



**Titre** CIRCULAIRE N°05-12 DU 13 JUIN 2005  
**Objet** LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE (CRP)  
**Origine** Direction des Affaires Juridiques  
INSN0068

**RESUME :**

- Le dispositif de la convention de reclassement personnalisé du 27 avril 2005 entre en vigueur à compter du 31 mai 2005, date de publication de l'arrêté d'agrément au Journal Officiel.
- Ce dispositif, négocié par les partenaires sociaux dans le cadre d'une habilitation législative résultant de l'article 74 de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, permet au salarié concerné par une procédure de licenciement pour motif économique dans une entreprise de moins de 1000 salariés, de bénéficier d'un ensemble de mesures permettant un reclassement personnalisé qui se traduit :
  - par un accompagnement individualisé de 8 mois ;
  - par le versement d'une allocation spécifique de reclassement de 8 mois, s'il remplit une condition d'ancienneté de 2 ans dans la même entreprise, à défaut d'une allocation égale au montant et à la durée de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ;
  - par le versement d'une indemnité différentielle de reclassement à certains bénéficiaires qui reprennent un emploi salarié dont la rémunération est inférieure d'au moins 15 % par rapport à la rémunération de l'emploi précédent.

---

**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](http://www.assedic.fr)



Paris, le 13 JUIN 2005

**CIRCULAIRE N° 05-12**

**LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE (CRP)**

Madame, Monsieur le Directeur,

L'article 74 de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale modifie l'article L. 321-4-2 du code du travail et instaure pour les employeurs dont l'entreprise ou l'établissement occupe moins de 1000 salariés, une obligation de proposer le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé aux salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé.

Le législateur a laissé le soin aux partenaires sociaux de définir, dans un accord conclu et agréé en application de l'article L. 351-8 du code du travail, les modalités d'application de cet article.

A cet effet, les partenaires sociaux ont adopté, le 5 avril 2005, un accord national interprofessionnel qui fixe les orientations et les principes devant régir le nouveau dispositif. Sur le plan technique et juridique, les dispositions de l'accord du 5 avril ont pris forme dans une Convention du 27 avril 2005 relative à la convention de reclassement personnalisé, qui a été agréée par arrêté ministériel du 24 mai 2005 (J.O. du 31 mai 2005).

La convention de reclassement personnalisé, d'une durée de huit mois de date à date à compter de la fin du contrat de travail, a pour objet de permettre aux salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un ensemble de mesures leur permettant un reclassement accéléré.

Le contrat de travail du salarié qui accepte cette convention est rompu du fait du commun accord des parties à l'issue du délai de réflexion de 14 jours à compter de la date de proposition de la CRP par l'employeur.

---

**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](http://www.assedic.fr)

La convention de reclassement personnalisé prend effet dès le lendemain de la rupture du contrat de travail du salarié, et tout au long de son déroulement, l'intéressé bénéficie d'un accompagnement personnalisé destiné à accélérer son retour à l'emploi, assuré par l'ANPE ou tout autre opérateur habilité.

Par ailleurs, une allocation spécifique de reclassement est versée à l'intéressé.

La loi instaure, d'autre part, une contribution pour non-proposition de la convention de reclassement personnalisé.

L'article L. 321-4-2 II prévoit en effet que *"l'employeur qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé doit verser"* aux institutions de l'assurance chômage *"une contribution égale à 2 mois de salaire brut moyen des 12 derniers mois"*.

### **Entrée en vigueur de la convention de reclassement personnalisé**

La Convention du 27 avril 2005 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 31 mai 2005, date de publication de l'arrêté d'agrément au Journal Officiel (article 22, § 2, de la Convention du 27 avril 2005).

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.

A compter de sa date d'entrée en vigueur, ce nouveau dispositif remplace le PARE anticipé. Il s'ensuit que :

- par avenant n° 4 au règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, la section 4 du chapitre 4 du titre I de ce règlement, intitulée "Mesures applicables en cas de licenciement pour motif économique", est supprimée ;
- par avenants n° 5 à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et n° 4 au règlement annexé, la nouvelle contribution spécifique pour non-proposition de la convention de reclassement personnalisé est insérée aux lieu et place de la contribution spéciale pour non-proposition du PARE anticipé.

Vous trouverez ci-joint :

- l'article 74 de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 (annexe 1) ;
- l'arrêté du 24 mai 2005 portant agrément de la Convention du 27 avril 2005 relative à la convention de reclassement personnalisé, de l'avenant n° 5 à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, de l'avenant n° 4 au règlement annexé à la convention précitée et de l'avenant n° 1 à l'accord du 18 février 2004 relatif au financement par l'assurance chômage des points de retraite - J.O. du 31 mai 2005 (annexe 2) ;
- le décret n° 2005-587 du 27 mai 2005 relatif à la mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé et modifiant l'article R. 351-1 du code du travail (annexe 3) ;
- une note technique (annexe 4) ;
- un dossier de convention de reclassement personnalisé (annexe 5) ;
- un exemplaire du plan d'action de reclassement personnalisé (annexe 6) ;
- un schéma relatif à la procédure de la convention de reclassement personnalisé (annexe 7).

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

(Signé :  
J.P. Revoil  
Directeur Général)

**P.J. : 7**

# **ANNEXE 4**

**Une note technique**

# **LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE (CRP)**

## **SOMMAIRE DE LA 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**

**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**

**1.2.3. Conditions d'attribution**

**1.2.3.1. *Privation totale d'emploi***

**1.2.3.2. *Ancienneté : 2 situations***

**1.2.3.3. *Durée d'affiliation à l'assurance chômage***

**1.2.3.4. *Résidence en France***

**1.2.3.5. *Aptitude physique***

**1.2.3.6. *Ne pas pouvoir bénéficier de 42 mois d'allocation d'aide au retour à l'emploi ou de tout autre revenu de remplacement***

#### **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. L'entretien d'information**

**2.2.3. 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 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 n'ayant pas 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**

#### **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. SANCTION 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 PARE**

**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**

## SIGLES ET ABREVIATIONS UTILISES

<b>ADE</b>	: Aide dégressive à l'employeur
<b>AMG</b>	: Aide à la mobilité géographique
<b>AFPA</b>	: Association pour la formation professionnelle des adultes
<b>ANPE</b>	: Agence nationale pour l'emploi
<b>APEC</b>	: Association pour l'emploi des cadres
<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>DIF</b>	: Droit individuel à la formation
<b>IPA</b>	: Instances paritaires ad hoc
<b>PAP</b>	: Projet d'action personnalisé
<b>PARE</b>	: Plan d'aide au retour à l'emploi
<b>PARP</b>	: Plan d'action de reclassement personnalisé

# 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 1<sup>er</sup> 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 ; sur les modalités de détermination du nombre de salariés, il convient de se référer à la circulaire ministérielle DGEFP - DRT - DSS n° 2002/1 du 5 mai 2002 relative à la mise en œuvre des articles 93 à 123 de la loi de modernisation sociale (Bulletin officiel du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle n° 2002/11 du 20 juin 2002 - voir notamment le point IV-A relatif au champ d'application du congé de reclassement) ;
- les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, quelle que soit leur taille.

L'article 20 de la Convention du 27 avril 2005 relative à la convention de reclassement personnalisé précise qu'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.

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 68 du règlement de l'assurance 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 à caractère économique tels que les départs négociés ou les départs volontaires sont ainsi visés 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.

### **1.2.3. Conditions d'attribution**

L'ensemble des conditions prévues à l'article 2 de la Convention du 27 avril 2005 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 (voir ci-après 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.

#### **1.2.3.1. Privation totale d'emploi**

Pour bénéficier d'une CRP, le salarié doit être totalement privé d'emploi au dernier jour du délai de réflexion et n'exercer aucune autre activité professionnelle.

#### **1.2.3.2. Ancienneté : 2 situations**

- Le principe est que le salarié doit justifier de 2 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) de la Convention du 27 avril 2005).
- Toutefois, le salarié qui ne justifie pas de 2 ans d'ancienneté mais remplit la condition d'affiliation pour avoir droit à l'ARE peut bénéficier d'une CRP dans des conditions particulières (voir ci-après titre II, points 2.1.1. et 2.2.2.).

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

L'article 2 b) de la Convention du 27 avril 2005 prévoit que les intéressés doivent justifier des conditions prévues à l'article 3 du règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 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 (voir circulaire n° 04-09 du 14 avril 2004, fiche n° 1, [www.assedic.fr/unijuridis](http://www.assedic.fr/unijuridis)).

#### **1.2.3.4. *Résidence en France***

L'article 2 b) de la Convention du 27 avril 2005 renvoie également à la condition de résidence de l'article 4 f) du règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 qui prévoit que 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).

#### **1.2.3.5. *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) de la Convention du 27 avril 2005).

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<sup>o</sup> ou 3<sup>o</sup> de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

D'une façon générale, l'article 2 c) de la Convention du 27 avril 2005 renvoyant à la condition d'aptitude physique au sens de l'article 4 d) du règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, cette condition s'apprécie dans les mêmes conditions que pour l'inscription comme demandeur d'emploi.

C'est ainsi que certaines personnes bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> 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).

#### **1.2.3.6. *Ne pas pouvoir bénéficier de 42 mois d'allocation d'aide au retour à l'emploi ou de tout autre revenu de remplacement***

L'article 2 d) de la Convention du 27 avril 2005 précise que le salarié ne doit pas être susceptible de bénéficier de l'ARE pour la durée visée à l'article 12 § 1<sup>er</sup> d) du règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 ou de tout autre revenu de remplacement servi jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein.

Pour mémoire, l'intéressé bénéficie de la durée d'indemnisation visée à l'article 12 § 1<sup>er</sup> d) du règlement précité, soit 1277 jours d'ARE (42 mois), s'il justifie des 3 conditions suivantes :

- 821 jours ou 4095 heures de travail ayant donné lieu à affiliation à l'assurance chômage au cours des 36 derniers mois ;
- 57 ans ou plus à la fin du contrat de travail ;
- 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse.

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 (pré retraite, avantage de vieillesse, etc.) (voir ci-dessus point 1.2.3.).

## **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 visé 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, §1<sup>er</sup> de la Convention du 27 avril 2005).

## **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 § 1<sup>er</sup> de la Convention du 27 avril 2005).

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 § 1<sup>er</sup> de la Convention du 27 avril 2005).

La date de remise au salarié de ce document fixe donc le point de départ du délai de réflexion (voir ci-dessus 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. 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 § 1<sup>er</sup> de la Convention du 27 avril 2005).

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 (voir ci-dessus 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.

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

Conformément à l'article 4, § 2, de la Convention du 27 avril 2005 relative à la convention de reclassement personnalisé, 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.

## **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 § 1<sup>er</sup> de la Convention du 27 avril 2005).

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 (voir ci-après 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 17 alinéa 3 de la Convention du 27 avril 2005) ;
- 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 17 dernier alinéa de la Convention du 27 avril 2005).

## **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 carte d'identité du salarié et relevé d'identité bancaire ou postal du salarié) (article 5 § 3 de la Convention du 27 avril 2005).

## **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.

## **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 de la Convention du 27 avril 2005).

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 recherchés(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'Assedic 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 27 avril 2005 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 (voir ci-après 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 sont celles qui répondent aux conditions d'éligibilité des formations financées dans le cadre du plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) et visées à l'article 45 du règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage (voir circulaire n° 04-21 du 15 novembre 2004, fiche n° 1, [www.assedic.fr/unijuridis](http://www.assedic.fr/unijuridis)).

Sont prioritairement prescrites les actions de formation permettant un retour accéléré à l'emploi dans le cadre des actions homologuées ou 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 de la Convention du 27 avril 2005).

#### **1.2.4. Les aides au reclassement**

Ces différentes mesures peuvent être complétées par les aides au reclassement visées aux articles 43 et 44 du règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage (article 7 dernier alinéa de la Convention du 27 avril 2005).

Il s'agit :

- d'une part, de l'aide dégressive à l'employeur (ADE), prévue à l'article 43 du règlement, en cas d'embauche d'un bénéficiaire de 50 ans ou plus qui justifie d'au moins 3 mois d'ancienneté dans le cadre de la CRP et dont l'embauche remplit l'ensemble des autres conditions de droit commun (voir circulaire n° 04-21 du 15 novembre 2004, fiche n° 3, [www.assedic.fr/unijuridis](http://www.assedic.fr/unijuridis)) ;
- et, d'autre part, de l'aide à la mobilité géographique (AMG), prévue à l'article 44 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 (voir circulaire n° 04-21 du 15 novembre 2004, fiche n° 2, [www.assedic.fr/unijuridis](http://www.assedic.fr/unijuridis)).

#### **1.2.5. L'indemnité différentielle de reclassement**

En cas de reprise d'un emploi salarié avant la fin de la convention, le bénéficiaire 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 de la Convention du 27 avril 2005).

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 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<sup>ème</sup> 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 deuxième alinéa de la Convention du 27 avril 2005). Les évolutions du salaire mensuel brut de base intervenant après l'embauche sont sans incidence.

#### **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 (voir ci-après 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 (voir ci-après 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 le mois n'est pas complet (embauche ou fin de contrat de travail en cours de mois), le montant mensuel de l'indemnité est proratisé en fonction du nombre de jours de contrat.

#### **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.

#### **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, la date de début et de fin de contrat de travail.

**EXEMPLE :**

*Salaires journalier de référence servant au calcul de l'allocation X 30 = 2 000 €*

*Salaires 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*

### **1.3. LE SUIVI**

#### **1.3.1. Le suivi du bénéficiaire**

L'article 14 de la Convention du 27 avril 2005 relative à la convention de reclassement personnalisé prévoit que chaque bénéficiaire fait l'objet d'un suivi personnalisé et individualisé afin de favoriser un reclassement professionnel rapide.

##### **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 ou qu'elle homologue (article 14, §1<sup>er</sup> de la Convention du 27 avril 2005).

### **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 de la Convention du 27 avril 2005).

L'IPA doit donc être régulièrement 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) ;
- suivi des prestations d'accompagnement ;
- suivi des actions de reclassement personnalisé et notamment des actions de formation ;
- suivi 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, elle 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 § 1<sup>er</sup> de la Convention du 27 avril 2005).

Il résulte expressément de l'article 15 §1<sup>er</sup> de la Convention du 27 avril 2005 que, dans ces différents cas, "*l'intéressé cesse de bénéficier de la CRP*" : 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 du code du travail et d'en tirer les conséquences.

#### **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 (voir ci-dessus 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 et, à plus forte raison, l'abandon non justifié d'une action de reclassement sont assimilés par la Convention du 27 avril 2005 au refus d'une action de reclassement.

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

L'offre d'emploi devant être considérée comme "*valable*" est définie à l'article L. 311-5 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 (donc dans un texte législatif et non dans un texte réglementaire, le décret auquel renvoie l'article L. 311-5 n'étant pas encore publié).

Au sens de l'article L. 311-5, sont susceptibles d'être sanctionnés les salariés inscrits comme demandeur d'emploi "*qui, sans motif légitime, refusent d'accepter un emploi, quelle que soit la durée du contrat de travail offert, compatible avec leur spécialité ou leur formation, leurs possibilités de mobilité géographique, compte tenu de leur situation personnelle et familiale et des aides à la mobilité qui leur sont proposées, et rétribué à un taux de salaire normalement pratiqué dans la profession et 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, l'Assédic 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, ... (voir ci-après point 2.6.).

#### **1.4.1.6. Notification de la perte du bénéfice de la CRP**

La décision de cessation du bénéfice de la CRP pour l'un des cas prévus à l'article 15 de la Convention du 27 avril 2005 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.

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 de la Convention du 27 avril 2005 (voir ci-dessus 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 de la Convention du 27 avril 2005, 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 aux articles 52 et 53 du 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 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)**

L'article 10 de la convention précise que 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.

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 1<sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage (voir circulaire n° 04-09 du 14 avril 2004, fiche n° 3, [www.assedic.fr/unijuridis](http://www.assedic.fr/unijuridis)).

### **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 1<sup>er</sup> janvier 2004 (soit 17,92 € au 1<sup>er</sup> juillet 2004).

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 annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 (soit 17,92 € au 1<sup>er</sup> juillet 2004).

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 annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage (voir circulaire n° 04-09 du 14 avril 2004, fiche n° 3, [www.assedic.fr/unijuridis](http://www.assedic.fr/unijuridis)).

### **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 (voir ci-après point 3.).

Par conséquent, le montant net de l'allocation est égal à son montant brut après retenue, le cas échéant, de la participation retraite complémentaire (voir ci-après 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 de la Convention du 27 avril 2005).

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 n'ayant pas 2 ans d'ancienneté**

Pour les bénéficiaires n'ayant pas 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 carence ni différé d'indemnisation.

## **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**

L'article 12 de la Convention du 27 avril 2005 prévoit que le service des allocations doit être interrompu à compter du jour où l'intéressé :

- 1) retrouve une activité professionnelle salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger ;
- 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'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 de la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 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 de 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**

L'article 13 de la convention renvoie à l'article 42 du règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage. Ainsi, 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.

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**

L'article 35 du règlement de l'assurance chômage est applicable au bénéficiaire d'une convention de reclassement personnalisé ayant indûment perçu des allocations spécifiques de reclassement, l'indemnité différentielle ou des aides au reclassement.

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**

##### **3.1.1. Régime juridique**

L'ASR est cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires.

##### **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.

##### **3.1.3. Régime fiscal**

Au regard des dispositions du code général des impôts, l'ASR est assimilée aux traitements et salaires. Elle doit 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'avenant n° 1 à l'accord du 18 février 2004 relatif au financement par l'assurance chômage des points de retraite 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 1<sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage (soit 25,01 € au 1<sup>er</sup> juillet 2004).

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 de la Convention du 27 avril 2005).

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 du PARE, tel qu'il est prévu à l'article 9 de la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 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.

### **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 § 1<sup>er</sup> de la Convention du 27 avril 2005 relative à la convention de reclassement personnalisé).

#### **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. SANCTION 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 62 du règlement de l'assurance chômage, soit 10 % pour les 3 premiers mois et 1,4 % pour chaque mois 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, 1<sup>er</sup> alinéa de la Convention du 27 avril 2005).

### **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 49 § 1<sup>er</sup> du règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage).

## **2. MISE EN ŒUVRE DU PARE**

Après le retour de la demande d'allocations simplifiée dûment complétée et signée, un plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) dont les engagements sont décrits dans ce document, fait suite à la convention de reclassement personnalisé et un projet d'action personnalisé (PAP) se substitue au plan d'action de reclassement personnalisé effectué au cours de la CRP (voir circulaire n° 03-10 du 21 juillet 2003; [www.assedic.fr/unijuridis](http://www.assedic.fr/unijuridis)).

## **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 délai de carence ni différé d'indemnisation 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 de l'ARE est celle prévue à l'article 12 § 1<sup>er</sup> du règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage (voir circulaire n° 04-09 du 14 avril 2004, fiche n° 2; [www.assedic.fr/unijuridis](http://www.assedic.fr/unijuridis)), 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 (décret n° 2005-587 du 27 mai 2005 modifiant l'article R. 351-1 du code du travail et article 19, 2<sup>ème</sup> alinéa de la Convention du 27 avril 2005).

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 du droit ouvert au titre de la nouvelle admission après imputation du nombre d'ASR versées. Les conditions de prise en charge au titre de la nouvelle admission au terme de la CRP sont celles correspondant au montant global le plus élevé.

Il est donc procédé à une comparaison entre :

- d'une part, le montant global des droits issus de la fin de la CRP, c'est-à-dire l'addition de toutes les allocations journalières dues au titre de l'ARE imputées du nombre d'ASR versées ;
- d'autre part, le montant global du reliquat des droits antérieurs (addition de toutes les allocations journalières non épuisées).

Les conditions de prise en charge au titre de la réadmission sont celles correspondant au montant global le plus élevé.

### **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 (voir titre II point 2.1.1., 2) ). Par conséquent, en présence d'un reliquat de droits antérieurs à l'ARE, lors de l'entrée en CRP, la mise en œuvre de l'article 10 § 3 du règlement précité a déjà été réalisée 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**

Selon l'article 8, 2<sup>me</sup> alinéa, de la Convention du 27 avril 2005, lorsque l'action de formation n'est pas achevée au terme de la convention de reclassement personnalisé, elle se poursuit, dans le cadre du PARE, dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi au terme de la convention de reclassement personnalisé.

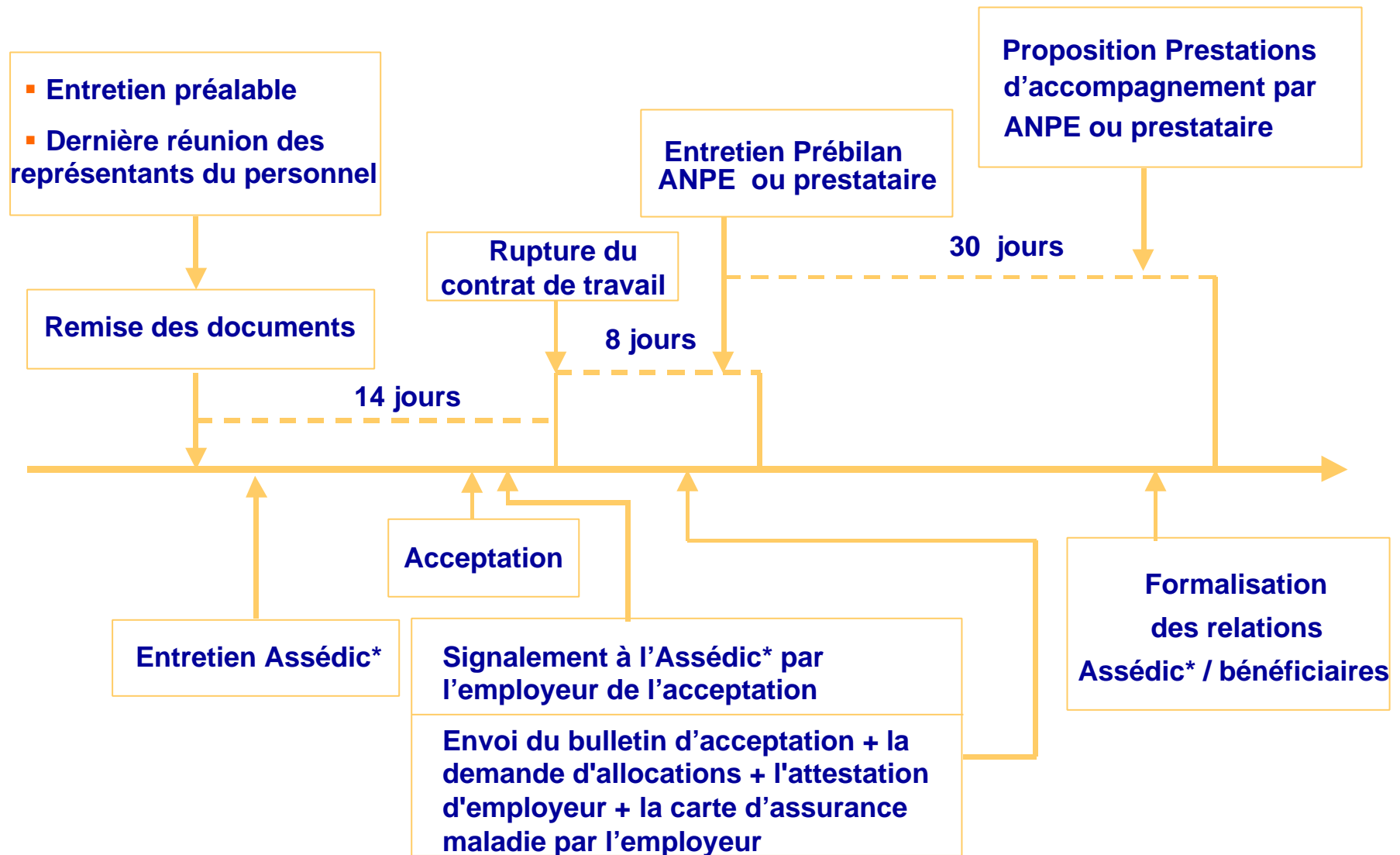
L'intéressé est indemnisé immédiatement en ARE-formation après imputation du nombre d'ASR versées. Les aides à la formation, telles que les aides aux frais de transport et d'hébergement accordées au cours de la CRP continuent à être servies après le terme de la convention.

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.

# **A N N E X E 7**

**Un schéma relatif à la procédure de la convention  
de reclassement personnalisé**

# Convention de reclassement personnalisé (CRP) - Procédure -



\* Assédic du domicile de l'allocataire

