Image not found or type unknown

Proposer une convention de reclassement personnalisé : mode d’emploi

Actualité législative publié le **06/05/2011**, vu **2027 fois**, Auteur : Juritravail

Dans les entreprises de moins de 1000 salariés, l'employeur a l'obligation de proposer à chaque salarié dont il envisage le licenciement pour motif économique une Convention de Reclassement Personnalisé (CRP) (1).

> Demande d'un dossier à Pôle emploi

Vous devez **retirer auprès de Pôle emploi un dossier de CRP en précisant le nombre de salariés concernés par la procédure de licenciement économique**. Vous n'avez pas à vérifier si ces salariés remplissent les conditions d'ancienneté ou d'aptitude pour bénéficier de la CRP, cela relève de la compétence du Pôle emploi.

> Information individuelle et écrite

Chaque salarié doit se voir proposer la CRP **individuellement et par écrit**, elle doit être remise contre récépissé :

- soit **lors de l'entretien préalable au licenciement** dans les cas où vous devez convoquer le salarié (licenciement de moins de 10 salariés sur 30 jours ou s'il n'y pas de représentants du personnel dans l'entreprise) ;

- soit **à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel** dans les cas où le licenciement est soumis à l'information et la consultation de ces derniers (licenciement d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours et s'il y a des représentants du personnel dans l'entreprise).

> Délai de réflexion de 21 jours

Le salarié a **21 jours pour accepter ou refuser la CRP** à compter de sa remise. A défaut de réponse, le silence du salarié sera assimilé à un refus.

Références :

(1) Article L. 1233-65 du Code du travail

N.B. : cet article vise simplement à indiquer les points importants relatifs à la convention de reclassement personnalisé, il n'est donc pas exhaustif.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés