

La convention de reclassement personnalisée (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP)

Attention ! Le 23 décembre 2008, les partenaires sociaux ont conclu un accord national interprofessionnel aménageant le dispositif de la CRP. Le délai de réflexion du salarié passe à 21 jours ; la durée de la CRP à 12 mois (80% du salaire pendant les 8 premiers mois puis 70% pendant les 4 suivants). Ces mesures sont subordonnées à la signature du texte par une organisation syndicale et une organisation patronale.

	CRP	CTP
Entreprises concernées	<p>L'employeur qui envisage de licencier pour motif économique doit obligatoirement proposer aux salariés concernés une CRP dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les entreprises de moins de 1 000 salariés ; - les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire, et ce quelle que soit leur taille. 	<p>Mis en place à titre expérimental dans certains bassins d'emplois, (Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes et Vitry), le CTP s'adresse aux salariés d'entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de moins de 1000 salariés ; - ou en redressement ou liquidation judiciaire, quel que soit leur effectif. <p>Une condition à respecter : l'employeur a dû engager une procédure de licenciement pour motif économique entre le 15 avril 2006 et le 1^{er} décembre 2008.</p> <p>Le sujet reste cependant d'actualité car, parmi les mesures de soutien à l'emploi, le Président Sarkozy avait annoncé le mardi 28 octobre 2008 l'extension du CTP aux bassins d'emploi qui sont les plus touchés par des difficultés économiques. Cette annonce s'est concrétisée dans la loi de finances pour 2009 qui prolonge le dispositif jusqu'au 1^{er} décembre 2009. Un décret fixera la liste des 18 nouveaux bassins concernés. Le pôle emploi deviendra leur interlocuteur.</p>
Salariés concernés	<p>Pour être soumis à ce dispositif d'une durée de 8 mois, le salarié doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir au moins deux ans d'ancienneté ; - justifier des périodes requises pour avoir droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ; - être apte physiquement à occuper un emploi. <p>S'il n'a pas l'ancienneté requise, il peut cependant être soumis au régime de la CRP mais dans les conditions de l'indemnisation au titre de l'ARE.</p>	<p>Aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise ou de droits ouverts aux allocations d'assurance chômage n'est exigée pour ce contrat d'une durée de 12 mois.</p>
Mesures proposées	<p>Si le salarié accepte la CRP, elle lui permet l'accès à certaines mesures lui facilitant alors son reclassement professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - entretien individuel de pré-bilan, - appui psychologique, - actions d'orientation et d'accompagnement, - formations, - actions de validation des acquis de l'expérience - ou bilan de compétences. 	<p>Le salarié peut bénéficier des actions destinées à favoriser son reclassement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - bilan de compétences approfondi, - appui social, - évaluation préalable à la création ou la reprise d'une entreprise, - VAE, - formations, - périodes de travail, pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers d'une durée inférieure à 6 mois.

<p>Rémunération</p>	<p>Le salarié perçoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une allocation spécifique de reclassement pendant toute la durée de la CRP (pendant les trois premiers mois). L'allocation correspond à 80% du salaire de référence (salaire brut moyen des douze derniers mois) pendant les trois premiers mois et à 70 % pendant les cinq mois suivants. - une indemnité différentielle de reclassement, s'il retrouve un emploi moins bien rémunéré 	<p>Il perçoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une allocation de transition professionnelle (ATP) égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des 12 mois précédant la conclusion du contrat de transition professionnelle. - et s'il bénéficie de périodes de travail, une allocation différentielle lorsque la rémunération des périodes travaillées est inférieure à l'allocation de transition professionnelle
<p>Procédure</p>	<p>L'employeur doit proposer la CRP au salarié personnellement et par écrit. A défaut il devra s'acquitter auprès de l'ASSEDIC d'une contribution spéciale égale à deux mois de salaire brut moyen des douze derniers mois. Ce document doit mentionner la date de remise faisant courir le délai de réflexion du salarié, le délai imparti au salarié pour donner sa réponse et la date de rupture de son contrat de travail en cas d'acceptation de la CRP. Il est remis, contre récépissé, au salarié soit lors de l'entretien préalable au licenciement, soit à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants du personnel (article L.1233-28 du Code du travail).</p> <p>Le salarié dispose d'un délai de 14 jours pour l'accepter ou la refuser ; l'absence de réponse étant assimilée à un refus.</p> <p>Si le salarié accepte, le contrat de travail est alors rompu d'un commun accord à la date d'expiration du délai de réflexion sans préavis à effectuer. La CRP prend effet au lendemain de la date de rupture. Le salarié perçoit une indemnité de licenciement et sous conditions, un reliquat de l'indemnité de préavis.</p> <p>S'il refuse ou ne donne pas de réponse, la procédure de licenciement suit son cours normal.</p>	<p>L'employeur doit acquitter, auprès de l'Assédic, une contribution égale au montant de l'indemnité de préavis qu'il aurait dû verser au salarié, soit 1 mois de salaire si le salarié avait entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté et 2 mois s'il avait au moins 2 ans d'ancienneté, majoré des cotisations sociales patronales.</p> <p>Chaque salarié doit être informé par son employeur, individuellement et par écrit, du contenu du CTP et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier. Ce document d'information (disponible auprès de l'ASSEDIC) est remis, contre récépissé, au salarié soit lors de l'entretien préalable au licenciement, soit à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants du personnel (article L.1233-28 du Code du travail).</p> <p>Le salarié dispose d'un délai de réponse de 21 jours pour l'accepter ou le refuser et ce, à compter de la date de remise, par l'employeur, du document d'information sur le CTP.</p> <p>S'il l'accepte, le salarié doit, avant l'expiration du délai de réponse, le faire savoir à son employeur en lui remettant le « bulletin d'acceptation » dûment complété, signé, et accompagné des pièces justificatives indiquées. Le contrat de travail est alors rompu par commun accord des parties, à la date d'expiration du délai de réflexion. Cette rupture ne comporte ni préavis, ni indemnité de préavis (un reliquat peut être versé au salarié). S'il refuse ou en l'absence de réponse, la procédure de licenciement suit son cours normal.</p> <p>L'employeur doit informer l'ASSEDIC de la réponse du salarié dans un délai de 8 jours à compter de la fin du délai de réflexion.</p>
<p>Conséquences</p>	<p>Le bénéficiaire de la CRP qui est toujours à la recherche d'un emploi passé le délai de 8 mois, bénéficie, dans la limite de ses droits, de l'ARE, dès son inscription comme demandeur d'emploi, sans délai d'attente ni différé d'indemnisation.</p> <p>La durée de son indemnisation est réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation spécifique de reclassement. Un accompagnement ainsi qu'un projet personnalisé d'accès à l'emploi lui sont alors proposés par l'ASSEDIC.</p>	<p>Le titulaire du contrat de transition professionnelle qui, à l'issue de ce contrat est toujours à la recherche d'un emploi, bénéficie, dans la limite de ses droits, de l'ARE dès son inscription comme demandeur d'emploi, sans délai d'attente ni différé d'indemnisation.</p>