

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole

N°9 Bis juin. 2011

Suite bulletin juridique N°9 de juin 2011

La Convention de Reclassement Personnalisé (CRP) Le Contrat de Transition Professionnelle (CTP)

Ces deux dispositifs (Convention de Reclassement Personnalisé (CRP) ou en Contrat de Transition Professionnelle (CTP)) sont quasiment identiques et seul le lieu d'implantation de l'entreprise définit si vous relevez du premier ou du second.

En adhérant à l'un de ces dispositifs, vous bénéficiez d'un accompagnement personnalisé qui vise la reprise d'un emploi (ou d'une activité) durable.

Le CTP et la CRP durent chacun douze mois afin de permettre un retour à l'emploi, si nécessaire à travers une formation qualifiante ou une reconversion professionnelle.

Combien ?

En CTP ou en CRP, les allocations que vous allez percevoir représentent 80% du salaire brut moyen des douze derniers mois (si vous relevez de la CRP, vous touchez 80% de votre salaire brut si vous avez plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ; si ce n'est pas le cas, votre allocation est égale au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE))

Attention : une erreur s'est glissée dans le formulaire CRP d'information salarié (page 2, colonne de droite, milieu de colonne) il n'y a plus de dégressivité pour l'allocation spécifique de reclassement). Par comparaison, c'est + que l'ARE de Pôle emploi.

Si au terme des douze mois votre recherche d'emploi n'a pas abouti, des allocations ARE vous seront versées dans la limite des droits allocataires restants.

En CTP ou en CRP, vous percevez vos allocations dès la fin de votre contrat de travail. Vous n'effectuez pas votre préavis. Vous ne recevez donc pas l'indemnité légale de préavis - celle prévue par le Code du Travail.

Vous percevez néanmoins la différence que prévoit l'indemnité conventionnelle de votre convention collective.

Et après ?

Vous reprenez un emploi moins bien payé ? Vous pouvez percevoir, sous certaines conditions, une indemnité différentielle qui couvre la baisse de rémunération.

Si vous créez ou reprenez une entreprise vous pouvez activer l'Aide à la Reprise ou à la Création d'Entreprise (ARCE).

En CTP : si vous reprenez un CDI, un CDD ou une mission de travail temporaire de plus de six mois - ou si vous avez créé votre entreprise - vous pouvez percevoir une aide spécifique (l'Aide à la Transition Professionnelle) correspondant à une partie de ce qui vous restait dû.

Quelles sont les entreprises concernées ?

Ce sont les entreprises non soumises aux dispositions relatives au congé de reclassement, c'est-à-dire notamment celles de moins de 1000 salariés (le cas échéant, tous établissements confondus) et, quelle que soit leur taille, les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.

Dans certains bassins d'emploi, l'entreprise est tenue de proposer un « Contrat de Transition Professionnelle » et non une « Convention de Reclassement Personnalisée »

Qui sont les salariés concernés ?

Pour bénéficier d'une CRP, les salariés doivent :

- Justifier d'au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise (à défaut, ils peuvent accéder à une CRP mais selon des modalités particulières)
- Pouvoir prétendre à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) versée par Pôle Emploi
- Etre physiquement aptes à l'emploi

A quel moment l'employeur doit-il proposer une CRP ?

L'employeur doit proposer une CRP au salarié lors de son entretien préalable de licenciement ; il doit pour cela lui remettre, contre récépissé, le document de présentation de la CRP. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un licenciement soumis à la consultation des représentants du personnel, le document d'information est remis à chaque salarié concerné, contre récépissé, à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel.

Quel est le délai de réflexion accordé au salarié ?

Le salarié dispose de 21 jours, à compter de la proposition qui lui est faite, pour accepter ou refuser la CRP. Le document qui lui est remis comporte un volet « bulletin d'acceptation » détachable, à compléter par le salarié s'il demande à bénéficier de la CRP et à remettre à son employeur.

Pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation (salariés « protégés », tels, par exemple, les délégués du personnel), 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. 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

A noter :

L'absence de réponse du salarié sous 21 jours équivaut à un refus de la CRP.

Quel est l'intérêt pour le salarié d'accepter une CRP ?

L'intérêt est double. Sous réserve d'avoir au moins deux ans d'ancienneté, le salarié qui accepte la CRP bénéficie, pendant 12 mois maximum, d'une indemnisation d'un montant supérieur à celle qu'il percevrait de l'assurance-chômage en dehors de ce dispositif. Par ailleurs, il va profiter d'un ensemble de mesures d'accompagnement destinées à favoriser son retour à l'emploi.

A noter :

Si le salarié accepte la CRP, son contrat de travail est rompu à l'issue du délai de réflexion de 21 jours. Il perçoit alors l'indemnité de licenciement auquel il a droit. En revanche, s'agissant de l'indemnité de préavis (que l'employeur doit en principe verser à un salarié qu'il dispense de préavis), la règle est la suivante :

- Le salarié qui justifie de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, renonce à son indemnité de préavis dans la limite de 2 mois de salaire. Par exemple : un salarié qui a droit à un préavis de trois mois, perçoit, s'il accepte la CRP, une indemnité compensatrice de préavis égale à 1 mois de salaire (3-2) ;
- Le salarié qui n'a pas deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui aurait bénéficié d'une indemnité de préavis s'il n'avait pas accepté la CRP, en perçoit le montant dès la rupture de son contrat de travail.

En quoi consistent les mesures d'accompagnement personnalisé ?

Dans les 8 jours de l'entrée en vigueur de la CRP, son bénéficiaire doit se rendre à un entretien individuel de pré-bilan organisé par Pôle Emploi ou un autre organisme du service public de l'emploi.

Cet entretien a pour objectif l'élaboration d'un plan d'action de reclassement personnalisé. Ce plan peut comprendre, en fonction de la situation concrète du bénéficiaire de la CRP et de son projet de reclassement :

- Si nécessaire, un bilan de compétence permettant d'orienter dans les meilleures conditions le plan d'action
- Des mesures d'appui social et psychologique
- Des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi ;
- Des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi,...)
- Des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE)
- La mise en œuvre de ces mesures est confiée à Pôle Emploi ou aux autres organismes participant au service public de l'emploi (AFPA, APEC...)

Quelle allocation le salarié perçoit-il pendant la durée de la CRP ?

Pendant la durée de la CRP, c'est-à-dire pendant 12 mois maximum, le bénéficiaire perçoit une allocation spécifique de reclassement (ARS) dont le montant est calculé sur la base de son salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Pendant la durée de la CRP, les bénéficiaires perçoivent une allocation spécifique de reclassement leur garantissant 80 % de leur salaire journalier de référence.

Elle 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.

Cette allocation ne peut être inférieure au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté la convention de reclassement personnalisé.

Elle est payée mensuellement à terme échu, pour tous les jours ouvrables ou non. Sur le montant brut de l'allocation est prélevée une participation de 3 % destinée au financement des retraites complémentaires. Ce prélèvement ne peut toutefois avoir pour effet de réduire le montant des allocations en deçà du montant minimal prévu par le règlement de l'assurance chômage, 27,25 € depuis le 1er juillet 2010.

A noter :

Pour les bénéficiaires de la CRP n'ayant pas deux ans d'ancienneté, l'allocation est du même montant que l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) à laquelle il aurait pu prétendre ; l'allocation est alors versée pour une durée qui ne peut en aucun cas excéder celle à laquelle ils auraient pu prétendre au titre de l'ARE.

Si le salarié refuse la CRP que va-t-il se passer ?

Le salarié a la faculté de refuser la CRP. Sa procédure de licenciement suit alors son cours. Au terme de son contrat de travail, il perçoit les indemnités auxquelles il peut prétendre en fonction de sa situation. Il peut ensuite s'inscrire à Pôle Emploi qui étudiera ses droits à indemnisation conformément à la réglementation en vigueur.

A quelle indemnisation le salarié a-t-il droit au terme de la CRP s'il n'a pas retrouvé d'emploi ?

Si le bénéficiaire de la CRP est toujours à la recherche d'un emploi lorsqu'elle celle-ci prend fin, il doit s'inscrire auprès de Pôle emploi comme demandeur d'emploi.

Dès son inscription, il va percevoir (sans délai d'attente ni différé d'indemnisation), dans la limite de ses droits, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Il faut noter en effet que la durée d'indemnisation au titre de l'ARE est réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation spécifique de reclassement

**Un grand merci à Sadi
CFDT HACUITEX Roubaix Tourcoing**

Eric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole