



# ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

## licenciement économique

Question écrite n° 68511

### Texte de la question

Mme Marcelle Ramonet appelle l'attention de M. le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement sur la mise en oeuvre du dispositif relatif à la convention de reclassement personnalisé (CRP) créée au bénéfice des salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés. Elle lui rappelle que cette mesure entrant en application au 1er juin 2005 est destinée à un retour à l'emploi du salarié licencié qui bénéficiera d'une rémunération supérieure à l'allocation chômage et d'actions d'accompagnement et de formation. Elle lui demande de lui indiquer les conditions d'attribution, les modalités d'application et le contenu de cette convention. - Question transmise à M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes.

### Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur le dispositif de convention de reclassement personnalisé (CRP) et notamment sur son champ d'application, ses conditions d'attribution, ses modalités d'application et son contenu. La convention de reclassement personnalisé, d'une durée de 8 mois, a pour objet de permettre aux salariés licenciés pour motif économique de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un ensemble de mesures permettant un reclassement accéléré. Les conditions d'attribution s'apprécient au jour de la prise d'effet de l'acceptation du salarié, soit au dernier jour de réflexion qui correspond à la fin du contrat de travail. La CRP est destinée à tout salarié : visé par une procédure de licenciement pour motif économique, dans une entreprise n'entrant pas dans le champ d'application du congé de reclassement ; justifiant d'une ancienneté égale ou supérieure à deux ans ; ou ayant moins de deux ans d'ancienneté mais qui est éligible aux prestations du régime d'assurance chômage et bénéficie, dans ce cas, de la CRP dans des conditions particulières en touchant une allocation équivalente à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ; physiquement apte à un emploi et résidant en France ; ne conservant aucune activité professionnelle même résiduelle ; n'étant pas susceptible de percevoir une allocation d'assurance chômage pendant 42 mois ou un revenu de remplacement servi jusqu'à l'âge de liquidation de sa retraite à taux plein. La procédure d'adhésion à la CRP est la suivante : la proposition : la convention de reclassement personnalisé doit obligatoirement être proposée à tout salarié dont le licenciement est envisagé dans les entreprises non soumises aux dispositions du congé de reclassement prévues à l'article L. 321-4-2 du code du travail. A défaut de proposition, l'employeur est redevable à l'Assedic d'une somme équivalente à 2 mois de salaire brut. L'information : le salarié est informé individuellement et par écrit de la possibilité qu'il a d'adhérer à la convention de reclassement personnalisé lors de l'entretien préalable en cas de licenciement individuel ou collectif de moins de 10 salariés dans une même période de trente jours, ou à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel en cas de mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Le délai de réflexion et l'acceptation : tout salarié bénéficie d'un délai de réflexion de 14 jours pour accepter ou refuser la convention de reclassement personnalisé. Pendant ce délai, un entretien d'information organisé par l'Assedic lui permet d'éclairer son choix. En cas d'acceptation, le contrat de travail est rompu d'un commun accord et le préavis n'est pas effectué. La convention de reclassement personnalisé permet au salarié de bénéficier d'un accompagnement renforcé. Un accompagnement dans les recherches d'emploi, en vue d'un reclassement rapide, est assuré par l'ANPE ou un autre opérateur habilité. Pendant toute la durée de la convention, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Dans les 8 jours qui suivent le début de la convention, l'intéressé bénéficie d'un entretien de pré-bilan. Cet entretien permet d'élaborer un plan d'action de reclassement personnalisé décrivant les prestations d'accompagnement qui seront proposés dans le mois suivant cet entretien individuel. Un correspondant unique suit le bénéficiaire pendant toute la durée de la convention. Les actions susceptibles d'être proposées par l'ANPE ou l'opérateur habilité en fonction des besoins de chaque bénéficiaire peuvent être : un bilan de compétences ; des mesures d'appui social et psychologique ; un entraînement à la recherche d'emploi - préparation de curriculum vitae, ciblage des entreprises, entraînement aux entretiens d'embauches, techniques de recherches d'emploi ; une information sur la création d'entreprise, une aide à l'évaluation du projet de création ; une formation ; une action de validation des acquis de son expérience. Le bénéficiaire s'engage à réaliser les actions définies avec son correspondant unique et figurant dans le plan d'action de reclassement personnalisé, être à plein temps actif dans la recherche d'emploi et à répondre aux sollicitations de l'ANPE ou de l'opérateur habilité (convocation, proposition d'emploi). D'une allocation spécifique de reclassement : L'allocation spécifique de reclassement personnalisé est versée pendant une période de 8 mois à compter de la fin du contrat de travail (sans délai de carence). Pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté, le montant de l'allocation spécifique de reclassement, calculée sur la base du salaire brut moyen des 12 derniers mois, est égal à 80 % les 3 premiers mois et 70 % les 5 mois suivants. Les bénéficiaires ne justifiant pas les 2 ans d'ancienneté perçoivent une allocation du même montant que l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Des incitations financières à l'embauche. Les bénéficiaires de la CRP peuvent bénéficier de différentes aides à l'embauche, notamment : en cas de déménagement, pour reprendre un emploi, l'aide à la mobilité géographique, pour les salariés ayant plus de 50 ans, l'aide dégressive à l'employeur ; en cas de reclassement avant le terme de la CRP dans un emploi dont la rémunération est inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de l'emploi précédent, l'indemnité différentielle de reclassement.

## Données clés

**Auteur :** [Mme Marcelle Ramonet](#)

**Circonscription :** Finistère (1<sup>re</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 68511

**Rubrique :** Travail

**Ministère interrogé :** emploi, cohésion sociale et logement

**Ministère attributaire :** emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 28 juin 2005, page 6376

**Réponse publiée le :** 1er novembre 2005, page 10201