Image not found or type unknown

Licenciement économique : la convention de reclassement personnalisé se renforce

Actualité législative publié le **01/06/2009**, vu **2735 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

En cette période économique fragilisée par la crise, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer la convention de reclassement personnalisé (CRP), afin de favoriser le retour au travail des demandeurs d'emploi.

La nouvelle CRP a été signée le 19 février 2009, par l'ensemble des partenaires sociaux, et publiée au Journal Officiel du 1er avril 2009.

Elle met en place les règles suivantes :

- Le délai de réflexion pour accepter ou refuser la CRP est porté de 14 à 21 jours ;

- La durée de la CRP est désormais de 12 mois (au lieu de 8) ;

- Le montant de l'allocation spécifique est fixé à 80 % du salaire brut antérieur les 8 premiers mois, puis à 70 % les 4 derniers mois (au lieu de 80 % les 3 premiers mois et 70 % les 5 derniers mois).

Il est rappelé que la CRP, ayant pour objet de mettre en place un ensemble de mesures visant à un reclassement accéléré, s'applique aux salariés concernés par une procédure de licenciement économique, engagée dans une entreprise de moins de 1000 salariés.

Si le salarié accepte cette convention, son contrat de travail est rompu et il bénéficie d'actions d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement.

Le reclassement du salarié débute par un entretien individuel de pré-bilan pour l'examen de ses capacités professionnelles, qui peut conduire, le cas échéant, à un bilan de compétences.

Dès que le profil et le projet professionnel du bénéficiaire de la CRP sont identifiés, celui-ci bénéficie d'un plan d'action de reclassement personnalisé (PARP), décrivant les prestations d'accompagnement qui lui seront proposées dans le mois suivant l'entretien individuel de pré-bilan.

Le salarié bénéficie également, sous réserve d'avoir deux ans d'ancienneté, d'une allocation spécifique de reclassement et peut avoir droit, s'il reprend un travail moins bien rémunéré que le précédent, à une indemnité différentielle de reclassement.

La CRP est un véritable dispositif de reclassement anti-crise, ce qui explique qu'elle ait recueilli l'unanimité entre les partenaires sociaux, fait suffisamment rare pour être souligné.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés