

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 5 AVRIL 2005 RELATIF À LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ

Vu l'article 74 de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale,

Vu les discussions engagées par les partenaires sociaux lors des négociations nationales interprofessionnelles relatives à la protection des salariés et au développement de l'emploi,

Soucieuses de mieux sécuriser le parcours professionnel des salariés confrontés aux conséquences des mutations économiques et de veiller, en la matière, à l'égalité des chances des salariés quelle que soit la taille de leur entreprise,

Conscientes de la nécessité de mettre en place à cet effet un dispositif d'appui et d'accompagnement personnalisé des salariés, destiné à accélérer leur reclassement,

les parties signataires du présent accord sont convenues des dispositions ci-après. Elles veilleront à leur complémentarité avec les autres actions mises en œuvre pour faciliter le retour à l'emploi.

Article 1

Il est institué des conventions de reclassement personnalisé dont l'objet est de permettre aux salariés licenciés pour motif économique de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un ensemble de mesures leur permettant un reclassement accéléré.

Ces conventions de reclassement personnalisé ont une durée maximum de 8 mois.

Article 2

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, l'employeur doit proposer à chaque salarié remplissant les conditions prévues à l'article 3 ci-dessous, dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique, le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé.

Article 3

Pour pouvoir bénéficier d'une convention de reclassement personnalisé, les salariés doivent avoir au moins 2 ans d'ancienneté, être aptes à l'emploi et ne pas percevoir un revenu de remplacement servi jusqu'à l'âge de liquidation de leur retraite à taux plein.

Les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté et éligibles aux prestations du régime d'assurance chômage bénéficient de la CRP dans les conditions spécifiques prévues à l'article 18 ci-après.

Article 4

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.

Il dispose d'un délai de 14 jours pour accepter ou refuser une telle convention à partir de la remise de la proposition de convention de reclassement personnalisé selon les modalités prévues à l'article 6.

Dans tous les cas, l'absence de réponse dans le délai prévu est assimilée à un refus de la CRP.

Article 5

Le document écrit, prévu à l'article 4 ci-dessus, précise le délai de réponse dont le salarié dispose, ainsi que la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de sa part, son contrat de travail est rompu.

Pendant ce délai de réflexion, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par l'ASSEDIC, destiné à l'éclairer dans son choix.

Article 6

1. Lorsque le licenciement pour motif économique doit être précédé d'un entretien préalable au licenciement, le document écrit d'information prévu à l'article 4 ci-dessus est remis au salarié au cours de cet entretien préalable, contre récépissé.

2. 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. 321-2, le document écrit d'information prévu à l'article 4 ci-dessus est remis à chaque salarié concerné, contre récépissé, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel.

3. Ce document rappelle que l'intéressé dispose d'un délai de 14 jours pour faire connaître sa réponse à la proposition de CRP.

4. Lorsqu'à la date prévue par les articles L. 122-14-1 et L. 321-6 du Code du travail pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion de 14 jours dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de CRP n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec accusé de réception :

- lui rappelant la date d'expiration du délai de 14 jours précité,
- et lui précisant, qu'en cas de refus, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

Article 7

Le contrat de travail d'un salarié ayant accepté une CRP est rompu du fait du commun accord des parties.

La rupture du contrat de travail prend effet à l'expiration du délai de réponse de 14 jours dont dispose le salarié. Celui-ci bénéficie, dès le jour suivant cette rupture, du statut attaché à la CRP.

Cette rupture ouvre droit au versement d'une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait eue s'il avait effectué son préavis.

Article 8

Les salariés bénéficiaires d'une CRP sont placés sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Ils perçoivent de l'ASSEDIC, pendant la durée d'exécution de cette convention, une allocation spécifique égale à 70 % du salaire de référence, sans que cette allocation puisse être inférieure à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi du régime d'assurance chômage pendant la même période.

Cette allocation est portée à 80 % du salaire de référence pendant les 3 premiers mois de son attribution, sans que son montant puisse être inférieur à 80 % du montant mensuel brut de l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'une CRP.

Le salaire de référence servant au calcul de l'allocation spécifique est le salaire de référence retenu pour le calcul de l'ARE du régime d'assurance chômage.

La détermination du montant de l'allocation spécifique s'effectue dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Les salariés bénéficiaires d'une CRP participent à la validation de leurs droits à la retraite complémentaire dans les mêmes conditions, sur la même assiette et au même taux que les chômeurs indemnisés en allocation d'aide au retour à l'emploi.

Le versement de l'allocation spécifique est effectué pendant la durée de la convention de reclassement personnalisé, soit 8 mois de date à date à compter de l'entrée en CRP. Le service de l'allocation spécifique est interrompu à compter du jour où le bénéficiaire a retrouvé une activité. Les jours non indemnisés à ce titre ne s'imputent pas sur la durée de versement de l'ARE qui est prolongée d'autant.

Article 9

L'entreprise qui employait l'intéressé verse à l'ASSEDIC une somme égale à 2 mois de salaire correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'une CRP. Ce versement inclut la totalité des charges patronales et salariales correspondantes à l'exception des charges de sécurité sociale qui restent dues à l'URSSAF.

Dans le cas où l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'une CRP est supérieure à 2 mois de salaire, la fraction excédant ce montant est versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.

L'entreprise⁽¹⁾ qui employait l'intéressé verse en outre à l'ASSEDIC une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas donné lieu à utilisation. Ce montant est valorisé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Article 10

Les salariés ayant opté pour une CRP bénéficient, dans les 8 jours de leur adhésion, d'un entretien individuel de pré-bilan pour l'examen de leurs capacités professionnelles.

Cet entretien de pré-bilan qui peut conduire, si nécessaire, à un bilan de compétence est destiné à identifier le profil et le projet de reclassement du bénéficiaire de la CRP, ses atouts potentiels, ses difficultés et ses freins éventuels. Il est réalisé par l'ANPE ou les autres organismes participant au service public de l'emploi, en prenant notamment en compte les caractéristiques des bassins d'emploi concernés.

Les prestations d'accompagnement retenues d'un commun accord, au vu du résultat de cet entretien de pré-bilan, seront proposées aux bénéficiaires de la CRP, au plus tard dans le mois suivant cet entretien individuel de pré-bilan.

Article 11

Les prestations d'accompagnement visées à l'article 10 ci-dessus s'inscrivent dans un plan d'action de reclassement personnalisé qui comprend :

- si nécessaire, un bilan de compétence permettant d'orienter dans les meilleures conditions le plan d'action,

- un suivi individuel de l'intéressé par l'intermédiaire d'un correspondant qui lui est propre, destiné à l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et à évaluer le bon déroulement de son plan d'action y compris dans les 6 mois suivant son reclassement,

- des mesures d'appui social et psychologique pour permettre au salarié en CRP de prendre la mesure des engagements réciproques liés à la convention de reclassement personnalisé,

- des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi,

(1) ou, à défaut, l'OPCA concerné, dans les cas prévus par ses instances décisionnaires.

- des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi, ...),

- des actions de validation des acquis de l'expérience selon les modalités définies par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003,

- et/ou des mesures de formation incluant l'évaluation préformative prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé.

Article 12

Ces formations, qui doivent répondre aux conditions d'éligibilité des formations financées dans le cadre du PARE doivent être consacrées, en priorité, aux actions permettant un retour rapide à l'emploi.

A cet égard les actions de formation homologuées ou conventionnées par les ASSEDIC préparant à des métiers dit « en tension » sont des formations prioritaires.

Lorsque l'action de formation suivie par le bénéficiaire de la CRP, notamment s'il s'agit d'une action de requalification, n'est pas achevée à la date d'expiration de la CRP, elle se poursuit dans le cadre du PARE dans les limites prévues à l'article 17 ci-dessous.

Article 13

L'ensemble de ces actions est financé par l'affectation des ressources correspondantes mobilisées pour le PARE (UNEDIC-ANPE-ETAT) et par le reliquat du DIF dont dispose le bénéficiaire de la CRP abondé par l'État, et le cas échéant par les collectivités territoriales.

Leur financement fait l'objet d'un suivi comptable spécifique au sein de l'UNEDIC.

Elles peuvent comprendre les aides à la mobilité géographique et l'aide dégressive à l'employeur prévues dans le cadre du PARE.

Lorsque, avant le terme de sa CRP, le bénéficiaire reprend un emploi dont la rémunération est, pour une même durée du travail, inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de son emploi précédent, il perçoit une indemnité différentielle de reclassement. Cette indemnité dont l'objet est de compenser sa baisse de rémunération, lui est versée mensuellement pour une durée qui ne peut excéder 8 mois et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % de ses droits résiduels à l'allocation spécifique de reclassement.

Article 14

Dans le bassin d'emploi concerné, une équipe de reclassement personnalisé, qui désigne en son sein un correspondant propre au bénéficiaire de la convention de reclassement personnalisé, est chargée de son appui individualisé.

Elle est composée de représentants des organismes chargés du reclassement, de l'orientation et de la formation des travailleurs privés d'emploi sous la coordination de l'ASSEDIC, qui lui fournit notamment les résultats de l'enquête besoin de main d'œuvre ainsi que la liste des formations qu'elle conventionne ou qu'elle homologue.

Article 15

Le suivi des conventions de reclassement personnalisé et l'évaluation des résultats en matière de retour à l'emploi sont assurés, dans chaque institution du régime d'assurance chômage, par les instances paritaires ad hoc (IPA). Elles pourront, dans ce cadre, s'adjoindre le concours des organismes participant, au plan territorial, au service public de l'emploi (ANPE, AFPA, APEC...).

Article 16

Les relations entre les adhérents à une CRP et l'ASSEDIC sont formalisées dans un document écrit qui précise les prestations fournies par les organismes chargés du SPE à l'appui d'une démarche active des adhérents à la CRP.

Il prévoit les conditions, y compris les modalités de recours, dans lesquelles l'intéressé cesse de bénéficier de l'allocation spécifique de reclassement lorsqu'il refuse une action de reclassement ou ne s'y présente pas ou lorsqu'il refuse une offre d'emploi considérée comme valable au sens des dispositions réglementaires du Code du Travail.

Article 17

Lorsqu'à l'issue de la période de reclassement de 8 mois, le salarié n'a pas retrouvé d'emploi, il bénéficie de l'allocation d'aide au retour à l'emploi versée par l'ASSEDIC pour la durée normale d'indemnisation, diminuée de la durée de la période de CRP.

Cette allocation lui est versée sans délai de carence ni différé d'indemnisation.

Lorsque le versement de l'allocation de reclassement est interrompu dans les conditions prévues à l'article 16 ci-dessus, l'intéressé doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et son dossier est transmis, par l'ASSEDIC, au DDTEFP pour instruction dans le cadre de l'article R. 351-28 du Code du Travail.

Article 18

Les dispositions des articles 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 (1^{ère} phrase et dernier alinéa), 9 (3^e alinéa), 10, 11, 12, 13 (1^{er}, 2^{ème} et 3^e alinéas), 14, 16 et 17 ci-dessus sont applicables aux salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté visés au 2^{ème} alinéa de l'article 3 ci-dessus.

Le montant et la durée de l'allocation spécifique versée par l'ASSEDIC à ces salariés pendant l'exécution de la CRP sont égaux à ceux de l'allocation d'aide au retour à l'emploi du régime d'assurance chômage applicables aux intéressés.

Article 19

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il cessera, de plein droit, de produire ses effets en même temps que la convention d'assurance chômage actuellement en vigueur.

Il sera alors renouvelé en fonction des résultats de la renégociation de ladite convention.

Il s'appliquera aux procédures de licenciement engagées à compter de la date de publication de son arrêté d'agrément.

Article 20

Si un autre dispositif, accessible à tous les bénéficiaires de la CRP et faisant appel à des financements autres que publics était institué, les signataires du présent accord se réuniraient immédiatement pour en mesurer l'impact sur celui-ci. Sauf nouvel accord national interprofessionnel négocié à la suite de cet examen pour le prolonger ou l'adapter, le présent accord cesserait alors de plein droit de produire ses effets.