Image not found or type unknown

La convention de conversion

publié le **25/11/2008**, vu **8099 fois**, Auteur : touret

La convention de conversion a pour but de contribuer au reclassement des salariés licenciés pour raison économique ou menacés d'un licenciement économique en leur permettant de trouver une formation appropriée, et de pouvoir bénéficier d'un revenu de remplacement sous forme d'une allocation spécifique de conversion.

La convention de conversion a pour but de contribuer au reclassement des salariés licenciés pour raison économique ou menacés d\'un licenciement économique en leur permettant de trouver une formation appropriée, et de pouvoir bénéficier d\'un revenu de remplacement sous forme d\'une allocation spécifique de conversion.
La convention de conversion concerne tous les salariés licenciés pour motif économique, ayant au moins deux ans d\'ancienneté dans l\'entreprise, et moins de 57 ans, étant aptes au travail, et n\'exerçant plus une activité professionnelle.
La mise en oeuvre d\'une convention de conversion est obligatoire quels que soient l\'effectif de l\'entreprise et le nombre de salariés licenciés. Si l\'employeur ne se soumet pas à cette obligation, il doit verser aux ASSEDIC une pénalité calculée d\'après le nombre de salariés licenciés et leur salaire.
L\'employeur doit notifier aux salariés concernés, par lettre recommandée avec accusé de réception, la proposition d\'entrée en convention de conversion avec la photocopie de la convention qu\'il a signée avec l\'État exposant notamment le détail des actions qui sont mises en oeuvre pour faciliter son reclassement au sein de l\'entreprise.
L\'employeur doit remettre au salarié un document d\'information fourni par l\'ASSEDIC contenant un bulletin d\'adhésion, ainsi qu\'une convocation à un pré - bilan d\'évaluation et d\'orientation qui est destiné à informer le salarié sur le dispositif des conventions de conversion pour qu\'il puisse le comparer à d\'autres dispositifs, afin d\'en choisir. Le salarié dispose d\'un délai de réflexion de 21 jours pour donner sa décision d\'adhérer ou non à la convention. Ce délai est réduit à 15 jours lorsque l\'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire. S\'il accepte, il remplit la demande d\'allocation de conversion, et la dépose accompagnée d\'une copie de la carte d\'assuré social et d\'une pièce d\'identité, à l\'ASSEDIC.
Le salarié bénéficiaire d\'une convention de conversion à droit au versement :- d\'une indemnité de rupture, et calculée sur la base de l\'ancienneté qui aurait été acquise si le salarié avait effectué son préavis, - de l\'indemnité compensatrice de congés payés, - de l\'indemnité compensatrice de préavis, si le préavis qu\'aurait dû effectuer le salarié avait été supérieur à 2 mois, - d\'une allocation égale à 83,4 % de son salaire antérieur durant les 2 premiers mois, 70,4 % à partir du 3e mois.
De plus un accompagnement qualitatif est assuré par les UTR (Unités Techniques de reclassement), équipes spécialisées de l\'ANPE.
De même des actions de formation sont possibles dans le cadre de la convention de conversion: une formation d\'orientation pour définir un projet professionnel, une formation d\'insertion pour une remise à niveau des connaissances, ou une formation d\'adaptation à un emploi.
La durée totale des actions de formation suivies pendant la convention est au maximum de 300h.
La formation a lieu exclusivement pendant les 6 mois de la convention de conversion et ne peut

débuter qu\'après réception de la notification ASSEDIC.
À l\'issu de la convention de conversion, si le salarié n\'est pas reclassé, il peut bénéficier des allocations de chômage.
Le dispositif relatif aux conventions de conversion a pris fin le 30 juin 2001. Il est remplacé par le PARE anticipé.

Source: http://www.convention-collective-fr.com

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés