



Titre CIRCULAIRE N° 2006-09 DU 13 AVRIL 2006

Objet CONVENTION DU 18 JANVIER 2006 RELATIVE A LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE

Origine Direction des Affaires Juridiques
INSO0022

- RESUME :**
- Mise en œuvre de la Convention du 18 janvier 2006 relative à la convention de reclassement personnalisé.
 - La présente circulaire remplace la circulaire n° 05-12 du 13 juin 2005.

"Document émis pour action après validation par signature de la Direction de l'Unédic"

Unédic

80, rue de Reuilly - 75605 PARIS CEDEX 12

Tél : 01 53 17 20 00 - Fax : 01 53 17 21 11 - Internet : www.assedic.fr



Direction des Affaires Juridiques

Paris, le 13 avril 2006

CIRCULAIRE N° 2006-09

CONVENTION DU 18 JANVIER 2006 RELATIVE A LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE

Madame, Monsieur le Directeur,

La Convention du 18 janvier 2006 relative à la convention de reclassement personnalisé agréée par arrêté ministériel du 23 février 2006, publié au Journal Officiel du 2 mars 2006 (cf. circulaire n° 2006-07 du 7 mars 2007), est reconduite pour une période de trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2008, en application de l'article L. 321-4-2 du code du travail.

Les principales modifications apportées par les partenaires sociaux sont les suivantes :

- Pour les salariés dont le licenciement est soumis à l'autorisation de l'inspection du travail (salariés protégés), 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.
- Les bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé 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, prévues par les articles 41 à 45 du règlement annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage,
 - des aides incitatives au contrat de professionnalisation prévues par l'article 38 du règlement précité,
 - de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise prévue par l'article 48 du règlement précité.

Unédic

80, rue de Reuilly - 75605 PARIS CEDEX 12

Tél : 01 53 17 20 00 - Fax : 01 53 17 21 11 - Internet : www.assedic.fr

La présente circulaire se substitue à la circulaire n° 05-12 du 13 juin 2005 relative à la convention de reclassement personnalisé.

Nous vous adressons, ci-joint, une note technique.

Nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le Directeur Général,



Jean-Pierre REVOIL

P.J. : 1

Sommaire

TITRE I - PROPOSITION DE LA CRP

1. CHAMP D'APPLICATION DE LA CRP

1.1. EMPLOYEUR CONCERNE

1.1.1. Catégories d'employeurs

1.1.2. Obligation de proposer la CRP

1.2. SALARIE CONCERNE

1.2.1. Salarié lié par un contrat de travail

1.2.2. Salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé

1.3. CONDITIONS D'ATTRIBUTION

1.3.1. Ancienneté : 2 situations

1.3.1.1. Salarié doit justifiant de deux ans d'ancienneté

1.3.1.2. Salarié ne justifiant pas de deux ans d'ancienneté

1.3.2. Durée d'affiliation à l'assurance chômage

1.3.3. Résidence en France

1.3.4. Aptitude physique

1.3.5. Ne pas pouvoir bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ou de tout autre revenu de remplacement jusqu'à l'âge de la retraite

2. PROCEDURE

2.1. PROPOSITION DE LA CRP

2.1.1. Le dossier de convention de reclassement personnalisé

2.1.2. Date de proposition de la CRP

2.1.2.1. Situation dans laquelle l'entretien préalable est obligatoire

2.1.2.2. Situations relatives à un licenciement portant sur 10 salariés et plus lorsqu'il existe des instances représentatives du personnel

2.2. DELAI DE REFLEXION

2.2.1. Point de départ et durée du délai de réflexion

2.2.2. Allongement du délai de réflexion pour les salariés protégés

2.2.3. L'entretien d'information

2.2.4. Notification du licenciement au cours du délai de réflexion

2.3. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

2.4. CONSTITUTION DU DOSSIER DE CRP DU SALARIE

3. ASSEDIC COMPETENTE

TITRE II – DROITS RESULTANT DE L'ACCEPTATION DE LA CRP

1. LES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET LES AIDES AU RECLASSEMENT PERSONNALISE

1.1. L'ENTRETIEN INDIVIDUEL DE PRE-BILAN

1.2. LE PLAN D'ACTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE (PARP)

1.2.1. Le document écrit

1.2.2. Prestations d'accompagnement inscrites dans le PARP

1.2.3. Les actions de formation

1.2.4. Les aides au reclassement

1.2.5. L'indemnité différentielle de reclassement

1.2.5.1. Conditions d'attribution

1.2.5.2. Point de départ et durée

1.2.5.3. Montant mensuel de l'indemnité

1.2.5.4. Périodicité et plafond de paiement

1.2.5.5. Formulaire de demande de l'indemnité

1.3. LE SUIVI

1.3.1. Le suivi du bénéficiaire

1.3.1.1. L'équipe de reclassement personnalisé

1.3.1.2. Le correspondant propre à chaque bénéficiaire

1.3.2. Le suivi du dispositif par les instances paritaires ad hoc (IPA)

1.4. NON-RESPECT DU PARP PAR LE BENEFICIAIRE

1.4.1. La perte du bénéfice de la CRP

1.4.1.1. Le refus d'une action de reclassement ou l'absence de présentation à celle-ci

1.4.1.2. Le refus d'une offre d'emploi valable au sens des dispositions réglementaires du code du travail

1.4.1.3. L'appréciation de la légitimité du refus ou de la non-présentation

1.4.1.4. Les déclarations inexactes et/ou les attestations mensongères

1.4.1.5. Date d'effet de la perte du bénéfice de la CRP

1.4.1.6. Notification de la perte du bénéfice de la CRP

1.4.2. Recours à l'encontre de la décision de l'Assédic

2. L'ALLOCATION SPECIFIQUE DE RECLASSEMENT (ASR)

2.1. MONTANT

2.1.1. Montant brut

2.1.2. Montant net

2.2. DUREE

2.2.1. Bénéficiaires justifiant de 2 ans d'ancienneté

2.2.2. Bénéficiaires ne justifiant pas de 2 ans d'ancienneté

2.3. POINT DE DEPART

2.4. DECLARATION DE SITUATION MENSUELLE

2.5. INTERRUPTION DU VERSEMENT DES ALLOCATIONS

2.6. ALLOCATION DECES POUR LE CONJOINT SURVIVANT

2.7. ALLOCATION SPECIFIQUE DE RECLASSEMENT ET AUTRES PRESTATIONS INDUES

3. REGIME ET PROTECTION SOCIALE

3.1. REGIME JURIDIQUE, SOCIAL ET FISCAL DE L'ASR ET DE L'IDR

3.1.1. Régime juridique

3.1.2. Régime social

3.1.3. Régime fiscal

3.2. PROTECTION SOCIALE

3.2.1. Assurance maladie maternité

3.2.2. Assurance accident du travail

3.2.3. Assurance vieillesse

3.2.4. Retraite complémentaire

4. LE FINANCEMENT DE LA CRP

4.1. FINANCEMENT DES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET DES AIDES AU RECLASSEMENT PERSONNALISE

4.1.1. Participation de l'employeur

4.1.1.1. Le droit au DIF

4.1.1.2. L'allocation de formation

4.1.1.3. Montant de la participation

4.1.2. Participation du régime d'assurance chômage

4.1.3. Participation de l'Etat

4.2. FINANCEMENT DE L'ALLOCATION SPECIFIQUE DE RECLASSEMENT (ASR)

5. RECOUVREMENT DES PARTICIPATIONS DE L'EMPLOYEUR

5.1. RECOUVREMENT DE LA PARTICIPATION AU FINANCEMENT DES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET DES AIDES AU RECLASSEMENT PERSONNALISE

5.2. RECOUVREMENT DE LA PARTICIPATION AU FINANCEMENT DE L'ASR

5.3. CONSEQUENCES EN CAS DE NON-PAIEMENT

TITRE III - SITUATION DES BENEFICIAIRES AU TERME DE LA CRP

1. PROCEDURE D'INSCRIPTION COMME DEMANDEUR D'EMPLOI

2. MISE EN ŒUVRE DU PPAE

3. DROIT AUX ALLOCATIONS

3.1. PRINCIPE

3.2. CAS PARTICULIER POUR LES BENEFICIAIRES N'AYANT PAS 2 ANS D'ANCIENNETE EN PRESENCE D'UN RELIQUAT DE DROITS ANTERIEURS A L'ARE

3.3. FORMATION NON ACHEVEE A L'ISSUE DE LA PERIODE DE CRP

TITRE IV - ENTREE EN VIGUEUR

1. ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION DU 18 JANVIER 2006

2. ENTREE EN VIGUEUR DES PRESTATIONS RELATIVES A L'ACCOMPAGNEMENT ET AUX AIDES AU RECLASSEMENT

Sigles et abréviations utilisés

- ADE** : Aide dégressive à l'employeur
- AM** : Aides à la mobilité
- AFPA** : Association pour la formation professionnelle des adultes
- ANPE** : Agence nationale pour l'emploi
- APEC** : Association pour l'emploi des cadres
- ARE** : Allocation d'aide au retour à l'emploi
- ASR** : Allocation spécifique de reclassement
- CRDS** : Contribution pour le remboursement de la dette sociale
- CSG** : Contribution sociale généralisée
- CRP** : Convention de reclassement personnalisé
- DIF** : Droit individuel à la formation
- IPA** : Instances paritaires ad hoc
- PARP** : Plan d'action de reclassement personnalisé
- PPAE** : Projet personnalisé d'accès à l'emploi

Dans l'ensemble de la note technique, la référence "à un article" vise ceux de la Convention du 18 janvier 2006 relative à la convention de reclassement personnalisé (CRP).

NOTE TECHNIQUE

TITRE I - PROPOSITION DE LA CRP

1. CHAMP D'APPLICATION DE LA CRP

1.1. EMPLOYEUR CONCERNE

1.1.1. Catégories d'employeurs

Sont concernés par le dispositif de la CRP, les employeurs qui engagent une procédure de licenciement pour motif économique et qui, dans ce cadre, sont tenus de suivre les dispositions et la procédure fixées au livre III, titre II, du code du travail.

L'article L. 321-2 dudit code précise le champ d'application du licenciement pour motif économique ; sont visés : 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.

1.1.2. Obligation de proposer la CRP

Le champ d'application de la CRP est fixé à l'alinéa 1er de l'article L. 321-4-2 du code du travail.

Sont tenus de proposer une convention de reclassement personnalisé, les employeurs non soumis aux dispositions de l'article L. 321-4-3 du code du travail relatif au congé de reclassement, c'est-à-dire :

- les employeurs dont l'entreprise, tous établissements confondus, compte moins de 1000 salariés. Pour l'appréciation du seuil de 1 000 salariés, effectif à partir duquel l'employeur doit proposer le congé de reclassement, il convient de se référer à la circulaire ministérielle DGEFP-DRT n° 2003-07 du 15 avril 2003 (Bulletin officiel du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle n° 2003-12 du 5 juillet 2003) ;
- les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, quelle que soit leur taille.

Il appartient à l'Unédic de gérer les conventions de reclassement personnalisé proposées par les employeurs qui relèvent du champ d'application du régime d'assurance chômage fixé à l'article L. 351-4 du code du travail, ou par des employeurs qui ont adhéré à titre irrévocable, conformément à l'article L. 351-12 3° dudit code (article 20).

En conséquence, il n'appartient pas aux institutions de l'assurance chômage de gérer les dossiers de CRP proposés par des entreprises ou des établissements qui ne relèvent pas du champ d'application du régime d'assurance chômage, quand bien même ces entreprises ou établissements sont tenus, en application de l'article L. 321-4-2 du code du travail, de proposer une CRP aux salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique.

L'article L. 321-4-2 II du code du travail précise que :

"Tout employeur non soumis aux dispositions de l'article L. 321-4-3 qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé doit verser aux organismes mentionnés à l'article L. 351-21 une contribution égale à deux mois de salaire brut moyen des douze derniers mois travaillés".

L'article 72 du règlement annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage précise que cette contribution spécifique pour non-proposition de convention de reclassement personnalisé est calculée en fonction du salaire journalier moyen servant au calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et est égale à 60 fois ce salaire journalier moyen.

1.2. SALARIE CONCERNE

1.2.1. Salarié lié par un contrat de travail

Peut bénéficier d'une convention de reclassement personnalisé le salarié lié à son employeur par un contrat de travail. Toute personne exerçant dans l'entreprise uniquement un mandat social est donc exclue du dispositif.

1.2.2. Salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé

Le salarié doit être visé par une procédure de licenciement pour motif économique.

Selon l'article L. 321-1 du code du travail *"constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques".*

"Les dispositions" du code du travail relatives au licenciement pour motif économique "sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'alinéa précédent".

Toutes les ruptures de contrat de travail à caractère économique, tels que les départs négociés ou les départs volontaires, sont ainsi visées en application de l'article L. 321-1 alinéa 2 du code du travail. Sont par ailleurs 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.

1.3. CONDITIONS D'ATTRIBUTION

L'ensemble des conditions prévues à l'article 2 de la Convention du 18 janvier 2006 pour bénéficier de la CRP s'apprécie toujours au jour où l'acceptation du salarié prend effet, soit au dernier jour du délai de réflexion qui correspond à la fin du contrat de travail.

Pendant le délai de réflexion, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par l'Assédic de son domicile pour l'éclairer dans son choix (cf. titre I, point 2.2.2.). C'est à cette occasion que l'Assédic s'assure que l'intéressé remplira les conditions d'attribution de la CRP au dernier jour du délai de réflexion.

Cette pré-instruction est menée sur la base des justificatifs fournis et des informations que le salarié atteste sur le formulaire prévu à cet effet.

Au terme de l'entretien d'information, l'Assédic remet au salarié le formulaire complété par le résultat de la pré-instruction attestant que les conditions d'éligibilité à la CRP sont ou non remplies.

Cette pré-instruction engage l'Assédic, sous réserve que l'examen ultérieur de la demande d'allocation spécifique de reclassement (ASR) et les pièces justificatives qui l'accompagnent corroborent les éléments fournis par l'intéressé lors de la pré-instruction.

1.3.1. Ancienneté : 2 situations

1.3.1.1. Salarié justifiant de deux ans d'ancienneté

Le salarié doit justifier de deux ans d'ancienneté au sens de l'article L. 122-6, 3° du code du travail, soit d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans chez le même employeur ouvrant droit à un préavis de 2 mois (article 2 a), cette condition s'appréciant au dernier jour du délai de réflexion qui correspond à la fin de contrat de travail.

La jurisprudence a précisé, pour déterminer la durée du délai congé au regard de l'article L. 122-6, 3° précité, que "*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 de ce délai, et non à la date d'expiration du préavis*" (Cass. soc. 21 mai 1991, n° 2050D, Saily 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 de deux ans d'ancienneté et non au dernier jour du délai de réflexion.

1.3.1.2. Salarié ne justifiant pas de deux ans d'ancienneté

Le salarié qui ne justifie pas de 2 ans d'ancienneté mais remplit une condition d'affiliation pour avoir droit à l'ARE peut bénéficier d'une CRP dans des conditions particulières (cf. titre II, points 2.1.1. et 2.2.2.).

1.3.2. Durée d'affiliation à l'assurance chômage

Les intéressés doivent justifier des conditions prévues à l'article 3 du règlement annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, c'est-à-dire d'au moins 182 jours ou 910 heures de travail au cours des 22 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (article 2 b).

1.3.3. Résidence en France

Les salariés privés d'emploi doivent résider sur le territoire du champ d'application du régime d'assurance chômage : territoire métropolitain, DOM, collectivité territoriale de Saint-Pierre et Miquelon (article 2 b).

1.3.4. Aptitude physique

Au cours de la CRP, le salarié doit pouvoir bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant un reclassement accéléré. Il doit donc être apte à exercer un emploi (article 2 c).

La condition d'aptitude physique est présumée satisfaite dès lors que l'intéressé n'est pas pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces ou par l'assurance invalidité visée aux 2° ou 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Toutefois, à l'instar des dispositions retenues pour l'inscription comme demandeur d'emploi, certaines personnes bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 2ème ou 3ème catégorie peuvent néanmoins être considérées comme remplissant la condition d'aptitude.

De même une incapacité temporaire de travail (maladie, etc.) inférieure à 15 jours n'a pas d'incidence sur la condition d'aptitude physique (voir directive n° 36-98 du 3 août 1998 relative à l'inscription comme demandeur d'emploi par les Assédic).

1.3.5. Ne pas pouvoir bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ou de tout autre revenu de remplacement jusqu'à l'âge de la retraite

Le salarié ne doit pas être susceptible de bénéficier de l'ARE, ou de tout autre revenu de remplacement servi, jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein (article 2 d).

En conséquence, l'intéressé ne doit pas remplir les conditions d'âge et de durée d'indemnisation lui permettant de bénéficier d'un maintien de son allocation d'aide au retour à l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite. Tel est le cas, par exemple, d'une personne âgée d'au moins 57 ans et 6 mois à la date de la fin de son contrat de travail et qui peut bénéficier de 1095 jours d'ARE.

C'est au moment de l'entretien d'information prévu au cours du délai de réflexion que l'Assédic doit pouvoir vérifier que l'intéressé remplit ou non cette condition.

Il en va de même du droit à tout autre revenu de remplacement (préretraite, avantage de vieillesse, etc.) (cf. titre I, point 1.3.).

2. PROCEDURE

2.1. PROPOSITION DE LA CRP

2.1.1. Le dossier de convention de reclassement personnalisé

L'employeur qui envisage d'engager une procédure de licenciement pour motif économique doit retirer, auprès de l'institution dont il relève (Assédic du lieu d'affiliation de l'établissement ou le Garp en Région Ile-de-France) l'ensemble du dossier de CRP en précisant le nombre de salariés potentiellement visés par la procédure de licenciement.

Ce dossier comporte :

- pour l'employeur, une notice d'information ainsi qu'une notice *"comment remplir l'attestation d'employeur"* ;
- et pour chaque salarié concerné :
 - un document de présentation de la CRP ;
 - un récépissé de ce document de présentation et un bulletin d'acceptation de cette CRP ;
 - un formulaire de demande d'allocations ;
 - une attestation d'employeur.

Cette proposition s'effectue par la remise, contre récépissé, par l'employeur au salarié du document d'information présentant la CRP. En annexe à ce document est joint un formulaire intitulé "bulletin d'acceptation de la convention de reclassement personnalisé et récépissé du document de présentation de la convention de reclassement personnalisé".

Ce formulaire porte mention :

- de la date de remise du document de présentation de la CRP 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.

Il se compose de deux volets :

- un volet détachable intitulé "récépissé du document de présentation de la CRP" que le salarié complète, date, signe et remet à son employeur ;
- un volet "bulletin d'acceptation", 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 (article 4, §1er).

2.1.2. Date de proposition de la CRP

2.1.2.1. Situation dans laquelle l'entretien préalable est obligatoire

Lorsque le licenciement porte sur moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours ou lorsqu'il n'existe pas d'instance représentative du personnel, l'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation.

Au cours de l'entretien individuel, l'employeur doit notamment informer le salarié, par écrit, du contenu de la CRP et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier (article 4 § 1er).

A cet effet, l'employeur remet au salarié, au cours de l'entretien, le document de présentation de la CRP.

Le salarié doit compléter et signer le volet de récépissé daté du jour de l'entretien et le remettre à l'employeur.

2.1.2.2. Situations relatives à un licenciement portant sur 10 salariés et plus lorsqu'il existe des instances représentatives du personnel

En cas de licenciement pour motif économique de dix salariés et plus dans une même période de trente jours, lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou des délégués du personnel dans l'entreprise, le licenciement pour motif économique doit être soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants élus du personnel (article L. 321-2 2° du code du travail).

Le document écrit de présentation de la CRP, prévu au point 2.1.1. ci-dessus, est remis à chaque salarié concerné, contre récépissé, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel.

2.2. DELAI DE REFLEXION

2.2.1. Point de départ et durée du délai de réflexion

A compter de la remise par son employeur du document de présentation de la CRP, le salarié bénéficie d'un délai de réflexion de 14 jours pour accepter ou refuser la CRP (article 4 § 1er).

La date de remise au salarié de ce document fixe donc le point de départ du délai de réflexion (cf. titre I, point 2.1.1.).

La date de remise au salarié du document de présentation ainsi que la date de fin du délai de réflexion de 14 jours après la remise de ce document sont indiquées par l'employeur sur le bulletin d'acceptation de la CRP.

Le délai de réflexion est un délai préfix qui court de date à date.

Si le salarié accepte la CRP, il complète et signe le bulletin d'acceptation, qu'il retourne à son employeur avant l'expiration du délai de 14 jours.

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

2.2.2. Allongement du délai de réflexion pour les salariés protégés

Pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai de 14 jours est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative compétente (article 4 § 1er , alinéa 3).

2.2.3. L'entretien d'information

Au cours de ce délai de réflexion de 14 jours, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par l'Assédic, destiné à l'éclairer dans son choix (article 4 § 1er).

C'est aussi au cours de cet entretien que l'Assédic vérifie s'il remplira les conditions d'attribution de la CRP au dernier jour du délai de réflexion (cf titre 1, point 1.2.3.).

Le document de présentation de la CRP remis par son employeur indique au salarié qu'il doit téléphoner au : 0811 01 01 -- (suivi de son n° de département) pour prendre un rendez-vous avec l'Assédic de son domicile chargée de cet entretien.

2.2.4. Notification du licenciement au cours du délai de réflexion

Lorsque, à la date prévue par les articles L. 122-14-1 et L. 321-6 du code du travail pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion de 14 jours dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de convention de

reclassement personnalisé n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion de 14 jours ;
- et lui précisant, qu'en cas de refus de la CRP, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement (article 4 § 2).

2.3. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le salarié qui accepte la CRP remet à son employeur le bulletin d'acceptation de la CRP dûment signé avant l'expiration du délai de réflexion (article 5 § 1er).

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 de 14 jours. Le salarié bénéficie, dès le jour suivant la rupture du contrat de travail, du statut attaché à la CRP, celui de stagiaire de la formation professionnelle.

Cette rupture ne comporte pas de préavis, toutefois :

- pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, les indemnités correspondant à 2 mois de préavis sont versées à l'Assédic compétente (cf. titre II, point 4.2.). Dans le cas où le salarié aurait dû percevoir une indemnité de préavis supérieure à 2 mois, la fraction excédant ces 2 derniers mois est versée au salarié par l'employeur (article L. 321-4-2, alinéa 4, du code du travail et article 17, alinéa 3) ;
- pour les salariés n'ayant pas 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui auraient bénéficié d'une indemnité de préavis s'ils n'avaient pas accepté la CRP, le montant de cette indemnité leur est versé dès la rupture du contrat de travail (article L. 321-4-2, alinéa 4, du code du travail et article 17, dernier alinéa).

2.4. CONSTITUTION DU DOSSIER DE CRP DU SALARIE

Le salarié qui au cours du délai de réflexion, et au plus tard au dernier jour de ce délai, accepte le bénéfice de la CRP, remet à son employeur le bulletin d'acceptation ainsi que la demande d'allocations dûment complétés et signés.

A l'issue du contrat de travail, il appartient à l'employeur de communiquer immédiatement à l'Assédic dans le ressort de laquelle le salarié est domicilié, l'ensemble des éléments du dossier de l'intéressé, soit :

- le bulletin d'acceptation ;
- l'attestation d'employeur dûment complétée et signée par l'employeur ;
- la demande d'allocations accompagnée des pièces nécessaires à l'examen des droits du salarié (copie de la carte d'assurance maladie et de la pièce d'identité du salarié et relevé d'identité bancaire ou postal du salarié) (article 5 § 3).

3. ASSEDIC COMPETENTE

L'institution compétente est l'Assédic du domicile du salarié.

C'est donc cette Assédic qui réalise l'entretien d'information du salarié au cours du délai de réflexion et c'est auprès de cette Assédic que l'employeur doit, en cas d'acceptation de la CRP par le salarié, adresser l'ensemble du dossier de convention de reclassement personnalisé.

L'Assédic assure la gestion de ce dossier ainsi que le suivi du bénéficiaire pendant toute la période de convention de reclassement personnalisé.

TITRE II – DROITS RESULTANT DE L'ACCEPTATION DE LA CRP

La CRP permet au salarié de bénéficier pendant 8 mois de date à date à compter du lendemain de la fin du contrat de travail (terme du délai de réflexion) d'un accompagnement personnalisé en vue d'un reclassement rapide et d'une allocation spécifique de reclassement. Lorsque le salarié ne justifie pas de 2 ans d'ancienneté, la durée d'attribution de l'allocation ne peut dépasser la durée de versement de l'ARE à laquelle il aurait pu prétendre s'il n'avait pas accepté la CRP.

Un suivi personnalisé est assuré au bénéficiaire de la CRP par un correspondant habilité pendant toute la durée de la convention (cf. titre II, point 1.3.1.2.).

1. LES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET LES AIDES AU RECLASSEMENT PERSONNALISE

Les prestations d'accompagnement en vue d'un reclassement accéléré comprennent différentes actions proposées par l'ANPE ou tout autre opérateur habilité, en fonction des besoins de chaque bénéficiaire déterminés au cours d'un entretien de pré-bilan.

1.1. L'ENTRETIEN INDIVIDUEL DE PRE-BILAN

Le salarié qui accepte une CRP bénéficie, dans les 8 jours ouvrés suivant la date d'effet de la convention (lendemain de la fin du contrat de travail), d'un entretien individuel de pré-bilan.

Cet entretien de pré-bilan, qui peut conduire si nécessaire à un bilan de compétence, est destiné à identifier le profil et le projet de reclassement du bénéficiaire de la CRP (article 6).

Il est réalisé par l'ANPE ou tout autre opérateur habilité et permet d'élaborer un plan d'action de reclassement personnalisé décrivant les prestations d'accompagnement qui seront proposées dans le mois suivant cet entretien individuel.

1.2. LE PLAN D'ACTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE (PARP)

1.2.1. Le document écrit

Le PARP est un document établi en 3 exemplaires qui formalise les relations entre l'Assédic et le bénéficiaire de la CRP.

Il s'agit d'un document complété par l'ANPE ou tout autre opérateur habilité dans le cadre de l'entretien individuel de pré-bilan. Après y avoir mentionné précisément les prestations d'accompagnement offertes en vue de favoriser le reclassement du bénéficiaire, ainsi que l'emploi ou les emplois recherché(s) en priorité, l'ANPE ou l'autre opérateur habilité qui a conduit l'entretien, appose son visa sur ce document.

Ce document est alors signé par le bénéficiaire de la CRP et adressé en 3 exemplaires à l'Assédic qui le signe à son tour :

- un exemplaire est conservé par l'Assédic ;
- un exemplaire est adressé par l'Assédic au bénéficiaire de la CRP ;
- un exemplaire est retourné par l'Assédic à l'ANPE ou à tout autre opérateur habilité qui a visé le document.

Dans le cadre de ce document, le bénéficiaire s'engage à :

- se consacrer à plein temps à sa recherche d'emploi ;
- réaliser les actions prévues dans le cadre des prestations d'accompagnement convenues 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.

L'Assédic s'engage à :

- faire bénéficier l'intéressé d'un conseil personnalisé en vue d'accélérer son reclassement professionnel ;
- verser une allocation spécifique de reclassement (ASR) dans les conditions prévues par la Convention du 18 janvier 2006 relative à la CRP, sous réserve du respect des engagements du bénéficiaire ;
- donner toutes informations utiles sur les droits aux allocations et aides prévues par la CRP.

Le PARP rappelle les cas de suppression du bénéfice de la CRP et précise les modalités du recours susceptible d'être formé en cas de cessation du bénéfice de la CRP (cf. titre II, point 1.4.2.).

1.2.2. Prestations d'accompagnement inscrites dans le PARP

Les prestations d'accompagnement sont retenues d'un commun accord entre le bénéficiaire de la CRP et l'opérateur chargé de l'entretien de pré-bilan et sont inscrites dans le PARP.

Les prestations susceptibles d'être proposées par l'ANPE ou l'opérateur habilité, en fonction des besoins de chaque bénéficiaire peuvent être :

- si nécessaire, un bilan de compétence permettant d'orienter dans les meilleures conditions le plan d'action ;
- des mesures d'appui social et psychologique pour permettre au bénéficiaire de la CRP 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 et d'entraînement à la recherche d'emploi (préparation du curriculum vitae, ciblage des entreprises, 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 ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience selon les modalités définies par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle.

1.2.3. Les actions de formation

Le PARP peut comprendre également une action de formation, en fonction des besoins de chaque bénéficiaire.

Les actions de formation proposées aux bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé sont celles qui répondent aux conditions d'éligibilité des formations financées dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) et visées à l'article 37 du règlement annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

Sont prioritairement prescrites les actions de formation permettant un retour accéléré à l'emploi dans le cadre des actions conventionnées par les institutions de l'assurance chômage compétentes, qui préparent à des métiers pour lesquels les besoins en main-d'œuvre ne sont pas satisfaits. Il s'agit de métiers dits "*en tension*" (article 8).

1.2.4. Les aides au reclassement

Ces différentes mesures peuvent être complétées et financées par les aides au reclassement visées aux articles 36, 38, 41 à 45, 47 à 49 du règlement annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage (article 7, dernier alinéa).

Il s'agit :

- de l'aide à la validation des acquis de l'expérience ; ainsi, dans la mesure où cette prestation a été inscrite dans le PARP, son financement peut être réalisé selon les modalités fixées par l'article 36 du règlement annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage ;
- des aides incitatives au contrat de professionnalisation, prévues à l'article 38 du règlement précité, qu'il s'agisse de l'aide spécifique complémentaire susceptible d'être versée au salarié ou de l'aide forfaitaire susceptible d'être versée à l'employeur, en cas d'embauche d'un bénéficiaire de CRP dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;
- 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, à titre occasionnel ou à temps réduit, en cours de CRP dans les conditions visées aux articles 41 à 45 du règlement précité ;
- de l'aide dégressive à l'employeur (ADE), prévue à l'article 47 du règlement précité, en cas d'embauche d'un bénéficiaire de CRP âgé de 50 ans ou plus au jour de l'embauche, dans une entreprise autre que celle dans laquelle il exerçait son activité précédente et dont l'embauche remplit l'ensemble des autres conditions de droit commun ;
- de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise, prévue à l'article 48 du règlement précité en cas de reprise ou de création d'entreprise en cours de CRP ;
- des aides à la mobilité, prévues à l'article 49 du règlement, pour le bénéficiaire de la CRP qui accepte un emploi dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, ou d'un contrat à durée déterminée d'au moins 12 mois, dans une localité éloignée de son lieu de résidence habituelle.

Pour l'aide dégressive à l'employeur et l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise, le montant de l'aide versée est calculé sur la base des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) tels qu'ils seraient déterminés au jour de la reprise d'activité.

1.2.5. L'indemnité différentielle de reclassement

En cas de reprise d'un emploi salarié avant la fin de la convention, le bénéficiaire de la CRP qui remplissait la condition de 2 ans d'ancienneté, peut prétendre à une indemnité différentielle de reclassement dont l'objet est de compenser la baisse de rémunération (article 9)

A cet effet, il doit déposer à l'Assédic compétente un formulaire de demande d'indemnité différentielle de reclassement.

1.2.5.1. Conditions d'attribution

Cette indemnité s'adresse :

- au bénéficiaire de la CRP qui a au moins 2 ans d'ancienneté chez l'employeur qui lui a proposé la CRP ;
- qui 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 ;

et dont la date d'embauche se situe avant le terme des 8 mois de date à date de la CRP.

L'article 9 précité ne précise pas la nature du contrat de travail repris (contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée), ni sa durée, mais l'appréciation de la perte de salaire ne peut, en pratique, être réalisée que si le contrat a une durée d'une semaine au moins.

Le salaire mensuel brut de base (hors prime, 13^{ème} mois, ...) de l'emploi repris et qui correspond donc au salaire d'embauche mentionné au contrat de travail doit être inférieur d'au moins 15 % au salaire journalier servant de base à l'allocation spécifique de reclassement multiplié par 30 (article 9, alinéa 2).

L'horaire de travail de l'emploi repris correspond à l'horaire de travail indiqué sur la lettre d'engagement du salarié ou son contrat de travail. A défaut d'horaire de travail précis, la demande d'indemnité différentielle de reclassement ne peut donc être examinée.

La comparaison entre le salaire antérieur (30 fois le salaire journalier de référence) 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 l'emploi de reclassement comportent 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 l'emploi antérieur et l'emploi de reclassement comportent des horaires de travail différents, dans ce cas, il convient d'aligner l'ancien salaire sur la base du même volume d'heures de travail que le nouveau salaire.

Exemple n° 1

- Salaire journalier de référence servant au calcul de l'ASR x 30 = 2 000 € pour un horaire hebdomadaire de travail 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 travail de 35 heures à temps plein
- $2\,000\ \text{€} \times \frac{35}{28} = 2\,500\ \text{€}$
- $2\,500\ \text{€} \times 85\ \% = 2\,125\ \text{€}$
- 1 800 € (salaire mensuel de l'emploi repris) < 2 125 €, la condition est remplie

Exemple n° 2

- Salaire journalier de référence ayant permis le calcul de l'ASR x 30 = 2 000 € pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures.
- Salaire mensuel de base de l'emploi repris = 800 € pour un horaire hebdomadaire de travail de 20 heures.
- $2\,000\ \text{€} \times \frac{20}{35} = 1\,142,86\ \text{€}$
- $1\,142\ \text{€} \times 85\ \% = 971,43\ \text{€}$
- 800 € (salaire mensuel de l'emploi repris) < 971,43 €, la condition est remplie

1.2.5.2. Point de départ et durée

A compter de la date d'embauche, l'indemnité est versée pour une durée préfixe de 8 mois, de date à date, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en cours d'exécution au cours de cette période.

Le versement est interrompu de manière définitive dès lors que le contrat de travail du salarié est rompu.

En cas de rupture du contrat de travail :

- si la période de CRP de 8 mois n'est pas terminée, le versement de l'ASR est repris au lendemain de la fin de contrat de travail. En revanche, si cette période est terminée, le bénéficiaire de la CRP doit s'inscrire comme demandeur d'emploi (cf. titre III) ;

- une nouvelle indemnité différentielle pourra être accordée dès lors que le bénéficiaire de la CRP réunit à nouveau les conditions et que le plafond de paiement n'est pas atteint (cf. titre II, point 1.2.5.4.).

1.2.5.3. Montant mensuel de l'indemnité

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 base de l'emploi repris.

Lorsque l'emploi antérieur et l'emploi de reclassement comportent des horaires de travail différents, 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'allocation spécifique de reclassement, tel qu'il a été retenu pour l'appréciation de la baisse de rémunération pour le même volume d'heures de travail,
- et
- le salaire brut mensuel de base de l'emploi repris.

Lorsque le mois n'est pas complet (embauche ou fin de contrat de travail en cours de mois), le montant mensuel de l'indemnité est déterminé au prorata du nombre de jours travaillés dans le cadre du contrat.

Exemple n° 3

- Salaire journalier de référence servant au calcul de l'ASR x 30 = 2 000 € pour un horaire hebdomadaire de travail de 28 heures
- Salaire mensuel de base de l'emploi repris = 1 800 € pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures
- $\frac{2\,000\ \text{€} \times 35}{28} = 2\,500\ \text{€}$
- $2\,500\ \text{€} \times 85\ \% = 2\,125\ \text{€}$
- $1\,800\ \text{€}$ (salaire mensuel de l'emploi repris) < $2\,125\ \text{€}$ la condition est remplie
- Baisse de rémunération = $2\,500\ \text{€}$ salaire reconstitué pour un volume d'heures identique à l'emploi de reclassement - $1\,800\ \text{€}$ = $700\ \text{€}$
- Montant mensuel de l'IDR = $700\ \text{€}$ pour un mois civil complet
- Montant journalier de l'IDR = $700\ \text{€}$ pour un mois civil complet / 30 = $23,33\ \text{€}$

1.2.5.4. Périodicité et plafond de paiement

Cette indemnité est versée mensuellement, à terme échu et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % des droits résiduels à l'allocation spécifique de reclassement du bénéficiaire.

Exemple n° 4

Salaire journalier de référence servant au calcul de l'allocation x 30 = 2 000 €

Salaire brut mensuel de base de l'emploi repris = 1 500 €

Baisse de rémunération = 500 €(soit 25 %)

Droits résiduels à l'allocation spécifique de reclassement = 3 mois à 1 400 € soit 4 200 €

Plafond de paiement = 2 100 €(50 % de 4 200 €)

Le bénéficiaire pourra percevoir l'indemnité différentielle de reclassement, d'un montant de 500 €par mois pendant 4 mois et 6 jours

1.2.5.5. Formulaire de demande de l'indemnité

Le bénéficiaire doit se procurer un formulaire de demande d'indemnité différentielle de reclassement auprès de l'Assédic de son domicile.

Le formulaire de demande comprend obligatoirement les informations suivantes nécessaires pour calculer le montant de l'indemnité :

- l'identification de l'employeur ;
- la date d'embauche ;
- le nombre d'heures hebdomadaires applicable au contrat de travail ;
- le type de contrat de travail (contrat de travail à durée indéterminée, contrat de travail à durée déterminée) ;
- si c'est un contrat à durée déterminée, les dates de début et de fin de contrat de travail.

1.3. LE SUIVI

1.3.1. Le suivi du bénéficiaire

Chaque bénéficiaire de la CRP fait l'objet d'un suivi personnalisé et individualisé afin de favoriser un reclassement professionnel rapide (article 14).

1.3.1.1. L'équipe de reclassement personnalisé

Dans le bassin d'emploi concerné, une équipe de reclassement personnalisé est chargée de l'appui individualisé des bénéficiaires de la CRP.

Cette équipe est composée de représentants des organismes chargés du reclassement, de l'orientation et de la formation des travailleurs privés d'emploi sous la coordination de l'Assédic.

L'Assédic lui fournit notamment les résultats de l'enquête sur les besoins de main d'œuvre ainsi que la liste des formations qu'elle conventionne (article 14, §1er).

1.3.1.2. Le correspondant propre à chaque bénéficiaire

L'équipe de reclassement personnalisé désigne en son sein un correspondant propre à chaque bénéficiaire de la CRP.

Dans la pratique, cette fonction de correspondant chargé du suivi individualisé et personnel du bénéficiaire de la CRP est assurée par l'ANPE ou tout autre opérateur habilité.

Le correspondant est notamment chargé du suivi de la réalisation du PARP par le bénéficiaire. Il veille non seulement à la réalisation et à la bonne exécution de l'ensemble des prestations d'accompagnement et des aides au reclassement convenues dans le PARP, mais s'assure également de leur pertinence dans le temps et de l'adéquation des moyens avec les objectifs de reclassement rapide. En tant que de besoin, il peut proposer un ajustement du PARP.

1.3.2. Le suivi du dispositif par les instances paritaires ad hoc (IPA)

Le suivi des CRP et l'évaluation des résultats en matière de retour à l'emploi sont assurés, dans chaque institution du régime d'assurance chômage, par les instances paritaires ad hoc (IPA), et, pour le Garp, par la coordination régionale des IPA.

Elles pourront, dans ce cadre, s'adjoindre le concours des organismes participant, au plan territorial, au service public de l'emploi (ANPE, AFPA, APEC, ...) (article 14 § 2).

L'IPA doit donc être périodiquement tenue informée du suivi et de l'évolution du dispositif au niveau local ; à cet effet, l'Assédic doit lui communiquer un suivi :

- des bénéficiaires (nombre, âge, caractéristiques) ;

- des prestations d'accompagnement ;
- des actions de reclassement personnalisé et notamment des actions de formation ;
- des délais et taux de reclassement :
 - . durant la période de convention de reclassement personnalisé,
 - . et dans les 6 mois suivant la fin de la CRP.

Dans le cadre de ses attributions, l'IPA doit :

- veiller à l'adéquation des moyens mobilisés pour assurer un reclassement rapide des bénéficiaires, en fonction des emplois disponibles et spécialement des emplois dits "*en tension*" ;
- fixer des orientations favorisant le retour à l'emploi des bénéficiaires.

En fonction du profil des bénéficiaires, l'IPA peut donc être conduite à réajuster, voire redéfinir, les actions de formation prioritaires qui seront proposées au bureau de l'institution.

1.4. NON-RESPECT DU PARP PAR LE BENEFICIAIRE

1.4.1. La perte du bénéfice de la CRP

Le salarié ayant opté en faveur d'une CRP perd le bénéfice de cette convention, s'il :

- "*refuse une action de reclassement, ou ne s'y présente pas*", ou "*refuse une offre d'emploi considérée comme valable au sens des dispositions réglementaires du code du travail*" ;
- "*a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de bénéficier indûment de la convention de reclassement personnalisé*" (article 15 § 1er).

La sanction encourue est donc la perte définitive du bénéfice de la CRP.

Il incombe à l'Assédic d'apprécier s'il y a eu refus d'une action de reclassement, défaut de présentation à une telle action ou encore refus d'une offre d'emploi considérée comme valable au sens des dispositions réglementaires du code du travail et d'en tirer les conséquences.

Les dispositions relatives au suivi de la recherche d'emploi visées aux articles L. 351-16 et suivants du code du travail et par le décret d'application n° 2005-915 du 2 août 2005 relatif au suivi de la recherche d'emploi ne sont pas applicables aux bénéficiaires de la CRP.

1.4.1.1. Le refus d'une action de reclassement ou l'absence de présentation à celle-ci

Par refus d'une action de reclassement, il convient d'entendre le refus de l'une des prestations d'accompagnement inscrites dans le PARP (cf. titre II, point 1.2.2.).

Le refus de signature du PARP doit donc être considéré comme un refus d'une action de reclassement.

L'absence non justifiée à une action de reclassement et, à plus forte raison, l'abandon non justifié d'une action de reclassement sont assimilés par la Convention du 18 janvier 2006 au refus d'une action de reclassement.

1.4.1.2. Le refus d'une offre d'emploi valable au sens des dispositions réglementaires du code du travail

L'offre d'emploi devant être considérée comme "*valable*" est définie à l'article R. 311-3-5 b) du code du travail, dans sa rédaction résultant du décret n° 2005-915 du 2 août 2005 relatif au suivi de la recherche d'emploi : il s'agit d'*un emploi compatible avec la spécialité ou la formation [du bénéficiaire] et avec ses possibilités de mobilité géographique compte tenu de sa situation personnelle et familiale et des aides à la mobilité qui lui sont proposées par les services et organismes mentionnés au premier alinéa de l'article L. 311-1, et rétribué à un taux de salaire normalement pratiqué dans la profession et dans la région*".

1.4.1.3. L'appréciation de la légitimité du refus ou de la non-présentation

Le code du travail permet de sanctionner le refus d'une offre d'emploi répondant aux caractéristiques ci-dessus précisées, si le salarié ne peut se prévaloir d'un "*motif légitime*" de refus.

Lorsque le bénéficiaire d'une CRP invoque un motif de refus d'une action de reclassement, justifiant son défaut de présentation à une telle action, ou un motif de refus d'une offre d'emploi valable (cf. titre II, point 1.4.1.2.), l'Assédir doit, une fois constatée l'existence du refus ou du défaut de présentation, apprécier si le motif invoqué est ou non "*légitime*".

Rappelons, à cet égard, que les services chargés du contrôle de la recherche d'emploi considèrent notamment :

- que le refus ou le défaut de présentation, l'abandon d'une action de reclassement peut être reconnu légitime pour des raisons familiales ou personnelles graves ;
- que le refus d'emploi doit être strictement apprécié, un seul refus dépourvu de motif légitime pouvant suffire à entraîner l'exclusion ;
- que, lorsque la rémunération offerte est inférieure de plus de 20 à 30 % à celle dont bénéficiait auparavant le salarié, son refus de l'emploi peut être considéré comme légitime.

1.4.1.4. Les déclarations inexactes et/ou les attestations mensongères

La jurisprudence dégagée à l'occasion de fraudes ou de fausses déclarations commises au préjudice de l'assurance chômage (en ce sens, par exemple : Cass. soc. 16 juin 2004 L.... Pierre, Juris-Data n° 2004-024522 Dr. Pén. 2004, comm. 161) permet de considérer que seules les déclarations inexactes ou les attestations mensongères qui ont eu pour résultat - ou qui auraient pu avoir pour résultat si elles n'avaient pas été détectées en temps utile - de provoquer le bénéfice indu des prestations attachées à la CRP sont de nature à entraîner la perte du bénéfice de la CRP, l'obligation de restituer l'ensemble des versements indus et l'engagement de poursuites devant le juge répressif.

En cas de déclarations inexactes ou d'attestations mensongères ayant entraîné ou qui auraient pu entraîner des versements de prestations indues, l'Assédic est en mesure d'engager des poursuites pénales.

1.4.1.5. Date d'effet de la perte du bénéfice de la CRP

L'Assédic doit cesser l'indemnisation du bénéficiaire de la CRP à la date, selon le cas :

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

Dans ce dernier cas, l'Assédic constate, en outre, le caractère indu de l'ensemble des sommes versées par l'effet de la fraude ou fausse déclaration : allocations, indemnité différentielle, aides, ... (cf. titre II, point 2.7.).

1.4.1.6. Notification de la perte du bénéfice de la CRP

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

- par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, eu égard à l'importance de la décision de l'Assédic et aux nécessités de l'administration de la preuve ;
- dans les deux jours ouvrés suivant la décision.

L'Assédic informe le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la cessation d'indemnisation au titre de la CRP et de son motif.

1.4.2. Recours à l'encontre de la décision de l'Assédic

Le plan d'action de reclassement personnalisé (PARP) formalisant les relations entre l'Assédic et le bénéficiaire et spécifiant les prestations fournies à celui-ci :

- rappelle les cas de perte du bénéfice de la CRP ;
- et précise "*les modalités*" du "*recours*" susceptible d'être formé à l'encontre de la décision prise par l'Assédic de mettre un terme au bénéfice de la CRP (article 15, § 1er, alinéa 2).

Il convient de considérer que constitue l'exercice d'un "*recours*" toute requête écrite formulée par une personne ayant accepté une CRP mettant en cause la décision prise par l'Assédic de cesser son indemnisation par application de l'article 15 (cf. titre II, point 1.4.1.).

Si l'Assédic confirme la décision notifiée, la lettre de confirmation doit impérativement être signée par le directeur ou, sur délégation, par un directeur adjoint ou directeur délégué, et adressée dans les huit jours suivant l'exercice du recours.

Il est important de souligner que, en dehors du recours prévu en cas d'interruption de la CRP en application de l'article 15, toutes les autres réclamations ou contestations élevées par les bénéficiaires d'une CRP donnent lieu à l'application de la procédure de traitement des réclamations et contestations instituée par le règlement intérieur pris pour l'accomplissement des missions des Assédic à l'égard des salariés privés d'emploi.

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

2. L'ALLOCATION SPECIFIQUE DE RECLASSEMENT (ASR)

Pendant la durée de la convention de reclassement personnalisé, les bénéficiaires perçoivent une allocation spécifique de reclassement (ASR) leur garantissant 70 % de leur salaire journalier de référence (article 10).

Cette allocation est portée à 80 % du salaire journalier de référence pendant les 91 premiers jours.

Le salaire journalier de référence pris en considération pour fixer le montant de l'allocation journalière est établi conformément aux articles 21 et 22 du règlement annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

2.1. MONTANT

2.1.1. Montant brut

1) Les bénéficiaires justifiant de 2 ans d'ancienneté

Le montant de l'ASR est égal :

- à 70% du salaire journalier de référence ;
- ou, s'il est plus favorable, au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté la CRP ;
- ou encore, s'il est plus favorable, au montant de l'allocation plancher servie en cours de formation et prévue à l'article 25 du règlement annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage (soit 17,92 € au 18 janvier 2006).

Le montant de l'ASR est porté à 80 % au cours des 91 premiers jours d'indemnisation du salaire journalier de référence sans pouvoir être inférieur à l'allocation plancher servie en cours de formation et prévue à l'article 25 du règlement précité (soit 17,92 € au 18 janvier 2006).

En tout état de cause, au cours des 91 premiers jours d'indemnisation, cette allocation 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.

2) Les bénéficiaires n'ayant pas 2 ans d'ancienneté

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 les articles 23, 24 et 25 du règlement précité.

2.1.2. Montant net

Une participation au financement des retraites complémentaires est prélevée sur l'ASR. En revanche, l'ASR n'est assujettie à aucune cotisation sociale (cf. titre II, point 3.1.2.).

Par conséquent, le montant net de l'allocation est égal à son montant brut après retenue, le cas échéant, de la participation retraite complémentaire (cf. titre II, point 3.2.4.).

2.2. DUREE

2.2.1. Bénéficiaires justifiant de 2 ans d'ancienneté

L'allocation spécifique de reclassement est versée pour une durée maximum de 8 mois de date à date à compter de la prise d'effet de la CRP (article 11).

L'article 11 fixe non pas un nombre forfaitaire de jours d'indemnisation mais une période déterminée à l'issue de laquelle l'indemnisation ne peut se poursuivre. Cette période est égale à 8 mois fixés, de date à date, à compter du lendemain de la fin du contrat de travail.

2.2.2. Bénéficiaires ne justifiant pas de 2 ans d'ancienneté

Pour les bénéficiaires ne justifiant pas de 2 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 (ARE).

2.3. POINT DE DEPART

L'ASR est due dès le lendemain de la fin du contrat de travail. Il n'y a ni différé d'indemnisation ni délai d'attente.

2.4. DECLARATION DE SITUATION MENSUELLE

Le bénéficiaire de la CRP a le statut de stagiaire de la formation professionnelle (article L. 321-4-2 du code du travail) pendant toute la durée de la convention, qu'il suive ou non une action de formation inscrite au PARP.

L'intéressé est inscrit en catégorie 4 de la liste des demandeurs d'emploi qui vise "*les personnes sans emploi, non immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi*" (arrêté du 5 février 1992 portant application de l'article L. 311-5 du code du travail et définissant les catégories de demandeurs d'emploi), sous une rubrique spécifique permettant de l'identifier comme un salarié ayant accepté la CRP.

Il est soumis à une déclaration de situation mensuelle et l'ASR est versée chaque mois à terme échu au bénéficiaire de la CRP qui a retourné sa déclaration mensuelle.

2.5. INTERRUPTION DU VERSEMENT DES ALLOCATIONS

Le service des allocations doit être interrompu à compter du jour où l'intéressé (article 12) :

- 1) retrouve une activité professionnelle salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger, sous réserve du dispositif d'incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation spécifique de reclassement avec une rémunération ;
- 2) est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces ;

Toutefois, les personnes titulaires d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale - ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale -, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, peuvent avoir droit à une allocation dont le montant est égal à la différence entre le montant de l'allocation spécifique de reclassement et le montant de la pension d'invalidité.

- 3) 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 ;
- 4) cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage visé à l'article 3, alinéa 1er de la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage ;
- 5) est admis au bénéfice de l'allocation de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale.

La réalisation de ces événements entraîne dans un premier temps une suspension du versement de l'ASR qui n'a d'effet qu'aussi longtemps que la cause persiste. Si l'événement cesse, le versement de l'ASR est repris sans délai.

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

2.6. ALLOCATION DECES POUR LE CONJOINT SURVIVANT

En cas de décès d'un bénéficiaire de la CRP, il est versé à son conjoint survivant une somme égale à 120 fois le montant journalier de l'ASR (article 13).

Cette somme est majorée de 45 fois le montant de l'ASR pour chaque enfant à charge au sens de la législation de sécurité sociale.

2.7. ALLOCATION SPECIFIQUE DE RECLASSEMENT ET AUTRES PRESTATIONS INDUES

Les allocations spécifiques de reclassement, l'indemnité différentielle ou des aides au reclassement font l'objet d'une action en répétition des sommes indûment perçues dans les conditions et limites visées à l'article 34 du règlement annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

Il en résulte notamment que :

- les débiteurs peuvent solliciter une remise de dette auprès de la commission paritaire de l'Assédic ;
- l'action en répétition des sommes indûment versées se prescrit, sauf cas de fraude ou de fausse déclaration, par trois ans et, en cas de fraude ou de fausse déclaration, par dix ans à compter du jour du versement de ces sommes ;
- la prescription de l'action éteint la créance.

L'Assédic doit donc informer les débiteurs, d'une manière explicite, du motif de l'indu et de la possibilité qu'ils ont de demander une remise de dette.

3. REGIME ET PROTECTION SOCIALE

Le bénéficiaire de la CRP a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

L'article L. 321-4-2 du code du travail prévoit que *"le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant l'exécution de la convention de reclassement personnalisé"* et qu'il lui est servi pendant cette période une *"allocation"* spécifique *"par les organismes mentionnés à l'article L. 351-21"* du code du travail.

3.1. REGIME JURIDIQUE, SOCIAL ET FISCAL DE L'ASR ET DE L'IDR

3.1.1. Régime juridique

Les prestations mentionnées à l'article L. 321-4-2 du code du travail sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires (article L. 352-3 du code du travail, modifié par l'article 24 de la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale).

Par *"prestations mentionnées à l'article L. 321-4-2"*, il y a lieu d'entendre toutes les prestations servies aux bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé, soit l'allocation spécifique de reclassement (ASR), l'indemnité différentielle de reclassement (IDR), ainsi que toutes les aides versées directement au bénéficiaire de la CRP.

3.1.2. Régime social

L'ASR servie au bénéficiaire qui a le statut de stagiaire de la formation professionnelle n'est assujettie à aucune cotisation ou contribution de sécurité sociale.

L'article L. 136-2, III. 3° du code de la sécurité sociale prévoit que le revenu versé au cours de la CRP n'est pas inclus dans l'assiette de la CSG et, par conséquent, aussi de la CRDS.

L'IDR a le même régime social que l'ASR.

3.1.3. Régime fiscal

Au regard des dispositions du code général des impôts, l'ASR et l'IDR sont assimilées aux traitements et salaires. Elles doivent donc faire l'objet d'une déclaration fiscale au titre de l'impôt sur le revenu dans la rubrique *"traitements et salaires"*.

3.2. PROTECTION SOCIALE

Les règles relatives à la protection sociale sont prévues à l'article L. 321-4-2, III, du code du travail par renvoi aux articles L. 311-5, L. 351-3 et L. 412-8 du code la sécurité sociale.

3.2.1. Assurance maladie maternité

Les bénéficiaires de l'ASR conservent la qualité d'assuré et bénéficient du maintien de leurs droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont ils relevaient antérieurement, sans qu'aucune cotisation ne soit due à ce titre, en application des articles L. 311-5, L. 131-2 et L. 137-1 du code de la sécurité sociale.

3.2.2. Assurance accident du travail

Selon l'article L. 412-8, 2° e) du code de la sécurité sociale, ils bénéficient d'une couverture au titre des dispositions relatives aux accidents du travail et du trajet pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion des actions favorisant leur reclassement, sans qu'aucune cotisation ne soit due à ce titre.

3.2.3. Assurance vieillesse

Selon l'article L. 351-3, 2° du code de la sécurité sociale, les périodes indemnisées au titre de l'allocation spécifique de reclassement sont prises en considération en vue de l'ouverture du droit à pension de vieillesse. L'article L. 135-2 du code de la sécurité sociale prévoit que les dépenses sont prises en charge par le fonds de solidarité vieillesse.

3.2.4. Retraite complémentaire

Il ressort de l'accord du 18 janvier 2006 relatif au financement par l'assurance chômage des points de retraite complémentaire que les bénéficiaires de l'ASR acquièrent des droits auprès des régimes de retraite complémentaire selon les mêmes modalités que les bénéficiaires de l'assurance chômage.

Sur le montant de l'ASR, est précomptée une participation de 3 % assise sur le salaire journalier de référence. Le prélèvement de cette participation ne peut avoir pour effet de réduire le montant des allocations tel qu'il est fixé au dernier alinéa de l'article 23 du règlement annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage (soit 25,01 € au 18 janvier 2006).

Le produit de cette participation est affecté au financement des retraites complémentaires des bénéficiaires de l'ASR.

4. LE FINANCEMENT DE LA CRP

4.1. FINANCEMENT DES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET DES AIDES AU RECLASSEMENT PERSONNALISE

4.1.1. Participation de l'employeur

Pour tout bénéficiaire d'une CRP, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, l'employeur participe au financement des prestations d'accompagnement et des aides au reclassement personnalisé par l'utilisation du droit que le salarié a acquis à la date

de rupture de son contrat de travail au titre du droit individuel à la formation (article 16 § 2).

Cette participation financière est égale à une somme équivalente au montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises par le salarié bénéficiaire de la CRP au titre du droit individuel à la formation (DIF) et n'ayant pas été utilisé.

4.1.1.1. Le droit au DIF

Ont accès au DIF, à raison de 20 heures chaque année, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le DIF s'acquiert annuellement et peut se cumuler sur une durée de 6 ans dans la limite de 120 heures.

Pour les salariés à temps partiel, le plafond de 120 heures s'applique, quel que soit le nombre d'heures cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

4.1.1.2. L'allocation de formation

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

- Le salaire horaire de référence.

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

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

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

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

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

4.1.1.3. Montant de la participation

Le montant dû par l'employeur au titre de sa participation au financement des prestations d'accompagnement et des aides au reclassement est égal au :

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

4.1.2. Participation du régime d'assurance chômage

L'assurance chômage participe au financement de l'ensemble des prestations d'accompagnement et des aides au reclassement personnalisé par l'affectation des ressources correspondantes mobilisées pour le financement de la mise en œuvre de l'accompagnement personnalisé, tel qu'il est prévu à l'article 8 de la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

4.1.3. Participation de l'Etat

Conformément à l'article L. 321-4-2 I, dernier alinéa, du code du travail, l'Etat contribue au financement, notamment au titre du droit individuel à la formation, des dépenses relatives aux actions engagées dans le cadre de la CRP.

4.2. FINANCEMENT DE L'ALLOCATION SPECIFIQUE DE RECLASSEMENT (ASR)

Pour tout bénéficiaire d'une CRP justifiant de deux ans d'ancienneté ou plus dans l'entreprise, l'employeur contribue au financement de l'allocation spécifique de reclassement versée en s'acquittant, auprès de l'institution d'assurance chômage compétente, 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 convention de reclassement personnalisé.

Cette contribution comprend l'ensemble des charges patronales et salariales, y compris les charges de sécurité sociale (article 17).

5. RECOUVREMENT DES PARTICIPATIONS DE L'EMPLOYEUR

5.1. RECOUVREMENT DE LA PARTICIPATION AU FINANCEMENT DES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET DES AIDES AU RECLASSEMENT PERSONNALISE

Les sommes dues par l'employeur au titre du financement :

- des prestations d'accompagnement et des aides au reclassement personnalisé,
- de l'allocation spécifique de reclassement,

sont exigibles au plus tard le 25 du deuxième mois civil suivant le début de la convention de reclassement personnalisé (article 18 § 1er).

5.2. RECOUVREMENT DE LA PARTICIPATION AU FINANCEMENT DE L'ASR

Dans la pratique, l'institution de l'assurance chômage procédera à l'appel des sommes dues par l'employeur en fonction des données d'information que ce dernier aura mentionnées à la rubrique 9 de l'attestation d'employeur intitulée "*participation au financement de la convention de reclassement personnalisé*".

5.3. CONSEQUENCES EN CAS DE NON-PAIEMENT

- Les sommes non payées aux dates limites d'exigibilité sont passibles des majorations de retard dans les conditions fixées à l'article 66 du règlement annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, soit 10 % pour les 3 premiers mois et 2 % pour chaque trimestre suivant.
- En cas de non-paiement, toute action ou poursuite intentée est précédée d'une mise en demeure par lettre recommandée avec demande d'avis de réception invitant l'employeur à régulariser sa situation dans les 15 jours.

TITRE III - SITUATION DES BENEFICIAIRES AU TERME DE LA CRP

L'objectif de la CRP est de contribuer au reclassement rapide des salariés concernés.

S'il y a embauche avant l'échéance des 8 mois, la CRP, dont l'objet est ainsi réalisé, cesse de produire ses effets à l'égard du bénéficiaire pour la période restant à courir.

En revanche, si le bénéficiaire d'une CRP au terme de cette convention, est à la recherche d'un emploi, il peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, dès son inscription comme demandeur d'emploi, (article 19, 1er alinéa).

1. PROCEDURE D'INSCRIPTION COMME DEMANDEUR D'EMPLOI

Le bénéficiaire de la CRP qui n'est pas reclassé au terme de la convention doit s'inscrire comme demandeur d'emploi.

S'il est immédiatement disponible comme demandeur d'emploi, il est inscrit dans la catégorie 1, 2 ou 3 de la liste des demandeurs d'emploi (article R. 311-3-3 du code du travail).

Le bénéficiaire qui n'a pas achevé sa formation inscrite au PARP, au terme de la CRP, peut également s'inscrire comme demandeur d'emploi. En effet, le fait qu'il poursuive une formation ne fait pas obstacle à l'inscription comme demandeur d'emploi dans la catégorie 4 de la liste des demandeurs d'emploi qui vise "*les personnes sans emploi, non immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi*" (arrêté du 5 février 1992 portant application de l'article L. 311-5 du code et définissant les catégories de demandeurs d'emploi).

Ils sont inscrits selon une formalité administrative simplifiée et reçoivent une demande d'allocations simplifiée.

Cette demande d'allocations complétée et signée par le salarié privé d'emploi doit être remise auprès de l'Assédic dans le ressort de laquelle le salarié privé d'emploi est domicilié dans les 2 ans suivant la date d'inscription comme demandeur d'emploi (article 53 § 1er du règlement annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage).

2. MISE EN ŒUVRE DU PPAE

Après le retour de la demande d'allocations simplifiée dûment complétée et signée, un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) dont les engagements sont décrits dans ce document, fait suite à la convention de reclassement personnalisé et se substitue au plan d'action de reclassement personnalisé effectué au cours de la CRP.

3. DROIT AUX ALLOCATIONS

Le paiement de l'ARE s'effectue à compter du jour où l'intéressé est inscrit comme demandeur d'emploi sans différé d'indemnisation ni délai d'attente et la durée d'indemnisation au titre de cette allocation est réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'ASR.

3.1. PRINCIPE

La durée d'indemnisation au titre de l'ARE est celle prévue à l'article 12 § 1er du règlement annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, en fonction du temps d'affiliation à l'assurance chômage et de l'âge du salarié à la date de la fin du contrat de travail (soit au terme du délai de réflexion de 14 jours) et après imputation du nombre d'ASR versées (article R. 351-1, dernier alinéa, du code du travail et article 19, 2ème alinéa).

En présence d'un reliquat de droits antérieurs à l'ARE, conformément à l'article 10 § 3 du règlement précité, il est procédé à une comparaison :

- entre le montant global du reliquat du droit ouvert au titre de la précédente admission à l'ARE et le montant global des droits qui seraient ouverts en l'absence de reliquat après imputation du nombre d'ASR versées. Le montant global le plus élevé est retenu ;
- entre le montant brut de l'allocation journalière de la précédente admission et le montant brut de l'allocation journalière qui serait servie en l'absence de reliquat. Le montant brut de l'allocation journalière le plus élevé est retenu.

La durée d'indemnisation à l'ARE est calculée en divisant le montant global retenu par le montant brut de l'allocation journalière retenu.

3.2. CAS PARTICULIER POUR LES BENEFICIAIRES N'AYANT PAS 2 ANS D'ANCIENNETE EN PRESENCE D'UN RELIQUAT DE DROITS ANTERIEURS A L'ARE

Le montant de l'ASR servie aux bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé n'ayant pas 2 ans d'ancienneté, est égal au montant de l'ARE (cf. titre II, point 2.1.1.).

Ainsi, en présence d'un reliquat de droits antérieurs à l'ARE, lors de l'entrée en CRP, l'article 10 § 3 du règlement annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage a déjà été appliqué et la nouvelle

admission à l'ARE au terme de la CRP correspond au droit ARE retenu dans le cadre de la convention après imputation du nombre d'ASR versées.

3.3. FORMATION NON ACHEVEE A L'ISSUE DE LA PERIODE DE CRP

Lorsque l'action de formation n'est pas achevée au terme de la convention de reclassement personnalisé, elle se poursuit, dans le cadre du PPAE, dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi au terme de la convention de reclassement personnalisé (article 8, 2ème alinéa).

L'intéressé est indemnisé immédiatement en ARE-formation après imputation du nombre d'ASR versées. Les aides à la formation, telles que les aides aux frais de transport et d'hébergement accordées au cours de la CRP continuent à être servies après le terme de la convention.

Les bénéficiaires de la CRP qui ne peuvent percevoir l'ARE, car, après imputation du nombre d'ASR versées, leur droit est épuisé ont, le cas échéant, droit à l'allocation de fin de formation prévue par l'article L. 351-10-2 du code du travail ou à l'allocation de solidarité spécifique prévue à l'article L. 351-10 de ce code.

TITRE IV - ENTREE EN VIGUEUR

1. ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION DU 18 JANVIER 2006

La Convention du 18 janvier 2006 relative à la convention de reclassement personnalisé s'applique aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter de la date de publication de l'arrêté d'agrément, soit à compter du 2 mars 2006, date de publication de l'arrêté d'agrément au Journal Officiel (article 22, § 2).

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

- la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 122-14 du code du travail ;
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel dans le cadre du livre IV du code du travail.

2. ENTREE EN VIGUEUR DES PRESTATIONS RELATIVES A L'ACCOMPAGNEMENT ET AUX AIDES AU RECLASSEMENT

Les différentes mesures d'accompagnement peuvent être complétées par les aides au reclassement visées aux articles 36, 38, 41 à 45, 47 à 49 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.

Elles s'appliquent à tous les bénéficiaires de 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 18 janvier 2006 relative à la convention de reclassement personnalisé, soit à compter du 2 mars 2006.

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

1) de l'aide à la validation des acquis de l'expérience (VAE) (article 36 du règlement annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage), dès lors qu'ils engagent au plus tôt à compter du 2 mars 2006 une démarche de validation des acquis en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification favorisant l'accès à des emplois identifiés au niveau territorial ou professionnel ;

2) des aides incitatives aux contrats de professionnalisation (article 38 du règlement précité), pour tout contrat conclu au plus tôt à compter du 2 mars 2006 ;

3) des dispositions incitatives à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation spécifique de reclassement avec une rémunération (articles 41 à 45 du règlement précité) pour toute reprise d'emploi à compter du 2 mars 2006 ;

4) de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (article 48 du règlement précité), en cas de reprise ou création d'entreprise réalisée au plus tôt à compter du 2 mars 2006 ;

5) de l'aide dégressive dans les conditions prévues par la Convention du 18 janvier 2006 précitée, qui peut être attribuée à l'employeur pour l'embauche d'un bénéficiaire de CRP, dès lors que la convention d'aide dégressive à l'employeur est conclue au plus tôt à compter du 2 mars 2006.

NOUVELLES AIDES AU RECLASSEMENT APPLICABLES AUX BENEFICIAIRES DE LA CRP	
Mesures	Dates d'application
Aide à la VAE	VAE à compter du 2 mars 2006 (quelle que soit la date de fin de contrat de travail)
Aides au contrat de professionnalisation	Contrat conclu à compter du 2 mars 2006 (quelle que soit la date de fin de contrat de travail)
Cumul ASR-rémunération	Reprise d'activité à compter du 2 mars 2006 (quelle que soit la date de fin de contrat de travail)
Aide dégressive à l'employeur	Convention conclue à compter du 2 mars 2006 (quelle que soit la date de fin de contrat de travail)
Création d'entreprise	Reprise ou création d'entreprise à compter du 2 mars 2006 (quelle que soit la date de fin de contrat de travail)