



LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ

LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ, D'UNE DURÉE DE 8 MOIS* MAXIMUM, A POUR OBJET DE PERMETTRE AUX SALARIÉS VISÉS PAR UNE PROCÉDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE DE BÉNÉFICIER, APRÈS LA RUPTURE DE LEUR CONTRAT DE TRAVAIL, D'UN ENSEMBLE DE MESURES LEUR PERMETTANT UN RECLASSEMENT ACCÉLÉRÉ.

Ces mesures comprennent :

DES ACTIONS PERSONNALISÉES

Un conseiller de l'ANPE (ou d'un autre organisme participant au service public de l'emploi) aide le salarié concerné à définir et à réaliser son projet de reclassement. Des moyens spécifiques sont mis à sa disposition :

- évaluation des compétences professionnelles (avec bilan si nécessaire) ;
- suivi individuel avec un correspondant particulier ;
- mesures d'appui social et psychologique ;
- orientation dans la recherche d'emploi ;
- mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche et techniques de recherche d'emploi) ;
- actions de validation des acquis de l'expérience ;
- formation, si nécessaire.

DES INCITATIONS FINANCIÈRES À L'EMBAUCHE

La convention de reclassement personnalisé assure un revenu de remplacement, et, dans certains cas, une indemnité différentielle de reclassement.

Le salarié peut également, en cas de déménagement pour reprendre un emploi, bénéficier d'une aide à la mobilité géographique.

Si, au cours de la période de reclassement personnalisé, un salarié de 50 ans ou plus retrouve un emploi, le nouvel employeur peut bénéficier d'une aide à l'embauche (aide dégressive à l'employeur).

Sur les conditions d'obtention de ces aides, se renseigner auprès de l'Assédic.

QUI DOIT PROPOSER ?

VOTRE ENTREPRISE COMPTE
MOINS DE 1 000 SALARIÉS

SI VOUS LICENZIEZ POUR RAISON ÉCONOMIQUE, VOUS DEVEZ PROPOSER UNE CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ AUX SALARIÉS CONCERNÉS**.

Si vous ne le faites pas, l'Assédic vous réclamera une contribution égale à deux mois de salaire brut (art. L. 321-4-2 II du code du travail). Elle est égale à 60 fois le salaire journalier de référence déterminé sur les 12 derniers mois travaillés et servant au calcul de l'allocation de chômage.

SALARIÉS CONCERNÉS

La convention de reclassement personnalisé est destinée :

- à tout salarié visé par une procédure de licenciement pour motif économique ;
- justifiant d'une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans* ;
- physiquement apte à un emploi ;
- ne conservant aucune activité professionnelle, même résiduelle ;
- n'étant pas susceptible de percevoir une allocation d'aide au retour à l'emploi pendant 42 mois ou un revenu de remplacement servi jusqu'à l'âge de liquidation de sa retraite à taux plein.

* Les salariés ne justifiant pas de 2 ans d'ancienneté sont également concernés, mais leur prise en charge s'effectue dans les conditions de l'indemnisation au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

**Plus précisément, le champ d'application vise les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L.321-4-3 du code du travail relatif au congé de reclassement.

Contactez l'Assédic du lieu de votre établissement pour tout renseignement complémentaire concernant la convention de reclassement personnalisé.



Quand doit être donnée l'information sur la convention de reclassement personnalisé ?

LORSQUE LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE DOIT ÊTRE PRÉCÉDÉ D'UN ENTRETIEN PRÉALABLE

1 Convoquer le salarié pour un entretien individuel préalable.

- Remettre au salarié le document d'information sur la convention de reclassement personnalisé qui lui indique comment prendre rendez-vous, rapidement et dans le délai de réflexion de 14 jours, auprès de l'Assédic de son domicile.

- Ce document d'information du salarié doit être remis accompagné d'un formulaire, à 2 volets, comportant :
 - un récépissé de présentation que vous conserverez après signature du salarié ;
 - un bulletin d'acceptation que le salarié doit vous retourner dans un délai de 14 jours, s'il décide d'accepter la proposition de convention de reclassement personnalisé.

2 Lorsque 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 convention de reclassement personnalisé n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

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

EN CAS D'ACCEPTATION DE LA CONVENTION PAR LE SALARIÉ

- Remettre au salarié le formulaire de demande d'allocations, afin qu'il le complète, le signe et vous le retourne avec les pièces demandées (copie de sa carte d'assurance maladie, d'une pièce d'identité ou du titre en tenant lieu, relevé d'identité bancaire ou postal).
- Signaler à l'Assédic du domicile* du salarié concerné son nom et ses coordonnées.
- Communiquer à cette Assédic l'ensemble du dossier comprenant le formulaire de demande d'allocations (avec les pièces demandées), l'attestation d'employeur et le bulletin d'acceptation.
- L'Assédic appellera votre participation au financement de la convention de reclassement personnalisé, pour chaque salarié concerné, dans le mois suivant le début de la convention, pour un règlement de votre part, au plus tard le 25 du deuxième mois civil suivant le début de la convention.

*Selon les coordonnées précisées par l'Assédic sur le document remis au salarié à l'issue de l'entretien d'information intervenant au cours du délai de réflexion de 14 jours.



Votre salarié accepte la convention de reclassement personnalisée. Quels sont les effets de son acceptation ?

POUR L'EMPLOYEUR

1 Pour chaque salarié(e) qui accepte et qui a 2 ans ou plus d'ancienneté dans votre entreprise, vous devez verser à l'Assédic une **contribution** destinée au financement de l'allocation spécifique de reclassement (voir page 4).

Celle-ci est égale à 2 mois de préavis (charges sociales, patronnales et salariales comprises).

Dans le cas où le salarié aurait dû percevoir une indemnité de préavis supérieure à 2 mois, la fraction excédant ces 2 derniers mois lui est versée.

Aux salariés n'ayant pas 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui auraient bénéficié d'une indemnité de préavis s'ils n'avaient pas accepté la convention de reclassement personnalisée, vous devez verser le montant de cette indemnité à la rupture du contrat de travail.

2 Pour chaque salarié(e) qui accepte, vous devez verser à l'Assédic une **participation** au financement des prestations d'accompagnement (voir page 4).

POUR LE SALARIÉ

- **Son contrat de travail** est rompu du fait d'un commun accord des parties à l'expiration du délai de réflexion.

- **Il n'exécute pas de préavis.** Il perçoit de l'entreprise l'indemnité de licenciement, et, le cas échéant, le montant correspondant à la somme restant due au titre du préavis (voir ci-contre).

- **Il perçoit une allocation spécifique de reclassement pendant une période maximale de 8 mois** (fixée de date à date à compter de la fin du contrat de travail).

Le montant de son allocation* est égal à :

- 80% de son salaire brut antérieur (dans la limite des sommes ayant donné lieu à contribution à l'assurance chômage) pendant les 3 premiers mois ;
- 70% de son salaire brut antérieur (dans la limite des sommes précisées ci-dessus) pendant les 5 mois suivants.

- **Pendant la convention** : un suivi personnalisé et, si nécessaire, un bilan de compétences, des mesures d'appui social et psychologique, des actions de formation lui seront proposés par l'ANPE (ou un opérateur public ou privé exerçant une activité de placement) pour favoriser son reclassement.

En cas de reprise, avant le terme de la convention, d'un emploi salarié dont la rémunération, à nombre d'heures égal, est inférieure d'au moins 15% à la rémunération de l'emploi précédent, le bénéficiaire de la convention perçoit une indemnité différentielle de reclassement**.

En outre, une aide peut être accordée au nouvel employeur qui embauche un salarié âgé de 50 ans ou plus (aide dégressive à l'employeur).

- **A l'issue de la convention** : s'il n'est pas reclassé, il peut être pris en charge par l'assurance chômage.

VOTRE SALARIÉ N'ACCEPTE PAS LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ : DANS CE CAS, LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE PRÉVUE PAR LES TEXTES SE POURSUIT.

*Pour les salariés qui ont moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'allocation est égal à celui de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

**Cette disposition ne concerne que les salariés justifiant de 2 ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise.



Participation au financement de la convention de reclassement personnalisé

CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU FINANCEMENT DE L'ALLOCATION SPÉCIFIQUE DE RECLASSEMENT

1 L'employeur contribue au financement de l'allocation spécifique de reclassement versée aux bénéficiaires justifiant de 2 ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise en s'acquittant, auprès de l'institution d'assurance chômage compétente, du paiement d'une contribution. Celle-ci correspond au montant de l'indemnité de préavis, dans la limite de deux mois, qui aurait été versée si le salarié n'avait pas bénéficié d'une convention de reclassement personnalisé. Cette contribution comprend l'ensemble des charges patronales et salariales.

PARTICIPATION AU FINANCEMENT DES AIDES AU RECLASSEMENT PERSONNALISÉ

2 Pour tout bénéficiaire d'une convention de reclassement personnalisé, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, l'employeur verse une participation au financement des prestations d'accompagnement et des aides au reclassement personnalisé. Cette participation financière est égale à une somme équivalente au montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises par le salarié bénéficiaire de la convention de reclassement personnalisé au titre du droit individuel à la formation (DIF) et n'ayant pas été utilisées.

Ce montant est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

LE DROIT AU DIF

Pour chaque salarié, le DIF s'acquiert annuellement à raison de 20 heures par an et peut se cumuler sur une durée de 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel, le plafond de 120 heures s'applique, quel que soit le nombre d'heures cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

CALCUL DE LA PARTICIPATION

- **Le montant de l'allocation de formation** est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salaire concerné.

- **Le salaire horaire de référence**

- Salarié ayant **au moins** 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise

Le salaire horaire de référence s'obtient en divisant le total des rémunérations nettes versées au salarié par l'entreprise au cours des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail par le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois.

- Salarié ayant **moins** de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise

Le salaire horaire de référence s'obtient en divisant le total des rémunérations nettes versées au salarié par le nombre total d'heures rémunérées au cours de la même période.

- Salarié dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait

Le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport entre la rémunération nette annuelle versée au salarié et la formule suivante :

$$151,67 \text{ heures} \times \frac{\text{nombre de jours de la convention individuelle de forfait}}{217 \text{ jours}} \times 12 \text{ mois}$$