



**Titre**    **CIRCULAIRE N°2009-13 du 6 mai 2009**  
**Objet**    **CONVENTION DU 19 FEVRIER 2009 RELATIVE A LA CONVENTION DE**  
              **RECLASSEMENT PERSONNALISE**

**Origine**  Direction des Affaires Juridiques  
              INSR0013 - ACE

Paris, le 6 mai 2009

- RESUME :**
- Mise en œuvre de la Convention du 19 février 2009 relative à la convention de reclassement personnalisé.
  
  - La présente circulaire remplace la circulaire n° 2006-09 du 13 avril 2006.

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

---

**Unedic**

80, rue de Reuilly - 75605 PARIS CEDEX 12  
Tél : 01 53 17 20 00 - Internet : [www.unedic.fr](http://www.unedic.fr)



Paris, le 6 mai 2009

## **CIRCULAIRE N°2009-13**

### **CONVENTION DU 19 FEVRIER 2009 RELATIVE A LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE**

A la suite de l'accord national interprofessionnel du 23 décembre 2008 portant reconduction du dispositif de la convention de reclassement personnalisé, les Partenaires sociaux ont adopté la Convention du 19 février 2009 relative à la convention de reclassement personnalisé.

Cette convention signée par l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel (MEDEF, CGPME, UPA, CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT et CGT-FO), a été agréée par arrêté ministériel du 30 mars 2009, publié au Journal Officiel du 1<sup>er</sup> avril 2009 et est entrée en application le 1<sup>er</sup> avril 2009 pour une période de douze mois, soit jusqu'au 31 mars 2010.

Soucieuses de renforcer l'efficacité du dispositif, les organisations signataires de la convention ont, pour l'essentiel, apporté les aménagements suivants :

- la durée maximale de la convention de reclassement personnalisé est portée de 8 à 12 mois ;
- le délai de réflexion ouvert au salarié pour accepter ou refuser la convention de reclassement personnalisé passe de 14 à 21 jours ;
- l'allocation spécifique de reclassement est portée à 80 % du salaire de référence pendant les huit premiers mois de son attribution.

La présente circulaire se substitue à la circulaire n° 2006-09 du 13 avril 2006 relative à la convention de reclassement personnalisé.

Une note technique jointe à la présente circulaire détaille ces dispositions.

Jean-Luc BÉRARD



Directeur général

*P.J. : 1 Fiche technique*

---

**Unédic**

80, rue de Reuilly - 75605 PARIS CEDEX 12

Tél : 01 53 17 20 00 - Internet : [www.unedic.fr](http://www.unedic.fr)

# SOMMAIRE

## **Titre I – Dispositif de la convention de reclassement personnalisé (CRP)**

### **1. Champ d'application de la CRP**

#### 1.1. Employeurs concernés

- 1.1.1. Catégories d'employeurs
- 1.1.2. Obligation de proposer la CRP

#### 1.2. Salariés concernés

- 1.2.1. Salariés liés par un contrat de travail
- 1.2.2. Salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé

#### 1.3. Conditions d'attribution

- 1.3.1. Ancienneté au titre du dernier emploi
  - 1.3.1.1. Salarié 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

### **2. Procédure**

#### 2.1. Proposition de la CRP

- 2.1.1. Le dossier de CRP
- 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. Situation relative à un licenciement portant sur 10 salariés et plus lorsqu'il existe des instances représentatives du personnel

#### 2.2. Le délai de réflexion

- 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. Entretien d'information
- 2.2.4. Notification du licenciement au cours du délai de réflexion

#### 2.3. Rupture du contrat de travail

#### 2.4. La constitution du dossier de CRP du salarié concerné

## **Titre II – Droits résultant de l'acceptation de la CRP**

### **1. Les prestations d'accompagnement et les aides au reclassement**

#### 1.1. Entretien individuel de pré-bilan

#### 1.2. Le plan d'action de reclassement personnalisé (PARP)

##### 1.2.1. Document écrit

##### 1.2.2. Prestations d'accompagnement inscrites dans le PARP

##### 1.2.3. Actions de formation

##### 1.2.4. Aides au reclassement

##### 1.2.5. Indemnité différentielle de reclassement (IDR)

###### 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 du bénéficiaire

#### 1.4. Non-respect du PARP par le bénéficiaire

##### 1.4.1. Perte du bénéfice de la CRP

###### 1.4.1.1. Refus d'une action de reclassement ou absence de présentation à celle-ci

###### 1.4.1.2. Refus d'une offre d'emploi raisonnable au sens des dispositions du code du travail

###### 1.4.1.3. Appréciation de la légitimité du refus ou de la non-présentation

###### 1.4.1.4. Déclarations inexactes et/ou 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. Les recours à l'encontre de la décision de Pôle emploi

### **2. L'allocation spécifique de reclassement (ASR)**

#### 2.1. Montant

##### 2.1.1. Montant brut

##### 2.1.2. Montant net

#### 2.2. Durée

##### 2.2.1. Bénéficiaires justifiant de 2 ans d'ancienneté au titre de leur dernier emploi

##### 2.2.2. Bénéficiaires ne justifiant pas de 2 ans d'ancienneté au titre de leur dernier emploi

#### 2.3. Point de départ

#### 2.4. Déclaration de situation mensuelle

#### 2.5. Interruption du versement des allocations

#### 2.6. Allocation décès pour le conjoint survivant

#### 2.7. Aide pour congés non payés

#### 2.8. ASR et autres prestations indues

### **3. Régime juridique, social et fiscal des prestations servies**

- 3.1. Régime juridique
- 3.2. Régime social
- 3.3. Régime fiscal

### **4. Protection sociale du bénéficiaire de l'ASR**

- 4.1. Assurance maladie, maternité
- 4.2. Assurance accident du travail
- 4.3. Assurance vieillesse
- 4.4. Retraite complémentaire

### **5. Le financement de la CRP**

#### 5.1. Le financement des prestations d'accompagnement

##### 5.1.1. Participation de l'employeur

- 5.1.1.1. Le droit au DIF
- 5.1.1.2. L'allocation de formation dans le cadre du DIF
- 5.1.1.3. Montant de la participation

##### 5.1.2. Participation de l'Etat

#### 5.2. Financement de l'ASR

### **6. Recouvrement des participations de l'employeur**

- 6.1. Recouvrement de la participation au financement des prestations d'accompagnement
- 6.2. Recouvrement de la participation au financement de l'ASR
- 6.3. Conséquences en cas de non-paiement

## **Titre III - Situation des bénéficiaires au terme de la CRP**

### **1. Procédure d'inscription comme demandeur d'emploi**

### **2. Élaboration du PPAE**

### **3. Droit aux allocations**

- 3.1. Principe
- 3.2. Cas particuliers

- 3.2.1. Situation du bénéficiaire ne justifiant pas de 2 ans d'ancienneté au titre de leur précédent emploi en présence d'un reliquat de droits antérieur à l'ARE
- 3.2.2. Situation du bénéficiaire dont l'action de formation n'est pas achevée à l'issue de la CRP

## **Titre IV - Entrée en vigueur**

- 1. Entrée en vigueur de la Convention du 19 février 2009**
- 2. Entrée en vigueur des prestations relatives à l'accompagnement et aux aides au reclassement**
- 3. Le passage de la CRP au contrat de transition professionnelle (CTP)**

## **Sigles et abréviations utilisés**

<b>ARE</b>	: Allocation d'aide au retour à l'emploi
<b>ASR</b>	: Allocation spécifique de reclassement
<b>CRDS</b>	: Contribution pour le remboursement de la dette sociale
<b>CSG</b>	: Contribution sociale généralisée
<b>CRP</b>	: Convention de reclassement personnalisé
<b>C. trav.</b>	: Code du travail
<b>CTP</b>	: Contrat de transition professionnelle
<b>DIF</b>	: Droit individuel à la formation
<b>IDR</b>	: Indemnité différentielle de reclassement
<b>PARP</b>	: Plan d'action de reclassement personnalisé
<b>PPAE</b>	: 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 19 février 2009 relative à la CRP.

# NOTE TECHNIQUE

La convention de reclassement personnalisé a pour objet de permettre aux salariés des entreprises de moins de 1 000 salariés ou en redressement ou liquidation judiciaire, quelle que soit leur taille, concernés par une procédure de licenciement économique, de bénéficier d'un ensemble de mesures visant à un reclassement accéléré.

A cet effet, les salariés intéressés bénéficient d'un accompagnement personnalisé mis en œuvre par Pôle Emploi ou par un organisme habilité, et d'un revenu de remplacement dit "*allocation spécifique de reclassement*".

## Titre I – Dispositif de la convention de reclassement personnalisé (CRP)

### 1. Champ d'application de la CRP

Le champ d'application de la CRP est défini à l'article L. 1233-65 du code du travail.

#### 1.1. Employeurs concernés

##### 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 deuxième, titre troisième, chapitre troisième, du code du travail.

L'article L. 1233-1 dudit code précise le champ d'application du licenciement pour motif économique. Sont ainsi visés par ces dispositions : les entreprises et établissements privés de toute nature ainsi que, sauf dispositions particulières, les entreprises publiques et les établissements publics industriels et commerciaux.

Sont tenus de proposer une CRP, les employeurs non soumis aux dispositions de l'article L. 1233-71 du code du travail relatif au congé de reclassement, c'est-à-dire :

- les employeurs dont l'entreprise, tous établissements confondus, compte moins de 1 000 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.

L'Unédic assure la gestion des conventions de reclassement personnalisé proposées par les employeurs qui relèvent du champ d'application du régime d'assurance chômage fixé à l'article L. 5422-13 du code du travail, ou par les employeurs qui ont adhéré à l'assurance chômage à titre irrévocable, conformément à l'article L. 5424-1 3° dudit code (article 20).

A contrario, l'Unédic n'est pas compétente pour 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 seraient tenus, en application de l'article L. 1233-65 du code du travail, de proposer une CRP aux salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique.

## **1.1.2. Obligation de proposer la CRP**

L'employeur doit proposer à chaque salarié dont il envisage le licenciement pour motif économique, une convention de reclassement personnalisé dès lors qu'il n'est pas tenu de proposer un congé de reclassement (C. Trav., art. L. 1233-65).

L'article L. 1235-16 du code du travail énonce que l'employeur qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une CRP, est redevable d'une contribution égale à 2 mois de salaire brut moyen, calculée sur la base des 12 derniers mois travaillés.

L'article 55 du règlement général annexé à la Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage précise que cette contribution spécifique pour non-proposition de la CRP 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.

Cette contribution est recouvrée par Pôle emploi, pour le compte de l'Unédic (C. Trav., art. L. 1235-16).

## **1.2. Salariés concernés**

### **1.2.1. Salariés liés par un contrat de travail**

Peut bénéficier d'une CRP, le salarié lié à son employeur par un contrat de travail. Les personnes titulaires d'un mandat social, à l'exclusion de tout contrat de travail, ne sont ainsi pas visées par ce dispositif.

### **1.2.2. Salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé**

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

Aux termes de l'article L. 1233-3 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*".

Ces dispositions visent ainsi toutes les ruptures de contrat de travail résultant de l'une des causes citées, qu'elles soient désignées départs négociés, départs volontaires, ou autre.

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

## **1.3. Conditions d'attribution**

Les conditions pour bénéficier de la CRP sont prévues à l'article 2 de la Convention du 19 février 2009 relative à la convention de reclassement personnalisé. L'ensemble de ces conditions s'apprécie au jour où l'acceptation du salarié prend effet, soit au lendemain du dernier jour du délai de réflexion.

Pendant le délai de réflexion de 21 jours accordé au salarié pour se déterminer sur l'adhésion à la CRP (cf. Titre I, points 2.2.1), le salarié bénéficie d'un entretien d'information destiné à l'éclairer dans son choix, (Titre I, point 2.2.3.), au cours duquel il est vérifié 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 indique sur le formulaire prévu à cet effet.

A l'issue de l'entretien d'information, il est remis au salarié le formulaire complété attestant des conditions d'éligibilité à la CRP.

Cette pré-instruction engage Pôle emploi, 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 au titre du dernier emploi**

#### **1.3.1.1. Salarié justifiant de 2 ans d'ancienneté**

Le salarié doit justifier de 2 ans d'ancienneté au sens de l'article L. 1234-1, 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 (CRP, article 2 a).

La jurisprudence a précisé, pour déterminer la durée du délai congé au regard de l'article L. 1234-1, 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, lorsque la 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.

Toutefois, lorsque la lettre de licenciement n'a pas été notifiée, cette condition s'apprécie au dernier jour du délai de réflexion qui correspond à la fin de contrat de travail.

#### **1.3.1.2. Salarié ne justifiant pas de 2 ans d'ancienneté**

Le salarié qui ne justifie pas de 2 ans d'ancienneté, au titre de son dernier emploi, mais remplit la condition d'affiliation permettant l'ouverture des droits à l'ARE peut bénéficier d'une CRP dans des conditions particulières (cf. Titre II, points 2.1.1. et 2.2.2.).

Dans ce cas, la durée d'affiliation requise est celle prévue par l'article 3 du règlement général annexé à la Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage (Titre I, point 1.3.2).

### **1.3.2. Durée d'affiliation à l'assurance chômage**

Les intéressés doivent justifier des conditions prévues à l'article 3 du règlement général annexé à la Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage, c'est-à-dire d'une affiliation correspondant à au moins 122 jours ou 610 heures de travail au cours des 28 mois ou s'ils ont au moins 50 ans, au cours des 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (CRP, article 2 b).

### **1.3.3. Résidence en France**

Les salariés doivent résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage, à savoir, le territoire métropolitain, les départements d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

Le dispositif de la CRP s'applique également aux salariés détachés ainsi qu'aux salariés expatriés, ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen<sup>1</sup> (EEE) ou de la Confédération suisse, occupés par des entreprises entrant dans le champ d'application territorial de la convention.

### 1.3.4. Aptitude physique

Le bénéficiaire de la CRP doit être apte physiquement à l'exercice d'un emploi (CRP, article 2 c) au sens de l'article 4 d du RG.

Le congé maladie ou l'incapacité temporaire de travail ne font pas obstacle à l'adhésion à la CRP.

La CRP prend effet au lendemain de l'expiration du délai de réflexion conformément à l'article 5 § 1<sup>er</sup> et § 4 de la CRP. Toutefois le versement de l'ASR ne peut intervenir qu'à l'issue de la période pendant laquelle le bénéficiaire a été pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces (CRP, article 12 b).

La durée du congé maladie ou de l'incapacité temporaire de travail n'a pas pour effet de proroger la durée maximum de versement de l'ASR qui est de 12 mois de date à date à compter de la prise d'effet de la CRP (CRP, article 11).

Les personnes invalides mentionnées aux 2° et 3° de l'article L.341-4 du code de la sécurité sociale, qui perçoivent une pension d'invalidité, peuvent être considérées comme aptes à l'exercice d'un emploi si elles ne sont pas effectivement dans l'incapacité totale de travailler.

## 2. Procédure

### 2.1. Proposition de la CRP

#### 2.1.1. Le dossier de CRP

L'employeur qui envisage d'engager une procédure de licenciement pour motif économique doit retirer auprès de Pôle emploi 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. Un formulaire intitulé "*Bulletin d'acceptation de la convention de reclassement personnalisé et récépissé du document de présentation de la convention de reclassement personnalisé*" est joint à ce document.

---

<sup>1</sup> Islande, Liechtenstein, Norvège.

Le 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 intitulé "*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 (CRP, article 4, § 1<sup>er</sup>).

## **2.1.2. Date de proposition de la CRP**

### **2.1.2.1. Situation dans laquelle l'entretien préalable est obligatoire**

Lorsque le licenciement concerne 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 (CRP, article 4 § 1<sup>er</sup>).

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 du récépissé daté du jour de l'entretien et le remettre à l'employeur.

### **2.1.2.2. Situation relative 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 dans l'entreprise, le licenciement pour motif économique doit être soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants élus du personnel (C. trav., art. L. 2323-6).

Quand il n'existe pas de comité d'entreprise, la consultation des délégués du personnel est celle visée par l'article L. 2313-7 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. Le délai de réflexion**

### **2.2.1. Point de départ et durée du délai de réflexion**

Le point de départ du délai de réflexion commence à courir à compter du lendemain du jour de la remise du document de présentation de la CRP par l'employeur au salarié.

La date de remise au salarié du document de présentation ainsi que la date de fin du délai de réflexion de 21 jours après la remise de ce document sont indiquées par l'employeur sur le bulletin d'acceptation de la CRP.

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 21 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 administrative, ce délai de 21 jours est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative compétente (CRP, article 4 § 1<sup>er</sup>, al. 3).

### **2.2.3. Entretien d'information**

Au cours de ce délai de réflexion de 21 jours, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi, destiné à l'éclairer dans son choix (CRP, article 4 § 1<sup>er</sup>).

C'est aussi au cours de cet entretien qu'il est vérifié s'il remplira les conditions d'attribution de la CRP au dernier jour du délai de réflexion (Titre I, point 1.3.).

Le document de présentation de la CRP remis par son employeur indique au salarié les formalités à accomplir.

### **2.2.4. Notification du licenciement au cours du délai de réflexion**

Lorsque, à la date prévue par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion de 21 jours dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de la CRP 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 21 jours ;
- et lui précisant, qu'en cas de refus de la CRP, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement (CRP, 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 (CRP, article 5 § 1<sup>er</sup>).

En cas d'acceptation du salarié, le contrat de travail est réputé rompu par commun accord des parties, à la date d'expiration du délai de réflexion de 21 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 Pôle emploi qui les recouvre pour le compte de l'Unédic (Titre II, point 5.2.). 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 payée au salarié par l'employeur (C. trav. art. L. 1233-67 ; CRP, article 18, 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 (C. trav. art. L. 1233-67 ; CRP, article 18, dernier alinéa).

## **2.4. La constitution du dossier de CRP du salarié concerné**

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 au pôle emploi dans le ressort duquel 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 vitale et de la pièce d'identité du salarié et relevé d'identité bancaire ou postal du salarié) (CRP, article 5 § 3).

## **Titre II – Droits résultant de l'acceptation de la CRP**

La CRP permet au salarié de bénéficier pendant 12 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 (ASR).

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 référent pendant toute la durée de la convention (Titre II, point 1.3.).

### **1. Les prestations d'accompagnement et les aides au reclassement**

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

#### **1.1. Entretien individuel de pré-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 délai de réflexion), d'un entretien individuel de pré-bilan.

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

Il est réalisé par Pôle emploi ou tout autre opérateur habilité et permet d'élaborer un PARP décrivant les prestations d'accompagnement qui seront proposées dans le mois suivant cet entretien individuel.

## **1.2. Le plan d'action de reclassement personnalisé (PARP)**

### **1.2.1. Document écrit**

Le PARP est un document qui formalise les relations entre Pôle emploi et le bénéficiaire de la CRP.

Il s'agit d'un document élaboré par Pôle emploi 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 recherchés en priorité, Pôle emploi ou tout opérateur habilité ayant conduit l'entretien, appose son visa sur ce document.

Ce document est signé, en plusieurs exemplaires, par le bénéficiaire de la CRP et le responsable de l'entretien :

- un exemplaire est conservé par Pôle emploi ;
- un exemplaire est adressé par Pôle emploi au bénéficiaire de la CRP ;
- un exemplaire est retourné par Pôle emploi à l'opérateur habilité qui a visé le document, le cas échéant.

Ce document récapitule les engagements du bénéficiaire de la CRP, à savoir :

- 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 référent ;
- donner suite à toute offre d'emploi conforme aux critères prévus par le code du travail qui lui sera faite ;
- se présenter aux convocations qui lui seront adressées.

Pôle emploi s'engage à :

- faire bénéficier l'intéressé d'un conseil personnalisé en vue d'accélérer son reclassement professionnel ;
- verser l'allocation spécifique de reclassement (ASR) dans les conditions prévues par la Convention du 19 février 2009 relative à la convention de reclassement personnalisé, sous réserve du respect par le bénéficiaire de ses engagements ;
- 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 (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 Pôle emploi ou l'opérateur habilité, en fonction des besoins de chaque bénéficiaire peuvent être :

- si nécessaire, un bilan de compétences 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, etc.) ;
- 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.

Ces prestations peuvent être complétées, le cas échéant, par des aides servies et financées par Pôle emploi destinées à encourager notamment la mobilité géographique et professionnelle des bénéficiaires de la CRP.

### **1.2.3. Actions de formation**

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

Les actions de formation proposées aux bénéficiaires de la CRP sont celles permettant un retour à l'emploi qui préparent à des métiers pour lesquels les besoins en main-d'œuvre ne sont pas satisfaits (CRP, article 8).

### **1.2.4. Aides au reclassement**

Ces différentes mesures peuvent être complétées par l'ensemble des aides au reclassement visées aux articles 28 à 32 et 34 du règlement général annexé à la Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage.

Il s'agit :

- de l'incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une ASR avec une rémunération en cas de reprise d'activité occasionnelle ou réduite en cours de CRP dans les conditions visées aux articles 28 à 32 du règlement précité ;
- de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise, prévue par l'article 34 du règlement susvisé en cas de reprise ou de création d'entreprise en cours de CRP.

### **1.2.5. Indemnité différentielle de reclassement (IDR)**

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 IDR dont l'objet est de compenser la baisse de rémunération éventuelle (CRP, article 9).

A cet effet, il doit déposer au pôle emploi compétent 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 au titre de son précédent emploi ;
- 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 12 mois de la CRP de date à date.

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 été conclu pour une durée au moins égale à une semaine.

Le salaire mensuel brut (hors prime exceptionnelle, etc.) 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'ASR multiplié par 30 (CRP, article 9, alinéa 2), à horaires de travail équivalents.

La condition relative à l'équivalence des horaires de travail ne s'applique que pour apprécier la condition liée à la baisse de rémunération.

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, l'emploi est présumé être à temps plein.

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 actuel comportent la même durée hebdomadaire, la comparaison s'effectue entre 30 fois le salaire journalier de référence et le salaire mensuel brut de l'emploi repris mentionné dans le contrat de travail ;
- si l'emploi antérieur et l'emploi actuel comportent des horaires de travail différents, dans ce cas, il convient de reconstituer fictivement l'ancien salaire sur la base du même volume d'heures de travail que le nouveau salaire.

### **Exemple n° 1**

- Salaire mensuel reconstitué = 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 l'emploi repris = 1 800 € pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures à temps plein

Reconstitution du salaire de l'emploi initial sur la base d'un temps plein :

$$- 2\,000 \text{ €} \times \frac{35}{28} = 2\,500 \text{ €}$$

Calcul de la rémunération inférieure de 15 % du salaire initial reconstitué :

$$- 2\,500 \text{ €} \times 85 \% = 2\,125 \text{ €}$$

- 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 l'emploi repris = 800 € pour un horaire hebdomadaire de travail de 20 heures.
  
- Reconstitution du salaire initial sur la base de 20h hebdomadaires
- $2\,000\text{ €} \times \frac{20}{35} = 1\,142,86\text{ €}$
  
- $1\,142\text{ €} \times 85\% = 971,43\text{ €}$
  
- 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 de 12 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 12 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 IDR 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'IDR est égal à la différence entre 30 fois le salaire journalier de référence servant au calcul de l'ASR et le salaire brut mensuel 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 de travail (Acc. d'Appli. n°24).

### Exemple n° 3

- Salaire journalier de référence servant au calcul de l'ARE x 30 = 2 000 € pour un horaire hebdomadaire de travail de 28 heures
- Salaire mensuel de l'emploi repris = 1 800 € pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures
- Reconstitution du salaire initial sur la base de 35h :  $2000 \times \frac{35}{28} = 2,125 \text{ €}$
- 1 800 € (salaire mensuel de l'emploi repris) < 2 125 € (85 % du salaire mensuel de l'emploi précédent reconstitué)
- Baisse de rémunération = 2 000 € - 1 800 € = 200 €
- Montant mensuel de l'IDR = 200 € pour un mois civil complet
- Montant journalier de l'IDR = 200 € pour un mois civil complet / 30 = 6,66 €

#### 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'ASR du bénéficiaire.

### Exemple n° 4

- Salaire journalier de référence servant au calcul de l'allocation x 30 = 2 000 €
- Salaire brut mensuel de l'emploi repris = 1 500 €
- Baisse de rémunération = 500 € (soit 25 %)
- Droits résiduels à l'ASR = 3 mois à 1 400 €, soit 4 200 €
- Plafond de paiement = 2 100 € (50 % de 4 200 €)
- Le bénéficiaire pourra percevoir l'IDR, 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 de la CRP doit se procurer un formulaire de "*Demande d'indemnité différentielle de reclassement*" auprès de Pôle emploi.

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 du bénéficiaire**

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

Pôle emploi désigne un conseiller personnel propre au bénéficiaire de la CRP, chargé de son appui individualisé.

Chaque référent doit assurer le suivi de cinquante bénéficiaires de la CRP au maximum (Convention pluriannuelle entre l'État, l'Unédic et Pôle Emploi du 2 avril 2009).

Le conseiller personnel 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.

### **1.4. Non-respect du PARP par le bénéficiaire**

#### **1.4.1. Perte du bénéfice de la CRP**

L'article 15 de la convention CRP prévoit que la CRP cesse lorsque le bénéficiaire :

- *"refuse une action de reclassement, ou ne s'y présente pas", ou "refuse une offre raisonnable d'emploi au sens des dispositions 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" (CRP, article 15 § 1<sup>er</sup>, al. 2).*

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

Il appartient à Pôle emploi 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 raisonnable d'emploi au sens des dispositions du code du travail et d'en tirer les conséquences (Titre II, point 1.4.1.3.).

##### **1.4.1.1. Refus d'une action de reclassement ou 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 (Titre II, point 1.2.2.).

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

##### **1.4.1.2. Refus d'une offre d'emploi raisonnable au sens des dispositions du code du travail**

L'offre d'emploi devant être considérée comme raisonnable, l'article L. 5411-6-2 du code du travail issu de la loi n° 2008-758 du 1<sup>er</sup> août 2008 relative aux droits et devoirs du demandeur d'emploi, indique que « *la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le salaire attendu, tels que mentionnés dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi, sont constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi* ».

### **1.4.1.3. Appréciation de la légitimité du refus ou de la non-présentation**

Pôle emploi est compétent pour apprécier le caractère légitime du refus ou de la non-présentation de l'intéressé à une action de reclassement (C. trav. art. L. 5426-1, Cir. DGEFP 2008-18 du 05/11/08 relative à la mise en œuvre du PPAE et à l'offre raisonnable d'emploi).

### **1.4.1.4. Déclarations inexactes et/ou attestations mensongères**

Selon la jurisprudence (en ce sens, par exemple : Cass. soc. 16 juin 2004, Juris-Data n° 2004-024522 Dr. Pén. 2004, comm. 161), seules les déclarations inexactes ou 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 peuvent 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.

Dans cette hypothèse, Pôle emploi peut engager des poursuites pénales.

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

L'indemnisation du bénéficiaire de la CRP cesse 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, Pôle emploi constate, en outre, le caractère indu de l'ensemble des sommes versées par l'effet de la fraude ou de la fausse déclaration : allocations, indemnité différentielle, aides, etc. (titre II, point 2.8.).

### **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 Pôle emploi à l'intéressé :

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

L'intéressé doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et son dossier est transmis au directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (article 15 § 2).

## **1.4.2. Les recours à l'encontre de la décision de Pôle emploi**

Aux termes de l'article 15 § 2, le document « PARP » formalisant les relations entre Pôle emploi et le bénéficiaire et spécifiant les prestations fournies à celui-ci, doit :

- rappeler les cas de perte du bénéfice de la CRP ;
- et préciser "*les modalités*" du "*recours*" susceptible d'être formé à l'encontre de la décision prise par Pôle emploi de mettre un terme au bénéfice de la CRP (article 15, § 1<sup>er</sup>, al. 2).

L'exercice d'un "*recours*" doit s'entendre comme toute requête formulée par écrit mettant en cause la décision prise par Pôle emploi de cesser son indemnisation par application de l'article 15 (Titre II, point 1.4.1.).

Si Pôle emploi confirme la décision notifiée, la lettre de confirmation doit être adressée dans les huit jours suivant l'exercice du recours.

Le contentieux engagé par une personne ayant adhéré à une CRP contestant une décision prise par Pôle emploi 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 spécifique de reclassement (ASR)**

Le bénéficiaire de la CRP perçoit une ASR égale à 80 % du salaire journalier de référence pendant les 8 premiers mois. Cette allocation lui garantit 70 % de son salaire journalier de référence les 4 derniers mois.

Le salaire journalier de référence pris en considération pour fixer le montant de l'allocation journalière est établi conformément aux articles 13 et 14 du règlement général annexé à la Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage.

### **2.1. Montant**

#### **2.1.1. Montant brut**

1) Pour les bénéficiaires justifiant de 2 ans d'ancienneté au titre de leur dernier emploi

Le montant journalier de l'ASR est égal :

- à 80 % du salaire journalier de référence au cours des 8 premiers mois d'indemnisation sans pouvoir être inférieur à l'allocation plancher servie en cours de formation et prévue à l'article 17 du règlement précité (soit 19,11 € au 1<sup>er</sup> juillet 2008) ou à 80 % du montant journalier brut de l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas accepté la CRP,
- à 70 % du salaire journalier de référence au cours des 4 derniers mois d'indemnisation :
  - 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 17 du règlement général annexé à la Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage (soit 19,11 € au 1<sup>er</sup> juillet 2008).

2) Pour les bénéficiaires n'ayant pas 2 ans d'ancienneté au titre de leur dernier emploi

Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires d'une CRP ne pouvant justifier de 2 ans d'ancienneté au titre de leur dernier emploi, est égal au montant de l'ARE tel que fixé par les articles 15, 16 et 17 du règlement précité.

#### **2.1.2. Montant net**

L'ASR n'est assujettie à aucune cotisation sociale (Titre II, point 3.2.), à l'exception de la participation au financement des retraites complémentaires.

Le montant net de l'allocation est ainsi égal à son montant brut après retenue, le cas échéant, de la participation au financement de la retraite complémentaire (Titre II, point 4.4.).

## **2.2. Durée**

### **2.2.1. Pour les bénéficiaires justifiant de 2 ans d'ancienneté au titre de leur dernier emploi**

L'ASR est versée pour une durée maximum de 12 mois de date à date à compter de la prise d'effet de la CRP (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 au titre de l'ASR ne peut se poursuivre. Cette période est égale à 12 mois, de date à date, à compter du lendemain de la fin du contrat de travail.

### **2.2.2. Pour les bénéficiaires ne justifiant pas de 2 ans d'ancienneté au titre de leur dernier emploi**

La durée de versement de l'ASR ne peut en aucun cas excéder celle à laquelle les intéressés auraient pu prétendre au titre de l'ARE.

## **2.3. Point de départ**

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. Déclaration de situation mensuelle**

Le bénéficiaire de la CRP a le statut de stagiaire de la formation professionnelle (C. trav., art. L. 1233-67) pendant toute la durée de la convention, qu'il suive ou non une action de formation inscrite dans le 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. 5411-3 du code du travail et définissant les catégories de demandeurs d'emploi).

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 déclaré sa situation.

## **2.5. Interruption du versement des allocations**

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

- 1) retrouve une activité professionnelle salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger, sous réserve des dispositions relatives à l'incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une ASR avec une rémunération (Titre II, point 1.2.4) ;
- 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<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> 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'ASR 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 4, alinéa 1er de la Convention du 19 février 2009 relative 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 l'un de ces événements entraîne, dans un premier temps une suspension du versement de l'ASR pendant une durée égale à celle de l'évènement. Si l'évènement cesse avant le terme de la CRP, 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 décès 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 (CRP, 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. Aide pour congés non payés**

Le salarié qui a bénéficié de l'ASR pendant la période de référence des congés payés ou pendant la période qui lui fait suite immédiatement, et dont l'entreprise ferme pour congés payés, peut obtenir une aide pour congés non payés (CRP, article 13).

Le montant de l'aide est déterminé dans les conditions prévues à l'article 36 du règlement général annexé à la Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage.

## **2.8. ASR et autres prestations indues**

L'ASR, l'IDR ou les aides au reclassement font l'objet d'une action en répétition des sommes indûment perçues dans les conditions et limites visées à l'article 26 du règlement général annexé à la Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage.

Il en résulte notamment que :

- les débiteurs peuvent solliciter une remise de dette ;
- 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.

Les débiteurs doivent être informés, de manière explicite, du motif de l'indu et de la possibilité de demander une remise de dette.

### **3. Régime juridique, social et fiscal des prestations servies**

#### **3.1. Régime juridique**

Les prestations servies aux bénéficiaires de la CRP sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires (C. trav., art. L. 5428-1).

Ce régime juridique est applicable à toutes les prestations pouvant être servies aux bénéficiaires d'une CRP, soient l'ASR, l'IDR, ainsi que toutes les aides versées directement au bénéficiaire de la CRP.

#### **3.2. Régime social**

Le bénéficiaire de la CRP a le statut de stagiaire de la formation professionnelle (C. trav., art. L. 1233-67). L'ASR qui lui est servie n'est ainsi assujettie à aucune cotisation ou contribution sociale.

L'article L. 136-2, III. 3° du code de la sécurité sociale exclut de l'assiette de la CSG le revenu versé au cours de la CRP. Ce revenu est également exclu de l'assiette de la CRDS (Ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 ; art. 14, alinéa 2).

Le régime social de l'IDR est identique à celui de l'ASR.

#### **3.3. 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*".

### **4. Protection sociale du bénéficiaire de l'ASR**

Les règles relatives à la protection sociale du bénéficiaire de la CRP sont prévues aux articles L. 311-5, L. 351-3 et L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

#### **4.1. 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.

#### **4.2. Assurance accident du travail**

En application de l'article L. 412-8, 2° e) du code de la sécurité sociale, les bénéficiaires de l'ASR disposent 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.

#### **4.3. Assurance vieillesse**

En application de l'article L. 351-3, 2° du code de la sécurité sociale, les périodes indemnisées au titre de l'ASR 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.

## **4.4. Retraite complémentaire**

Il résulte de l'accord du 19 février 2009 relatif au financement par l'assurance chômage de 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 15 du règlement général annexé à la Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage (soit 26,66 € au 1<sup>er</sup> juillet 2008) (CRP, article 10 § 4).

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

## **5. Le financement de la CRP**

### **5.1. Le financement des prestations d'accompagnement**

#### **5.1.1. Participation de l'employeur**

L'employeur participe au financement des prestations d'accompagnement du bénéficiaire de la CRP par le versement d'une somme équivalente au droit que le salarié a acquis à la date de rupture de son contrat de travail au titre du droit individuel à la formation (DIF) (CRP, article 16).

Cette participation financière correspond aux heures acquises par le salarié bénéficiaire de la CRP au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées.

##### **5.1.1.1. 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.

##### **5.1.1.2. L'allocation de formation dans le cadre du DIF**

L'allocation de formation versée par l'employeur dans le cadre du DIF correspond à 50 % de la rémunération nette de référence du salaire concerné.

Cette allocation sert de base au calcul de la participation de l'employeur dans les conditions suivantes :

##### **➤ 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 ayant moins de 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 le nombre total d'heures rémunérées au cours de la même période.

➤ **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 le résultat de la formule suivante :

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

### **5.1.1.3. Montant de la participation**

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

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

### **5.1.2. Participation de l'État**

Conformément à l'article L. 1233-69, dernier alinéa, du code du travail, l'Etat contribue au financement, notamment au titre du DIF, des dépenses relatives aux actions engagées dans le cadre de la CRP.

## **5.2. Financement de l'ASR**

Pour tout bénéficiaire d'une CRP justifiant de 2 ans d'ancienneté ou plus dans l'entreprise, l'employeur contribue au financement de l'ASR versée en s'acquittant du paiement d'une somme égale à deux mois de salaire, correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'une CRP.

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

## **6. Recouvrement des participations de l'employeur**

### **6.1. Recouvrement de la participation au financement des prestations d'accompagnement**

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

- des prestations d'accompagnement ;
- de l'ASR ;

sont exigibles au plus tard le 25 du deuxième mois civil suivant le début de la CRP (CRP, article 18 § 1<sup>er</sup>).

## **6.2. Recouvrement de la participation au financement de l'ASR**

L'appel des sommes dues par l'employeur est effectué 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*".

## **6.3. Conséquences 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 50 du règlement général annexé à la Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage, soit 10 % pour les 3 premiers mois et 2 % pour chaque trimestre suivant (CRP, article 18 § 2).

Ces majorations peuvent être remises et des délais de paiement sont susceptibles d'être accordés dans les conditions prévues à l'article 53 du règlement annexé à la Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage.

Les dispositions des articles 52 et 54 dudit règlement sont également applicables aux sommes dues par les employeurs au titre du financement de la CRP (CRP, article 18 § 2).

Ainsi, 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 bénéficiaires au terme de la CRP**

Lorsqu'au terme de la CRP, le bénéficiaire n'a pas été reclassé, il peut bénéficier de l'ARE dès son inscription comme demandeur d'emploi (CRP, article 19, 1<sup>er</sup> alinéa).

### **1. Procédure d'inscription comme demandeur d'emploi**

Si, au terme de la CRP, l'intéressé n'a pas retrouvé un emploi, il 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 (C. trav., art. R. 5411-10).

Le bénéficiaire qui n'a pas achevé sa formation inscrite dans le PARP, au terme de la CRP, peut également s'inscrire comme demandeur d'emploi.

Il est inscrit selon une formalité administrative simplifiée et reçoit une demande d'allocation simplifiée.

Le délai de prescription prévu à l'article 38 § 1<sup>er</sup> du règlement général annexé à la Convention du 19 février 2009 est applicable.

### **2. Élaboration du PPAE**

Après le retour de la demande d'allocation simplifiée dûment complétée et signée, un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) est élaboré conjointement par le demandeur d'emploi et Pôle emploi ou, le cas échéant, tout autre organisme participant au service public de l'emploi dans les conditions prévues aux articles L. 5441-6-1 et suivants du code du travail.

### **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 11 § 1<sup>er</sup> du règlement général annexé à la Convention du 19 février 2009 relative 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 21 jours) et après imputation du nombre d'ASR versées (C. trav., art. R. 5422-2, 2<sup>ème</sup> alinéa, et article 19, 2<sup>ème</sup> alinéa).

En présence d'un reliquat de droits antérieur à l'ARE, conformément à l'article 9 § 3 du règlement précité, il est procédé à une comparaison :

- entre le montant global du reliquat des droits ouverts 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 particuliers**

##### **3.2.1. Situation du bénéficiaire ne justifiant pas de 2 ans d'ancienneté au titre de leur précédent emploi en présence d'un reliquat de droits antérieur à l'ARE**

Le montant de l'ASR servie au bénéficiaire d'une CRP n'ayant pas 2 ans d'ancienneté au titre de son précédent emploi, est égal au montant de l'ARE (Titre II, point 2.1.1.).

Pour l'attribution de l'ARE, toutes les dispositions de la Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage et de ses textes d'application sont applicables.

Au terme de la CRP, la durée d'indemnisation au titre de l'ARE à laquelle il est admis est réduite du nombre d'ASR versées.

##### **3.2.2. Situation du bénéficiaire dont l'action de formation n'est pas achevée à l'issue de la CRP**

Lorsqu'au terme de la CRP, le bénéficiaire n'a pas achevé l'action de formation qui lui avait été prescrite, celle-ci se poursuit, dans le cadre du PPAE, dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi (CRP, article 8, 2<sup>ème</sup> alinéa).

L'intéressé est indemnisé immédiatement en ARE « formation » et la durée de ses droits est déterminée après imputation du nombre d'ASR versées. Il continue à bénéficier, le cas échéant, des aides à la formation qui lui avaient été précédemment accordées.

Le bénéficiaire de la CRP qui ne peut percevoir l'ARE, en raison de l'épuisement de ses droits après imputation du nombre d'ASR versées, le cas échéant, peut avoir droit à l'allocation de fin de formation ou à l'allocation de solidarité spécifique prévue à l'article L. 5423-1 du code du travail.

## **Titre IV - Entrée en vigueur**

### **1. Entrée en vigueur de la Convention du 19 février 2009**

La Convention du 19 février 2009 relative à la CRP 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 au Journal Officiel, soit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009 (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. 1232-2 du code du travail ;
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévue à l'article L. 2323-6 du code du travail.

### **2. Entrée en vigueur des prestations relatives à l'accompagnement et aux aides au reclassement**

Les différentes mesures d'accompagnement prévues pour les bénéficiaires de la CRP peuvent être complétées par les aides au reclassement visées aux articles 28 à 32 et 34 du règlement général annexé à la Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage (Titre II, Point 1.2.4).

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

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

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

### **3. Le passage de la CRP au contrat de transition professionnelle (CTP)**

La loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009 prévoit la possibilité pour les salariés ayant opté pour la CRP à compter d'une date fixée ultérieurement par décret, d'adhérer immédiatement au CTP dans les bassins où le dispositif est ou sera implanté. Le CTP se substitue alors à la CRP, sans que la durée globale des deux dispositifs successifs ne puisse excéder 12 mois.

A cet égard, le décret n°2009-111 du 30 janvier 2009 modifiant le décret n°2006-440 du 14 avril 2006 pris pour l'application de l'ordonnance n°2006-433 du 13 avril 2006 relative au CTP prévoit les dispositions suivantes :

*"Art. 6-3. – En application de l'article 13-2 de l'ordonnance du 13 avril 2006 susvisée, un contrat de transition professionnelle est proposé aux personnes ayant adhéré à une convention de reclassement personnalisée, mentionnée à l'article L. 1233-65 du code du travail, à compter de la date suivante :*

*1° Le 19 novembre 2008 dans les bassins d'emploi de Charleville-Mézières, Le Havre, Montbéliard, Morlaix, Niort, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes et Vitré".*

*« Cette proposition est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée par la filiale mentionnée à l'article 2 ou par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail conformément à l'article 6-2. La personne dispose d'un délai de vingt et un jours à partir de la date de réception de cette lettre pour accepter ou refuser de signer le contrat de transition professionnelle. En l'absence de réponse, la personne est réputée avoir refusé."*