



La convention de reclassement personnalisée (CRP), procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1/4/2009

Quels sont les employeurs concernés ?

- Sont tenues de proposer une convention de reclassement personnalisé aux salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé :
 - les entreprises non soumises aux dispositions relatives au congé de reclassement (faire un lien vers la fiche « Le congé de reclassement »), c'est-à-dire notamment celles de moins de 1 000 salariés ;
 - les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire, quelle que soit leur taille.
 Tout employeur entrant dans le champ du dispositif de la CRP et qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une telle convention, doit verser à Pôle emploi une contribution égale à deux mois de salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Quels sont les salariés concernés ?

- Ont la faculté de bénéficier d'une convention de reclassement personnalisé les salariés totalement privés d'emploi :
 - justifiant **d'au moins 2 ans d'ancienneté** au sens de l'article L. 1234-1 (3°) du code du travail, c'est-à-dire d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans chez le même employeur ;
 - **justifiant des périodes d'affiliation requises pour avoir droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi**, et résidant sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (territoire métropolitain, DOM, Collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin) (dans les conditions prévues par les articles 3 et 4 f du règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage) ;
 - aptes physiquement à l'exercice d'un emploi, au sens de l'article 4 (d) du règlement annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage) ;

- **Les salariés totalement privés d'emploi qui ne totalisent pas les 2 ans d'ancienneté mentionnés ci-dessus ont également la faculté de bénéficier d'une CRP, s'ils remplissent les autres conditions d'accès à ce dispositif. Les modalités particulières suivantes leur sont alors appliquées :**
 - ► le montant de l'allocation qui leur est versée pendant la CRP est égal au montant de ► l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ;
 - la durée de versement de cette allocation ne peut en aucun cas excéder celle à laquelle ils auraient pu prétendre au titre de l'ARE ;
 - l'indemnité différentielle n'est pas due en cas de reprise d'un emploi salarié moins rémunéré que leur emploi précédent.

Dans les bassins d'emploi dans lesquels s'applique le contrat de transition professionnelle (CTP), les personnes ayant adhéré, à compter d'une date fixée par décret, à la CRP se voient proposer de conclure un CTP. Sur ce point, il convient de se reporter à la fiche consacrée au contrat de transition professionnelle.

[RESPECTÉ]

des choix, des actes
Drôme - Ardèche