

La Lettre Prud'homale

Lettre d'information trimestrielle prud'homale de l'Union Professionnelle Artisanale

❶ Actualité syndicale ❷ Actualité jurisprudentielle ❸ Actualité doctrinale ❹ Actualité du droit social

L'ACTUALITE DU DROIT SOCIAL

NUMERO SPECIAL

CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ

La **convention** du 27 avril 2005, qui retranscrit l'accord national interprofessionnel du 5 avril 2005 que l'UPA a signé, définit les conditions et les modalités d'application de la **convention de reclassement personnalisé** (CRP) prévue par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005. Cette loi, en modifiant l'article L. 321-4-2 du Code du travail, a substitué la CRP au plan d'aide au retour à l'emploi anticipé, dit **pré-Pare**, instauré par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Le nouveau dispositif se distingue du pré-Pare en particulier en ce qu'il intervient **après la rupture du contrat de travail** et ne se situe pas dans la période de préavis, renouant ainsi avec l'esprit des conventions de conversion.

❶ OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Objet du dispositif

La CRP vise à permettre aux salariés licenciés pour motif économique **ne pouvant pas bénéficier d'un congé de reclassement** visé à l'article L. 321-4-3 du Code du travail de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'une **allocation spécifique** et d'un ensemble de mesures favorisant leur **reclassement accéléré** pendant une période maximale de **huit mois**.

Entreprises concernées

Les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de proposer le **congé de reclassement** visé à l'article L. 321-4-3 du Code du travail :

les **entreprises de moins de 1 000 salariés** (qui n'appartiennent pas à un groupe au sens de l'article L. 439-6 ou à un groupe de dimension communautaire d'au moins 1 000 salariés) ;

les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, quelque soit leur taille. Tout employeur entrant dans le champ du dispositif qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une CRP doit verser aux Assedic une contribution égale à **deux mois de salaire brut** moyen des 12 derniers mois (C. trav., art. L. 321-4-2, § II).

Salariés bénéficiaires

Les salariés visés par un licenciement pour motif économique, totalement privés d'emploi, ont la faculté de bénéficier d'une CRP à condition :

- de justifier de **deux ans d'ancienneté** (au sens de l'article L. 122-6, 3° du Code du travail) ;
- de justifier des conditions d'attribution de l'allocation de retour à l'emploi du régime d'**assurance chômage** ;
- d'être **aptes physiquement à l'exercice d'un emploi** ;

- de ne pas être susceptibles de percevoir un **revenu de remplacement** servi jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein.

Les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté ne sont pas exclus du dispositif de CRP, qui leur est toutefois appliqué avec des modalités particulières :

- le montant de leur allocation spécifique de reclassement est égal au montant de l'Are ;
- 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'Are - l'indemnité différentielle n'est pas due en cas de reprise d'un emploi salarié moins rémunéré que l'emploi précédent;
- les salariés 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.

PROCÉDURE D'ACCEPTATION DE LA CRP

Information écrite du salarié

Chaque salarié concerné doit être **informé individuellement** et par **écrit** du contenu de la CRP et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

Contenu de l'information

Le **document** remis par l'employeur au salarié doit préciser :

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

Moment de l'information

Lorsque le licenciement pour motif économique doit être précédé d'un entretien préalable (cas du licenciement individuel ou du licenciement collectif de moins de 10 salariés en 30 jours), le document écrit d'information est remis au salarié au cours de cet entretien, contre récépissé. Lorsque le licenciement pour motif économique doit être soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel dans le cadre de l'article L. 321-2, 2° du Code du travail (cas du licenciement de 10 salariés et plus en 30 jours), le document écrit d'information est remis à chaque salarié concerné, contre récépissé, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel.

Délai de réflexion

A partir de la remise du document proposant la CRP, le salarié dispose d'un délai de 14 jours pour accepter ou refuser la convention. Pendant ce délai de réflexion, il bénéficie d'un entretien d'information réalisé par l'Assedic.

Lorsqu'à la date prévue pour l'envoi de la lettre de licenciement (*C. trav., art. L. 122-14-1 et L. 321-6*), le délai de réflexion de 14 jours du salarié n'est pas expiré, l'employeur doit lui adresser une lettre recommandée avec demande d'accusé de réception :- lui rappelant la date d'expiration du délai de 14 jours ;

- et lui précisant qu'en cas de refus de la CRP, cette lettre recommandée constituera la **notification** de son **licenciement**.

Réponse du salarié

Le salarié peut accepter ou refuser la CRP.

Procédure d'acceptation

Le salarié doit manifester sa volonté de bénéficier de la CRP en remettant à l'employeur le **bulletin d'acceptation** dûment complété et signé. Pour être recevable, ce bulletin 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.

L'employeur doit communiquer immédiatement à l'Assedic dans le ressort de laquelle 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. La CRP prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail.

Rupture d'un commun accord

Le contrat de travail d'un salarié ayant accepté une CRP est rompu du fait d'un commun accord des parties à la date d'expiration du délai de réflexion de 14 jours. Cette rupture ouvre droit au versement d'une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait eue s'il avait effectué son préavis. Cette indemnité doit être au moins égale à l'indemnité légale doublée prévue pour les licenciements pour motif économique (*C. trav., art. R. 122-2*).

- *cette rupture n'ouvre droit, ni à préavis ni à indemnité compensatrice de préavis. La seule exception concerne le cas où le préavis auquel le*

salarié aurait eu droit s'il n'avait pas adhéré à la CRP est supérieur à deux mois.

- Statut du salarié en CRP

Le salarié bénéficie, dès le jour suivant la rupture du contrat de travail, du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Toutefois, l'allocation de formation n'est pas due (C. trav., art. L. 321-4-2, § 1).

Refus

En cas de refus de la CRP, la lettre recommandée envoyée au cours du délai de réflexion du salarié de 14 jours constitue la notification de son licenciement. L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du salarié.

3 ACCOMPAGNEMENT ET AIDES AU RECLASSEMENT

Entretien individuel de 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, 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. 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. Les prestations d'accompagnement retenues d'un commun accord au vu du résultat de l'entretien de pré-bilan sont proposées au bénéficiaire de la CRP au plus tard dans le mois suivant l'entretien individuel de pré-bilan.

Prestations d'accompagnement

Plan d'action de reclassement personnalisé

Les prestations d'accompagnement s'inscrivent dans le cadre d'un plan d'action de reclassement personnalisé qui comprend :

- si nécessaire, un bilan de compétences;
- un suivi individuel de l'intéressé par l'intermédiaire d'un correspondant;
- des mesures d'appui social et psychologique pour permettre au salarié en CRP 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 VAE (validation des acquis de l'expérience);

- et/ou des mesures de formation incluant l'évaluation préformative prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé. Ces différentes mesures peuvent être complétées par les **aides à la mobilité géographique** et **l'aide dégressive à l'employeur** prévues dans le cadre du Pare.

Mise en oeuvre des mesures d'accompagnement

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

Nature des actions de formation

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

Formation inachevée au terme de la CRP :

Elle se poursuit dans le cadre du Pare dès lors que le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi (sans que la durée d'indemnisation soit prolongée d'autant).

Indemnité différentielle de reclassement

Lorsque, avant le terme de la CRP, le bénéficiaire reprend un emploi 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 destinée à compenser sa baisse de rémunération.

(cette disposition ne concerne pas les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté.)

4 ALLOCATION SPÉCIFIQUE DE RECLASSEMENT

Pendant la durée de la CRP (au plus huit mois), les bénéficiaires perçoivent une **allocation spécifique de reclassement**.

Montant de l'allocation

Les salariés bénéficiaires d'une CRP perçoivent de l'Assedic, pendant la durée d'exécution de la convention, une allocation spécifique égale à :

- **80 % du salaire journalier de référence** pendant les **91 premiers jours**, sans que l'allocation puisse 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 ;

- puis **70 % du salaire journalier de référence** jusqu'à la fin de la CRP, sans que l'allocation puisse être inférieure à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de l'allocation de retour à l'emploi du régime d'assurance chômage s'il n'avait pas accepté la CRP.

- Le **salair**e de **réf**érence pris en considération pour fixer le montant de l'allocation journalière est établi dans les mêmes conditions que pour l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Interruption du versement de l'allocation

Le service de l'allocation spécifique est interrompu à compter du jour où le bénéficiaire :

- 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) ;
- cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage ;
- est admis au bénéfice de l'allocation de présence parentale.

5 SUIVI DU PLAN D'ACTION DE RECLASSEMENT

Appui individualisé par une équipe de reclassement personnalisé

Dans le bassin d'emploi concerné, une équipe de reclassement personnalisé, qui désigne en son sein un **correspondant** propre au bénéficiaire de la CRP, est chargée de son appui individualisé.

Responsabilité du salarié

Les relations entre les bénéficiaires d'une CRP et l'**Assedic** sont formalisées dans un **document écrit** qui 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 prévoit 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 d'emploi** considérée comme **valable** au sens des dispositions réglementaires du Code du travail ;
- ou lorsqu'il a fait des **déclarations inexactes** ou présenté des **attestations mensongères** en vue de bénéficier indûment de la CRP. Lorsque le versement de l'allocation de reclassement est interrompu dans ces conditions, l'intéressé doit s'inscrire comme **demandeur d'emploi**.

Son dossier est transmis, par l'Assedic au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

6 FINANCEMENT DE LA CRP

Utilisation du reliquat du DIF

Les prestations d'accompagnement et de reclassement sont également financées par l'utilisation du droit que le salarié a acquis à la date de la rupture de son contrat de travail au titre du droit individuel à la formation (DIF) et n'ayant pas donné lieu à utilisation. à cet effet, l'employeur qui employait l'intéressé verse à l'institution compétente une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas donné lieu à utilisation. Ce montant est calculé sur la base du **salair**e net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Doublement des droits acquis au titre du DIF

La durée des droits correspondant au reliquat du DIF, plafonné à 20 heures par année d'ancienneté et à 120 heures sur six années, est doublée (*C. trav., art. L. 321-4-2, § 1, al. 2*).

Contribution de l'entreprise

L'entreprise qui employait l'intéressé contribue au financement de l'allocation spécifique de reclassement en s'acquittant, auprès de l'Assedic compétente, du paiement d'une somme égale à **deux mois** de **salair**e correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'une CRP. Cette contribution comprend la totalité 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 au salarié dès la rupture de son contrat de travail.

7 DURÉE DE LA CONVENTION DU 27 AVRIL 2005

Elle est conclue pour une durée déterminée. Elle cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'échéance de la convention d'assurance chômage du 1er janvier 2004, le 31 décembre 2005. Elle sera alors renouvelée en fonction des résultats de la renégociation de cette convention. Toutefois, les bénéficiaires d'une CRP à cette date d'échéance demeureront régis par les dispositions de la présente convention.



53, rue Ampère - 75017 Paris - Tél. : 01 47 63 31 31 - Fax : 01 47 63 31 10 - E-mail : UPA@wanadoo.fr