

Décryptage

comprendre pour agir

La Convention de Reclassement Personnalisé (CRP)

*Muriel Gavelle
Sébastien Tillon*

Octobre 2005



La convention de reclassement personnalisé

Créée à l'initiative des partenaires sociaux, gérée par le service public de l'emploi, la convention de reclassement personnalisé (CRP) vise à faciliter le reclassement des salariés touchés par un licenciement économique.

Les consultants du Groupe BPI ont observé avec attention les premiers pas de cette nouvelle disposition, entrée en vigueur le 31 mai 2005. Ils font le point sur les questions à se poser, les difficultés à éviter.

Ils résument ici ce qu'il vous faut savoir si vous êtes amenés à mettre la CRP en œuvre dans votre entreprise.

Pascale Portères
Directrice générale

Champ d'application

[7]

Calendrier et prestations

[8]

Processus d'adhésion

[10]

Questions - Réponses

[12]

La convention de reclassement personnalisé est applicable :

- dans les entreprises non soumises à l'obligation de proposer des congés de reclassement (soit en particulier les entreprises et groupes de moins de 1 000 salariés),
- pour toutes les procédures engagées après le 31 mai 2005.

Tous les salariés visés par un licenciement pour motif économique remplissant les conditions d'attribution à l'assurance chômage peuvent bénéficier de la CRP...

- à l'exception des salariés pouvant bénéficier de 42 mois d'indemnisation à l'assurance chômage (soit les salariés âgés de 57 ans et plus, justifiant de 27 mois de cotisation chômage sur les 36 derniers mois, et de 100 trimestres de cotisation à l'assurance vieillesse) ;
- avec une variante pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 2 ans (qui bénéficient alors d'une allocation d'un montant correspondant à l'Allocation de Retour à l'Emploi - ARE - servie dans le cadre du PARE).

(1) Une erreur de rédaction de la loi (codifiant la CRP à l'article L.321-4-2 comme l'ancien PARE-anticipé) avait introduit une confusion faisant croire que celle-ci était applicable aux salariés de ces entreprises refusant le congé de reclassement. Rectification est aujourd'hui faite dans la loi du 26 juillet relative au développement des services à la personne publiée au JO le 27 juillet 2005.

(2) La procédure est réputée engagée à la date de convocation de la première réunion de la procédure prévue au Livre IV du code du travail ou à la date de convocation du salarié à l'entretien préalable, le cas échéant.

- ♦ **La CRP n'est donc jamais applicable dans les entreprises ou groupes de plus de 1 000 salariés ⁽¹⁾.**
- ♦ **A compter des procédures engagées depuis le 1^{er} juin, la CRP précède, en cas d'adhésion par le salarié, le dispositif conventionnel du PARE ⁽²⁾.**

	Procédure engagée avant le 31 mai 2005	Procédure engagée après le 31 mai 2005
ENTREPRISES et GROUPES ≥ 1 000	CR / PARE anticipé ➡ PARE	CR ➡ PARE
ENTREPRISES et GROUPES < 1 000	PARE anticipé ➡ PARE	CRP ➡ PARE

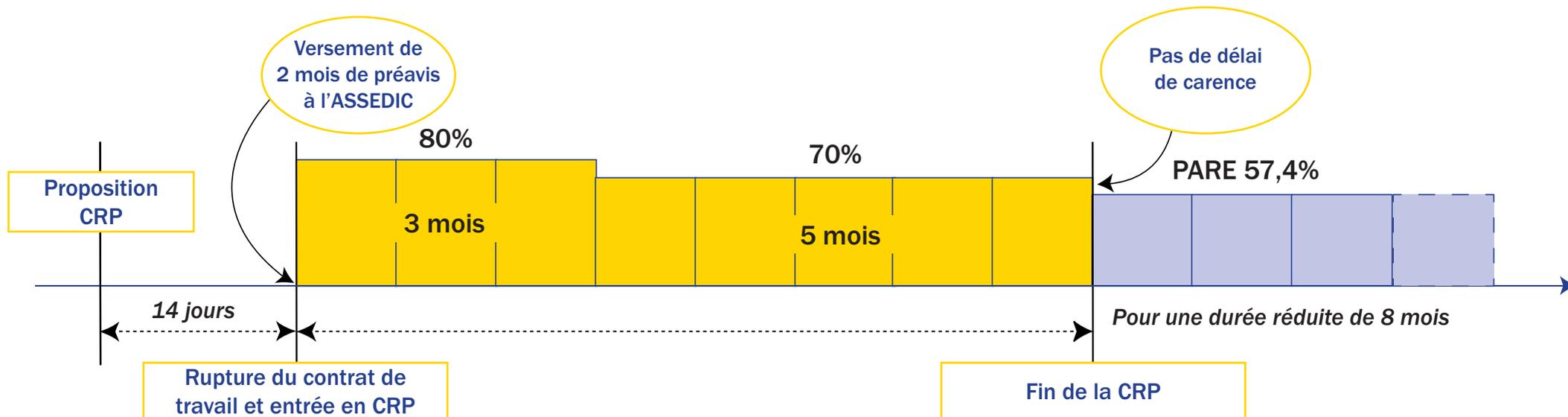
/ Alternative ➡ Succession

Calendrier et prestations

La convention de reclassement personnalisé est issue de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005. Ce dispositif de reclassement se substitue au PARE-anticipé dans les entreprises et groupes de moins de 1 000 salariés.

Les prestations d'accompagnement proposées :

- un bilan de compétences si nécessaire,
- un suivi individuel par un correspondant attitré (jusqu'à 6 mois après la reprise d'une activité),
- des mesures d'appui social et psychologique,
- des mesures d'accompagnement de la recherche d'emploi,
- des actions de VAE,
- et/ou des mesures de formation.



- La CRP est proposée au salarié avant la notification de son licenciement, lors de l'entretien préalable s'il y a lieu.
- En cas d'adhésion, le salarié entre en CRP dès l'expiration du délai de 14 jours et perçoit l'indemnité de licenciement et le solde éventuel de son préavis s'il est supérieur à 2 mois.

- L'allocation servie est calculée sur le salaire journalier de référence pris en compte dans le calcul de l'ARE par les ASSEDIC.
- La protection sociale du salarié est maintenue en contrepartie d'une cotisation de retraite complémentaire de 3 % uniquement (les CSG et CRDS n'étant pas prélevées sur l'allocation).

- La convention est d'une durée de 8 mois de date à date, les quelques cas de suspension prévus ne reportant pas le terme de la CRP.
- Le salarié a un statut de stagiaire de la formation professionnelle dès l'entrée et jusqu'au terme de la CRP.

- En l'absence de reclassement au terme de la CRP, l'intéressé bénéficie de l'assurance chômage, pour une durée réduite de la durée de la CRP, sans application de délai de carence ni de différé d'indemnisation.

Processus d'adhésion

1

L'employeur retire le dossier CRP **auprès de l'ASSEDIC du lieu de l'entreprise** en précisant le nombre de salariés potentiellement concernés.



Formulaire employeur



Formulaire salarié

2

L'employeur informe le salarié individuellement et par écrit du contenu de la CRP et de sa possibilité d'en bénéficier. Il lui remet **le document d'information et le bulletin d'acceptation** fournis par l'ASSEDIC **contre récépissé**.

3

L'employeur doit laisser un **délai de réflexion de 14 jours** au salarié pour accepter ou refuser cette proposition.

4

Le salarié, sur invitation de son employeur, prend contact avec **l'ASSEDIC du lieu de son domicile au 08 11 01 01** suivi de son **numéro de département** pour fixer un rendez-vous dans le délai de 14 jours.

5

À la date de rendez-vous fixée, le salarié bénéficie d'un **entretien d'information auprès de l'ASSEDIC**. Le salarié se voit confirmer qu'il remplit bien les conditions d'éligibilité à la CRP.

6

L'employeur envoie une **lettre de notification conservatoire** rappelant le délai de 14 jours et précisant qu'en cas de refus, cette lettre envoyée en recommandé avec accusé de réception constituera la notification du licenciement (et fera démarrer le préavis).

7

Le salarié accepte la CRP au plus tard le 14^{ème} jour du délai de réflexion et **son contrat est rompu d'un commun accord** à expiration de ce délai.

8

L'employeur envoie immédiatement le **bulletin d'acceptation et la demande d'allocation à l'ASSEDIC du lieu de domicile du salarié** accompagnés de l'attestation ASSEDIC, des copies des cartes d'assuré social et d'identité et du RIB du salarié.

9

Dans les 8 jours suivant l'adhésion, le salarié bénéficie d'un **entretien auprès de l'ANPE pour élaborer son PARP** (Plan d'Action de Reclassement Personnalisé).

10

Dans le mois suivant l'entretien, l'ANPE remet une **proposition de prestation** dans le cadre de la démarche active de l'adhérent.

Comment la CRP s'articule-t-elle avec un éventuel PSE ?

En cas de plan de sauvegarde de l'emploi, la seule proposition de la CRP n'est probablement pas suffisante. En effet, le contenu légal du PSE n'a pas été modifié depuis la loi de modernisation sociale (article L. 321-4-1 du Code du travail) et ne saurait ainsi se limiter à ce dispositif. En revanche, en cas de PSE, proposer la CRP reste obligatoire dans les entreprises concernées. La CRP fait alors partie intégrante des mesures d'accompagnement du licenciement pour motif économique.

À ce titre, quelles règles de cumul peuvent se poser ?

L'employeur devra préciser si les salariés en CRP bénéficient des mêmes indemnités que les salariés qui n'adhèrent pas à la CRP, et si ces derniers peuvent se voir accorder les différentes aides à la mobilité, formation, création d'entreprise... contenues dans le PSE. En fait, la loi de cohésion sociale prévoit

que la rupture du contrat du salarié qui choisit la CRP ouvre droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 122-9 du Code du travail, soit l'indemnité légale.

Cependant, si l'indemnité conventionnelle est plus favorable et si le PSE prévoit par ailleurs des indemnités complémentaires, on imagine mal comment les salariés adhérant à la CRP pourraient ne pas en bénéficier.

De plus, verser la seule indemnité légale en cas d'adhésion à la CRP pourrait être interprété comme un moyen de dissuader le salarié d'opter pour ce dispositif...

L'adhésion des salariés à la CRP dispense-t-elle l'employeur de leur proposer une aide au reclassement ?

L'employeur pourrait être tenté de se désengager du reclassement externe du salarié pris en charge par les pouvoirs publics à travers la CRP. Il est cependant délicat de créer des différences de traitement entre les salariés sur un sujet aussi sensible (juridiquement et socialement) que l'accompagnement au reclassement

externe. De plus, limiter l'accompagnement au reclassement externe à la seule CRP pourrait constituer aux yeux de la DDTEFP une carence du PSE. En cas de conflit, les partenaires sociaux ne manqueront sans doute pas d'invoquer l'absence d'autres mesures que la CRP pour faire valoir l'insuffisance du PSE. Par analogie, l'ex-convention de conversion était considérée comme un dispositif légal obligatoire qui ne se substituait en rien à l'obligation d'accompagnement du reclassement par l'entreprise.

La rupture du contrat de travail d'un commun accord associée à l'adhésion à la CRP dispense-t-elle l'employeur de l'obligation de reclassement et de la priorité de réembauchage ?

L'obligation à la charge de l'employeur de chercher un reclassement interne en cas de licenciement pour motif économique est une obligation qui s'applique à « toute rupture du contrat de travail » pour motif économique (article L.321-1 al.2 du Code du travail). À ce titre, la rupture d'un commun accord en cas d'adhésion à la CRP devrait très logiquement entrer dans le champ des ruptures pour motif économique visées. L'employeur devra donc impérativement

proposer au salarié les postes disponibles dans l'entreprise ou le groupe, avant de proposer la CRP qui programme la rupture du contrat de travail 14 jours après en cas d'adhésion.

La même règle s'applique pour la priorité de réembauchage. L'employeur devra proposer au salarié tout nouveau poste qui se libère dans l'entreprise pendant l'année qui suit la rupture de son contrat de travail si ce dernier en fait la demande.

D'ailleurs, par analogie de nouveau, la jurisprudence ancienne construite sur la convention de conversion avait clairement analysé que la rupture d'un commun accord ne privait le salarié d'aucun de ses droits.

Et la contribution Delalande ?

D'après nos informations récentes, l'adhésion à la CRP serait un cas d'exonération du paiement de la contribution Delalande pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

À suivre...

Créé en 1984, BPI est l'un des premiers groupes européens de conseil opérationnel pour la mise en œuvre et la conduite du changement de l'entreprise et des services publics. Fort de 1 000 consultants, le groupe est présent dans 17 villes de France et 15 pays à l'international. BPI intervient sur trois champs d'action : piloter les transformations internes, conduire les restructurations et accompagner les trajectoires individuelles.

Implantations

en France

Paris
Annecy
Bordeaux
Grenoble
La Réunion
Lille
Lyon
Marseille
Montpellier
Mulhouse
Nancy
Nantes
Nice-Sophia
Rennes
Rouen
Strasbourg
Toulouse

à l'international

Allemagne
Belgique
Danemark
Espagne
Italie
Pays-Bas
Pologne
Portugal
Roumanie
Royaume-Uni
Suède
Suisse
Etats-Unis
Brésil
Maroc

Décryptage

Directeur de la publication : Claude Paoli
Coordination : Fanny Barbier

Les Publications du Groupe BPI
16, rue Vivienne - 75002 Paris

Téléphone : 33 (0)1 55 35 75 26

Télécopie : 33 (0)1 55 35 77 09

E-mail : publications@groupe-bpi.com

Site Internet : www.groupe-bpi.com

Octobre 2005 • 5 €
ISSN en cours

Parce que l'observation et l'analyse sont nécessaires pour adapter au mieux les nouvelles procédures.
Parce que la loi et la réglementation sont en perpétuelle évolution.

Parce qu'il y a toujours un pas entre le texte et la pratique.

Parce que faire le bon choix nécessite de prendre du recul.

Avec *Décryptage*, les consultants du Groupe BPI vous aident à prendre les bonnes décisions et à agir en connaissance de cause.

