



La CRP quelle est la procédure ?

Chacun des salariés concernés doit être informé individuellement et par écrit du contenu de la convention de reclassement personnalisé et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier. Le document remis par l'employeur au salarié doit ainsi mentionner :

- ▶ la date de remise du document faisant courir le délai de réflexion ;
- ▶ le délai imparti au salarié pour donner sa réponse ;
- ▶ la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de la convention de reclassement personnalisé, son contrat de travail est rompu.

Il doit être remis au salarié, contre récépissé :

- ▶ lorsque le licenciement pour motif économique doit être précédé d'un entretien préalable au licenciement, au cours de cet entretien préalable ;
- ▶ lorsque le licenciement pour motif économique doit être soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants élus du personnel dans le cadre de l'article L. 1233-28 du code du travail, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel.

Ce document comporte également 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.

Remarques :

- ▶ Les documents nécessaires à la mise en oeuvre de la CRP sont remis, par Pôle emploi (nouvelle institution issue de la fusion ANPE/ASSEDIC), à l'employeur à sa demande.
- ▶ Dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, l'information des salariés est assurée par le mandataire judiciaire.

Lorsque, à la date prévue par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de 21 jours dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse (voir ci-dessous) n'est pas expiré, l'employeur doit lui adresser une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- ▶ lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion ;
- ▶ et lui précisant qu'en cas de refus de la convention de reclassement personnalisé, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

La réponse du salarié :

- Le salarié dispose d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser la CRP, à partir de la date de la remise du document lui proposant cette convention.
- S'il décide d'accepter la CRP, il doit, avant l'expiration du délai de 21 jours, le faire savoir à son employeur en lui remettant le « bulletin d'acceptation » dûment complété et signé et accompagné des pièces justificatives indiquées.
- Le contrat de travail du salarié est alors rompu par commun accord des parties, à la date d'expiration du délai de réflexion de 21 jours.
- Le préavis n'est pas effectué et le salarié bénéficie, dès le jour suivant la rupture du contrat de travail, du statut attaché à la convention de reclassement personnalisé.

Pour être recevable, le bulletin d'acceptation doit être accompagné de la demande d'allocation spécifique de reclassement (sur cette allocation, voir ci-dessous) dûment complétée et signée par le salarié et comporter une copie de la carte d'assurance maladie (carte Vitale) et d'une pièce d'identité, ou du titre en tenant lieu. L'employeur communique immédiatement au Pôle emploi dans le ressort duquel le salarié est domicilié le bulletin d'acceptation accompagné d'une attestation d'employeur, de la demande d'allocations et des pièces nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur.

Le salarié qui accepte la CRP perçoit son indemnité de licenciement. S'agissant de l'indemnité 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. La somme correspondante est versée, par l'employeur, à l'institution compétente et contribue au financement de l'allocation spécifique de reclassement (voir ci-dessous). Dans le cas où l'indemnité de préavis qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas bénéficié d'une CRP est supérieure à 2 mois de salaire, la fraction excédant ce montant lui est versée par l'employeur (ou par l'AGS si l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire) dès la rupture de son contrat de travail ;
- ▶ 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.

La CRP prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail. Le bénéficiaire de la CRP a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il perçoit, pendant la durée de cette convention (12 mois maximum), une allocation spécifique de reclassement (sur cette allocation, voir précisions ci-dessous).

En acceptant la CRP, le bénéficiaire s'engage à :

- ▶ réaliser les actions définies avec son correspondant unique et figurant dans le plan d'action de reclassement personnalisé (sur ce plan, voir précisions ci-dessous),

- ▶ être à plein temps actif dans la recherche d'emploi ;
- ▶ répondre aux sollicitations de Pôle emploi (nouvelle institution issue de la fusion ANPE/ASSEDIC) ou de l'opérateur habilité (convocation, proposition d'emploi).

On signalera que, selon la Cour de cassation (arrêt du 5 mars 2008), « si l'adhésion du salarié à une convention de reclassement personnalisé entraîne une rupture réputée intervenir d'un commun accord, elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif économique ».

▶ En cas de refus express ou en l'absence de réponse au terme du délai de 21 jours, ce silence valant refus, la procédure de licenciement suit son cours normal ; le salarié ne pourra donc ni bénéficier des actions destinées à favoriser son reclassement, ni prétendre à l'allocation spécifique de reclassement, ni à l'indemnité différentielle de reclassement : il aura droit à l'indemnisation par l'assurance chômage dans les conditions prévues par la réglementation.

Afin de l'éclairer dans son choix, le salarié bénéficie, au cours du délai de réflexion de 21 jours, d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi (ou un autre organisme participant au service public de l'emploi).

