



Fiche réflexe: La Convention de Reclassement Personnalisé (CRP) : du neuf



Paris, le 9 juin 2009

Dans un contexte de crise économique, les partenaires sociaux ont signé, le 19 février 2009, une convention améliorant le dispositif de la convention de reclassement personnalisé (CRP), entrée en vigueur au 1er avril 2009 (arrêté du 30 mars 2009).

Sont notamment augmentés :

- **le montant = 80% du salaire de référence les 8 premiers mois puis 70% les 4 mois suivants.**
- **la durée de versement de l'allocation de formation = 12 mois.**

Par ailleurs, la Cour de cassation a récemment mis un terme au débat sur la possibilité de contester la rupture en justice, dans le cadre de l'acceptation de la CRP par le salarié qui vient d'être licencié.

Au vu de ces récentes évolutions, il n'est pas inutile de faire un point sur les obligations de l'employeur en la matière.

Une obligation : proposer la C.R.P. au salarié

La proposition de la C.R.P. est obligatoire en cas de licenciement économique pour toutes les entreprises de moins de 1000 salariés, l'absence de proposition étant sanctionnée par le versement d'une contribution spécifique égale à deux mois de salaire.

Seule l'Assedic pouvant déterminer si le salarié remplit ou non les conditions d'éligibilité, la CRP doit être proposée par l'employeur à tous les salariés concernés par la procédure de licenciement, même si seuls les salariés ayant au minimum deux ans d'ancienneté et n'étant pas susceptibles de percevoir des allocations chômage jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein peuvent prétendre à l'allocation spécifique.

En pratique

Le salarié doit être informé par écrit lors de l'entretien préalable au licenciement ou, dans le cadre d'un licenciement collectif d'au moins 10 salariés sur 30 jours, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants du personnel.

Il dispose alors d'un délai de réflexion pour accepter ou refuser la CRP, allongé par la convention du 19 février 2009 de 14 à 21 jours calendaires pour les procédures de licenciement entamées postérieurement au 1er avril 2009. A noter que l'absence de réponse du salarié dans le délai imparti vaut refus.

Le délai de réflexion est en outre prorogé pour les salariés protégés jusqu'au lendemain de la date de notification de l'autorisation de licenciement.



Fiche réflexe: La Convention de Reclassement Personnalisé (CRP) : du neuf



En cas d'acceptation, le contrat de travail est rompu sans préavis à la date d'expiration du délai de réflexion et l'employeur doit alors communiquer au pôle emploi :

- Le bulletin d'acceptation,
- une attestation d'employeur,
- la demande d'allocation spécifique de reclassement signée par le salarié,
- les pièces nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur (versement à l'Assedic de l'indemnité de préavis dans la limite de deux mois).

A noter que la rupture du contrat par l'acceptation de la CRP donne droit pour le salarié à l'indemnité de licenciement et au reliquat de l'indemnité de préavis lorsque celui-ci est supérieur à deux mois.

Le contenu de la rupture du contrat de travail

Bien que l'acceptation de la C.R.P. entraîne la rupture du contrat du commun accord des parties, la Cour de cassation a récemment confirmé le droit pour le salarié de contester son licenciement en justice (Cass. soc. 5 mars 2008 et 14 janvier 2009) ainsi que l'ordre des licenciements (Cass. avis 7 avril 2008).

Il est donc impératif, même en cas d'acceptation de la C.R.P., de notifier au salarié une lettre de licenciement mentionnant le motif économique, les tentatives de reclassement et la priorité de réembauchage. A défaut d'une telle notification, le licenciement sera sans cause réelle et sérieuse (indemnité minimale de six mois de salaire).

En résumé la CRP c'est quoi :

Dans les entreprises non soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement prévu à l'article L. 1233-71 du Code du travail, c'est-à-dire principalement les entreprises de moins de 1000 salariés, l'employeur qui envisage de licencier pour motif économique doit, sous peine de sanctions, proposer aux salariés concernés une convention de reclassement personnalisé, d'une durée maximale de 12 mois. Le salarié a le choix de refuser ou d'accepter cette convention. S'il l'accepte, son contrat de travail est rompu et il bénéficie d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement. Il 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.



A savoir :

Les dispositions présentées ici s'appliquent aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1er avril 2009. Pour les salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée avant le 1er avril 2009, les dispositions applicables relèvent de la Convention du 18 janvier 2006 « relative à la convention de reclassement personnalisé », procédure de licenciement engagée avant le 1/4/2009). Par date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique, il y a lieu d'entendre :

- la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 1232-2 du code du travail ;
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévue à l'article L. 2323-6 du code du travail.

La Fiche juridique détaillée du Ministère du Travail sur la C.R.P.

Quels sont les employeurs concernés ?

Sont tenues de proposer une convention de reclassement personnalisé aux salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé :

- les entreprises non soumises aux dispositions relatives au congé de reclassement (faire un lien vers la fiche « Le congé de reclassement »), c'est-à-dire notamment celles de moins de 1 000 salariés ;
- les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire, quelle que soit leur taille.

Tout employeur entrant dans le champ du dispositif de la CRP et qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une telle convention, doit verser à Pôle emploi une contribution égale à deux mois de salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Quels sont les salariés concernés ?

Ont la faculté de bénéficier d'une convention de reclassement personnalisé les salariés totalement privés d'emploi :

- Justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté au sens de l'article L. 1234-1 (3°) du code du travail, c'est-à-dire d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans chez le même employeur ;
- Justifiant des périodes d'affiliation requises pour avoir droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, et résidant sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (territoire métropolitain, DOM, Collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin) (dans les conditions prévues par les articles 3 et 4 f du règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage) ;
- Aptés physiquement à l'exercice d'un emploi, au sens de l'article 4 (d) du règlement annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage) ;



Fiche réflexe: La Convention de Reclassement Personnalisé (CRP) : du neuf



Les salariés totalement privés d'emploi qui ne totalisent pas les 2 ans d'ancienneté mentionnés ci-dessus ont également la faculté de bénéficier d'une CRP, s'ils remplissent les autres conditions d'accès à ce dispositif. Les modalités particulières suivantes leur sont alors appliquées :

- Le montant de l'allocation qui leur est versée pendant la CRP est égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE);
- La durée de versement de cette allocation ne peut en aucun cas excéder celle à laquelle ils auraient pu prétendre au titre de TARE;
- L'indemnité différentielle n'est pas due en cas de reprise d'un emploi salarié moins rémunéré que leur emploi précédent.

Dans les bassins d'emploi dans lesquels s'applique le contrat de transition professionnelle (CTP), les personnes ayant adhéré, à compter d'une date fixée par décret, à la CRP se voient proposer de conclure un CTP. Sur ce point, il convient de se reporter à la fiche consacrée au contrat de transition professionnelle.

Quelle est la procédure ?

La proposition de l'employeur

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. Le document remis par l'employeur au salarié doit ainsi mentionner :

- la date de remise du document faisant courir le délai de réflexion ;
- le délai imparti au salarié pour donner sa réponse ;
- la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de la convention de reclassement personnalisé, son contrat de travail est rompu. Il doit être remis au salarié, contre récépissé ;
- lorsque le licenciement pour motif économique doit être précédé d'un entretien préalable au licenciement, au cours de cet entretien préalable ;
- 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. 1233-28 du code du travail, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel.

Ce document comporte également un volet « bulletin d'acceptation » détachable, à compléter par le salarié s'il demande à bénéficier de la CRP et à remettre à son employeur.

- Les documents nécessaires à la mise en oeuvre de la CRP sont remis, par Pôle emploi, à l'employeur à sa demande.
- Dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, l'information des salariés est assurée par le mandataire judiciaire.



Lorsque, à la date prévue par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de 21 jours dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse (voir ci-dessous) n'est pas expiré, l'employeur doit lui adresser une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

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

La réponse du salarié

Le salarié dispose d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser la CRP, à partir de la date de la remise du document lui proposant cette convention.

► S'il décide d'accepter la CRP, il doit, avant l'expiration du délai de 21 jours, le faire savoir à son employeur en lui remettant le « bulletin d'acceptation » dûment complété et signé et accompagné des pièces justificatives indiquées. Le contrat de travail du salarié est alors rompu par commun accord des parties, à la date d'expiration du délai de réflexion de 21 jours. Le préavis n'est pas effectué et le salarié bénéficie, dès le jour suivant la rupture du contrat de travail, du statut attaché à la convention de reclassement personnalisé.

Pour être recevable, le bulletin d'acceptation doit être accompagné de la demande d'allocation spécifique de reclassement (sur cette allocation, voir ci-dessous) dûment complétée et signée par le salarié et comporter une copie de la carte d'assurance maladie (carte Vitale) et d'une pièce d'identité, ou du titre en tenant lieu. L'employeur communique immédiatement au Pôle emploi dans le ressort duquel le salarié est domicilié le bulletin d'acceptation accompagné d'une attestation d'employeur, de la demande d'allocations et des pièces nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur.

Le salarié qui accepte la CRP perçoit son indemnité de licenciement. S'agissant de l'indemnité de préavis, la règle est la suivante :

- le salarié qui justifie de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, renonce à son indemnité de préavis dans la limite de 2 mois. La somme correspondante est **versée**, par l'employeur, à l'institution compétente et contribue au financement de l'allocation spécifique de reclassement (voir ci-dessous). Dans le cas où l'indemnité de préavis qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas bénéficié d'une CRP est supérieure à 2 mois de salaire, la fraction excédant ce montant lui est versée par l'employeur (ou par l'AGS si l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire) dès la rupture de son contrat de travail ;
- le salarié qui n'a pas deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui aurait bénéficié d'une indemnité de préavis s'il n'avait pas accepté la CRP, en perçoit le montant dès la rupture de son contrat de travail.



Fiche réflexe: La Convention de Reclassement Personnalisé (CRP) : du neuf



La CRP prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail. Le bénéficiaire de la CRP a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il perçoit, pendant la durée de cette convention (12 mois maximum), une allocation spécifique de reclassement (sur cette allocation, voir précisions ci-dessous).

En acceptant la CRP, le bénéficiaire s'engage à :

- réaliser les actions définies avec son correspondant unique et figurant dans le plan d'action de reclassement personnalisé (sur ce plan, voir précisions ci-dessous),
- être à plein temps actif dans la recherche d'emploi ;
- répondre aux sollicitations de Pôle emploi (nouvelle institution issue de la fusion ANPE/ASSEDIC) ou de l'opérateur habilité (convocation, proposition d'emploi).

On signalera que, selon la Cour de cassation (arrêt du 5 mars 2008), « si l'adhésion du salarié à une convention de reclassement personnalisé entraîne une rupture réputée intervenir d'un commun accord, elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif économique ».

► En cas de refus express ou en l'absence de réponse au terme du délai de 21 jours, ce silence valant refus, la procédure de licenciement suit son cours normal ; le salarié ne pourra donc ni bénéficier des actions destinées à favoriser son reclassement, ni prétendre à l'allocation spécifique de reclassement, ni à l'indemnité différentielle de reclassement: il aura droit à l'indemnisation par l'assurance chômage dans les conditions prévues par la réglementation.

Afin de l'éclairer dans son choix, le salarié bénéficie, au cours du délai de réflexion de 21 jours, d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi (ou un autre organisme participant au service public de l'emploi).

En quoi consiste l'accompagnement personnalisé ?

Le salarié qui accepte une CRP bénéficie, dans les 8 jours suivant la date d'effet de la convention, d'un entretien individuel de prébilan pour l'examen de ses capacités professionnelles. Cet entretien de prébilan, qui peut conduire si nécessaire à un bilan de compétences, 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 Pôle emploi (institution issue de la fusion ANPE/ASSEDIC) ou l'un des 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 prébilan, seront proposées au bénéficiaire de la CRP au plus tard dans le mois suivant l'entretien individuel de prébilan. Un document écrit formalise les relations entre les bénéficiaires de la CRP et le service public de l'emploi (Pôle emploi ou tout autre organisme participant au SPE) et précise les prestations fournies par les organismes assurant ou participant au service public de l'emploi à l'appui d'une démarche active de ces bénéficiaires.



Ces prestations d'accompagnement s'inscrivent dans un plan d'action de reclassement personnalisé (PARP) qui comprend :

- si nécessaire, un bilan de compétences 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 bénéficiaire de la convention de reclassement personnalisé 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 ;
- des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauché, techniques de recherche d'emploi...) ; * des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- et/ou des mesures de formation incluant l'évaluation préformative prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé. Les actions de formation proposées au bénéficiaire de la CRP sont celles permettant un retour rapide à l'emploi qui préparent à des métiers pour lesquels les besoins en main-d'œuvre ne sont pas satisfaits. Lorsque l'action de formation, notamment s'il s'agit d'une action de requalification, n'est pas achevée au terme de la CRP, elle se poursuit, dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi au terme de la CRP. L'intéressé est alors indemnisé en « ARE-formation » (ARE = allocation d'aide au retour à l'emploi, c'est-à-dire l'allocation d'assurance chômage), dans la limite de ses droits, et après imputation du nombre d'allocation spécifique de reclassement (sur cette allocation, voir ci-dessous) versé.

La mise en œuvre des différentes mesures qui s'inscrivent dans le cadre du plan d'action de reclassement personnalisé est confiée à Pôle emploi ou aux autres organismes participant au service public de l'emploi.

Ces prestations d'accompagnement sont financées, pour partie, par les sommes que Pôle emploi recouvre pour le compte de l'UNEDIC correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) et n'ayant pas donné lieu à utilisation. Ce montant est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Pendant toute la durée de la CRP, et dans les 6 mois qui suivent son reclassement éventuel, le bénéficiaire de la CRP fait l'objet d'un suivi individuel par l'intermédiaire d'un correspondant appartenant à Pôle emploi ou à un organisme participant au service public de l'emploi, ceci afin de l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et d'évaluer le bon déroulement de son plan d'action de reclassement.



Fiche réflexe: La Convention de Reclassement Personnalisé (CRP) : du neuf



En quoi consiste l'allocation spécifique de reclassement (ASR) ?

Pendant la durée de la CRP, le bénéficiaire perçoit une allocation spécifique de reclassement (ASR) lui garantissant 70 % de son salaire journalier de référence.

Cette allocation est portée à 80% du salaire journalier de référence pendant les 8 premiers mois. Elle ne peut être inférieure à 80 % du montant journalier brut de l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue, s'il n'avait pas accepté la CRP.

Le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de l'ASR est établi conformément aux articles 13 et 14 du règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage.

Les articles 26 (prestations indues, voir ci-dessous), 35 (allocation au décès) et 36 (aide aux congés non payés) du règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage sont applicables, le cas échéant, aux bénéficiaires de la CRP.

L'ASR est versée pour une durée maximale de 12 mois de date à date à compter de la prise d'effet de la CRP. Elle est payée mensuellement à terme échu, pour tous les jours ouvrables ou non ; elle ne peut être inférieure au montant de l'allocation d'assurance chômage (allocation d'aide au retour à l'emploi - ARE) à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté la CRP. Elle est cessible et saisissable dans les mêmes conditions que les salaires.

- Pour les bénéficiaires de la CRP n'ayant pas deux ans d'ancienneté, la durée de versement de l'ASR ne peut en aucun cas excéder celle à laquelle ils auraient pu prétendre au titre de l'allocation d'assurance chômage, c'est-à-dire l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). En outre, toujours pour ces bénéficiaires, l'ASR est du même montant que l'ARE à laquelle ils auraient pu prétendre.
- Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires d'une CRP bénéficiant d'une pension d'invalidité de 2e ou de 3e catégorie, au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale - ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale - ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, est égal à la différence entre le montant de l'allocation spécifique de reclassement et le montant de la pension d'invalidité.

Sur le montant brut de l'allocation est prélevée une participation de 3 % destinée au financement des retraites complémentaires. L'ASR n'est assujettie à aucune cotisation sociale. Ainsi, le montant net de l'allocation versée est égal à son montant brut après retenue, le cas échéant, de la participation retraite complémentaire. Le prélèvement de cette participation au titre des retraites complémentaires ne peut toutefois avoir pour effet de réduire le montant des allocations en deçà du montant minimal prévu par le règlement de l'assurance chômage, soit 26,66 € depuis le 1er juillet 2008.



Les personnes qui ont indûment perçu des allocations doivent les rembourser, sans préjudice des sanctions pénales résultant de l'application de la législation en vigueur pour celles d'entre elles ayant fait sciemment des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue d'obtenir le bénéfice de ces allocations ou aides. L'action en répétition (c'est-à-dire en remboursement) des sommes indûment versées se prescrit, sauf cas de fraude ou de fausse déclaration, par 3 ans et, en cas de fraude ou de fausse déclaration, par 10 ans à compter du jour du versement de ces sommes. La prescription de l'action éteint la créance.

Dans quels cas l'ASR cesse-t-elle d'être versée ?

Le service de l'allocation spécifique de reclassement oit être interrompu à compter du jour où l'intéressé :

- retrouve une activité professionnelle salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger, sous réserve de l'application des articles 28 à 32 du règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage permettant le cumul partiel d'une allocation et d'une rémunération tirée d'une activité professionnelle ;
- est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces (par exemple, indemnités journalières d'assurance maladie versées en cas d'arrêt de travail pour maladie) ;
- est admis à bénéficier de l'allocation parentale d'éducation ou du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ;
- cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage visé à l'article 4, alinéa 1, de la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage (territoire métropolitain, dans les départements d'outre-mer et dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin) ;
- est admis au bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale visée à l'article L 544-1 du code de la sécurité sociale ;
- bénéficie de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise visée à l'article 34 du règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage.

Le document écrit qui formalise les relations entre le bénéficiaire de la CRP et le service public de l'emploi (voir ci-dessus) précise également les conditions, y compris les modalités de recours, dans lesquelles l'intéressé cesse de bénéficier de la CRP :

- Lorsqu'il refuse une action de reclassement, ou ne s'y présente pas, ou lorsqu'il refuse une offre raisonnable d'emploi au sens des dispositions du code du travail ;
- ou lorsqu'il a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de bénéficier de la CRP alors qu'il n'en remplissait pas les conditions.

Lorsque l'intéressé cesse de bénéficier de la CRP dans le cadre des dispositions mentionnées ci-dessus, il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et son dossier est transmis au directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle.



Fiche réflexe: La Convention de Reclassement Personnalisé (CRP) : du neuf



En quoi consiste l'indemnité différentielle de reclassement ?

En cas de reprise d'un emploi salarié avant la fin de la CRP, les bénéficiaires qui ont 2 ans d'ancienneté peuvent prétendre à une indemnité différentielle de reclassement, à condition que la rémunération du nouvel emploi soit, pour un nombre identique d'heures hebdomadaire de travail, inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de l'emploi précédent.

Le montant mensuel de l'indemnité différentielle de reclassement est égal à la différence entre 30 fois le salaire journalier de référence servant au calcul de l'allocation spécifique de reclassement et le salaire brut mensuel de l'emploi repris.

Cette indemnité dont l'objet est de compenser la baisse de rémunération est versée mensuellement, à terme échu, pour une durée qui ne peut excéder 12 mois et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % de ses droits résiduels à l'allocation spécifique de reclassement.

Pour bénéficier de cette indemnité, l'intéressé doit justifier, auprès de Pôle emploi, de l'exécution de son contrat de travail.

La personne qui souhaite bénéficier de l'indemnité différentielle de reclassement doit se procurer un formulaire spécifique auprès de l'agence Pôle emploi dont elle dépend. Ce formulaire de demande comprend un certain nombre d'informations indispensables à l'étude des droits à cette indemnité, dont notamment, l'identification de l'employeur, la date d'embauché et le nombre d'heures hebdomadaires applicable au contrat de travail.

Que se passe-t-il à l'issue de la CRP ?

Le bénéficiaire de la CRP qui, à l'issue de cette dernière, est toujours à la recherche d'un emploi, bénéficie, dans la limite de ses droits, de l'allocation d'assurance chômage (allocation d'aide au retour à l'emploi - ARE), dès son inscription comme demandeur d'emploi, sans délai d'attente ni différé d'indemnisation.

La durée d'indemnisation au titre de l'ARE est alors réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation spécifique de reclassement.