement.

Article L. 311-5 du Code de la sécurité sociale

ACCIDENT DU TRAVAIL

Les personnes ayant adhéré à une CRP sont couvertes en matière d'accident de travail ou de trajet pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion des actions favorisant le reclassement.

Article L. 412-8, 2° e) du Code de la sécurité sociale

RETRAITE

Retraite de base

Pendant la durée de la convention, son bénéficiaire continue à acquérir des trimestres, de la même manière qu'en périodes de chômage «classique», soit à raison d'un trimestre par période de **50** jours.

Article L. 351-3, 2° du Code de la sécurité sociale

Retraite complémentaire

L'attribution de points de retraite complémentaire est acquise selon les mêmes modalités que les bénéficiaires de l'assurance chômage.

DECES

En cas de décès d'un bénéficiaire d'une CRP, il est versé à son conjoint une allocation décès égale à **120** fois le montant majoré de l'ASR (majorée de **45** fois le montant de l'ASR pour chaque enfant à charge au sens de la législation sociale).

Article 13 - CRP du 19 février 2009

FIN DE LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE

Article 19 - CRP du 19 février 2009

INSCRIPTION COMME DEMANDEUR D'EMPLOI

Si au terme de la CRP, l'intéressé n'est pas reclassé, il bénéficie de l'allocation d'aide au retour à l'emploi sous réserve qu'il s'inscrive sur la liste des demandeurs d'emploi. L'inscription est réalisée selon la procédure simplifiée, auprès de Pôle emploi.

MISE EN ŒUVRE DU PROJET PERSONNALISE D'ACCES A L'EMPLOI

Le PPAE fait suite à la CRP et un projet d'action personnalisé fait suite au plan d'action de reclassement personnalisé.

DROIT A L'ARE

Le paiement de l'ARE s'effectue à compter du jour où l'intéressé est inscrit comme demandeur d'emploi. Aucun délai de carence ni différé d'indemnisation ne s'applique.

La durée d'indemnisation ouverte compte tenu de l'âge du demandeur d'emploi à la date de sa fin de contrat de travail et de son affiliation antérieure à l'assurance chômage est réduite de la durée de versement de l'ASR.

Article R. 5422-2 du Code du travail

Si le demandeur d'emploi avait précédemment acquis un droit à l'ARE au titre d'une admission antérieure à son licenciement économique, une comparaison du montant global de ce reliquat doit être effectuée avec le montant global du nouveau droit. Celui-ci est alors amputé de la durée de versement de l'ASR.

Le montant le plus favorable des deux lui est accordé.

DROIT DES SALAIRES JUSTIFIANT DE MOINS DE DEUX ANS D'ANCIENNETE

Les salariés licenciés pour motif économique ne justifiant pas de deux ans d'ancienneté peuvent bénéficier d'une convention de reclassement personnalisé selon des modalités particulières.

Ils doivent justifier des autres conditions requises (durée d'affiliation requise pour ouvrir des droits à l'ARE, résidence en France, aptitude physique à l'emploi et pas de droit à une indemnisation chômage jusqu'à la retraite à taux plein).

Article 3 - CRP du 19 février 2009

A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les salariés qui auraient bénéficié d'une indemnité de préavis s'ils n'avaient pas adhéré à la convention de reclassement personnalisé en perçoivent le montant dès la rupture de leur contrat de travail.

Article 17, dernier alinéa - CRP du 19 février 2009

INDEMNISATION PENDANT LA PERIODE DE LA CRP

Le montant de l'allocation servie est égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi prévue dans le cadre de l'assurance chômage.

Article 10 § 2 - CRP du 19 février 2009

La durée de versement de l'allocation pendant la CRP ne peut en aucun cas excéder celle à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre au titre de l'ARE.

Article 11, dernier alinéa - CRP du 19 février 2009

REPRISE D'UNE ACTIVITE MOINS REMUNEREE

En cas de reprise d'une activité professionnelle moins rémunérée que celle occupée antérieurement au licenciement pendant l'application de la CRP, aucune indemnité différentielle ne peut lui être accordée.

Article 9, dernier alinéa - CRP du 19 février 2009

