

La convention de reclassement personnalisé (CRP)

Sommaire

Quels sont les salariés concernés par la CRP ?

Deux catégories de salariés sont concernées

Les salariés concernés doivent remplir certaines conditions

Qu'est-ce que la CRP ?

La CRP permet au salarié de bénéficier durant 8 mois,

En contrepartie, le salarié...

Le salarié concerné a le choix...

Conséquence de l'acceptation de la CRP

Salariés ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise

Fin du contrat de travail

Indemnités de rupture

Accompagnement immédiat et renforcé dès la fin du contrat de travail

Absence de délai d'attente

Montant (cas général)

Durée de la convention de reclassement

Statut et protection sociale

Interruption de la CRP

Reprise d'activité

Que se passe-t-il au terme de la CRP ?

Salariés ne totalisant pas 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise

Particularités

Conséquence du refus de la CRP

Fin du contrat de travail et indemnités de rupture

Les droits en cas d'inscription comme demandeur d'emploi

Indemnisation au titre de l'ARE : les grandes lignes

Montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi

Début du versement de l'ARE

Tableau comparatif sur les droits à l'ARE et à la CRP

Obligations et démarches de l'employeur

L'employeur verse à l'Assédic :

L'employeur verse au salarié :

Les différentes étapes

Etape 1

Etape 2

Etape 3

Etape 4

Le calendrier du salarié en cas d'acceptation de la CRP

Avant la fin du contrat de travail

Après la fin du contrat de travail

Ultérieurement

Tableau récapitulatif des différentes étapes

La convention de reclassement personnalisé (CRP)

pour favoriser le retour à l'emploi des salariés concernés par un licenciement économique

Art. L. 321-4-2 du CT *Convention de reclassement personnalisé du 18 janvier 2006, agréée le 23 février 2006 (JO du 2 mars 2006)*

L'employeur de moins de 1000 salariés (tous établissements confondus), qui engage une procédure de licenciement économique, ou l'employeur en redressement ou liquidation judiciaire (quel que soit le nombre de salariés) doit proposer la CRP aux salariés concernés.

L'employeur qui ne propose pas la CRP doit verser à l'Assédic une contribution spécifique correspondant à 2 mois de salaires bruts.

Dès qu'une procédure de licenciement économique est engagée, l'employeur doit demander à l'Assédic, ou au Garp ¹, le dossier CRP, en précisant le nombre de salariés potentiellement concernés.

Quels sont les salariés concernés par la CRP ?

Deux catégories de salariés sont concernées

La CRP concerne tous les salariés visés par un licenciement économique. Parmi ceux-ci, deux catégories sont à distinguer :

- les salariés ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ²,
- les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés qui ont moins de 2 ans d'ancienneté peuvent bénéficier du dispositif de reclassement, mais avec une indemnisation moindre, s'ils ont travaillé dans une ou plusieurs entreprises, suffisamment pour s'ouvrir des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) - voir *Indemnisation au titre de l'ARE : les grandes lignes*.

Les salariés concernés doivent remplir certaines conditions

- Etre apte physiquement, c'est-à-dire ne pas être pris en charge par la sécurité sociale.
- Une incapacité temporaire de travail inférieure à 15 jours ne s'oppose pas à la signature d'une CRP.
- Certaines personnes titulaires d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie peuvent être considérées comme aptes.

Par contre, le montant de leur pension viendra en déduction du montant de l'allocation.

- Résider en France.

Qu'est-ce que la CRP ?

La CRP permet au salarié de bénéficier durant 8 mois,

- d'un accompagnement immédiat et renforcé pour retrouver un emploi,
 - d'une indemnisation sans délai d'attente avec des prélèvements sociaux n'excédant pas 3 %,
 - d'une protection sociale.
- Durant cette période, le salarié a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

¹ Région Ile-de-France

² qui remplissent les conditions d'affiliation à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (certaines personnes relevant d'un règlement particulier peuvent avoir 2 ans d'ancienneté mais ne pas justifier d'un nombre d'heures suffisant pour s'ouvrir des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi).

Le bénéficiaire de la CRP peut prétendre aux différentes aides de l'Assédic (se renseigner auprès de celle-ci).

En contrepartie, le salarié...

... doit respecter les objectifs qui figurent dans son plan de reclassement, chercher activement un emploi, répondre aux convocations.

Le salarié concerné a le choix...

... entre ce dispositif et le dispositif plus général qui concerne tout demandeur d'emploi privé involontairement d'emploi - voir *Conséquence du refus de la CRP* .

Un délai de réflexion de 14 jours³ à partir du lendemain de la proposition de l'employeur, lui est laissé pour accepter ou refuser ce dispositif.

- Pour aider le salarié dans son choix, l'Assédic le rencontre pendant ce délai.

Pour éviter tout problème, le salarié doit impérativement demander un rendez-vous à l'Assédic durant le délai de réflexion de 14 jours.
L'Assédic vérifie que le salarié remplit bien toutes les conditions pour bénéficier de la CRP.

Conséquence de l'acceptation de la CRP

Salariés ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise

Fin du contrat de travail

La fin du contrat de travail se situe à la fin d'un délai de réflexion de 14 jours³ laissé au salarié pour effectuer son choix. Ce délai, qui est calendaire, part du lendemain de la proposition de la CRP par l'employeur (exemple : proposition le 30 juin, le délai court du 1^{er} au 14 juillet).

- Il s'agit d'une rupture d'un commun accord. Dès le lendemain de la rupture, l'intéressé cesse d'appartenir à l'entreprise.

Indemnités de rupture

Le salarié perçoit toutes les indemnités de rupture auxquelles il a droit, à l'exception de 2 mois de préavis. Si le salarié a droit à un préavis supérieur à 2 mois, l'indemnité correspondant à la fraction excédant 2 mois est versée par l'employeur.

Accompagnement immédiat et renforcé dès la fin du contrat de travail

- Le salarié a un entretien pour un pré-bilan dans les 8 jours suivant la fin de son contrat de travail.
 - Puis dans les 30 jours, un plan de reclassement est mis en place. Dans ce plan, dont le salarié conserve un exemplaire, sont actés ses droits et obligations.
 - Un interlocuteur unique l'accompagne pendant toute la durée de la convention.
- Le bénéficiaire de la CRP peut prétendre aux différentes aides de l'Assédic (se renseigner auprès de celle-ci).

³ Pour les salariés protégés dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative

Absence de délai d'attente

L'intéressé est indemnisé dès la fin du délai de réflexion de 14 jours.

Montant (cas général)

L'allocation versée dans le cadre de la CRP dite allocation spécifique de reclassement est calculée à partir des anciens salaires, y compris les primes. Seuls les salaires soumis aux contributions de l'Assédict sont retenus. Les indemnités liées à la perte de l'emploi, telles les indemnités de licenciement, les indemnités compensatrices de congés payés ne sont pas intégrées.

Le montant de l'allocation s'élève :

- durant les 3 premiers mois à 80 % du salaire brut,
- durant les 5 mois suivants à 70 % du salaire brut.
- Un minimum de 19,11 €/jour est garanti aux salariés à temps partiel.

En cas de perception d'une pension d'invalidité 2^e ou 3^e catégorie, le montant de l'allocation CRP est diminué du montant de la pension.

Seule une participation destinée au financement de la retraite complémentaire est prélevée sur les allocations journalières supérieures à 26,66 €.

Elle s'élève à 3 % du salaire sur lequel a été calculée l'allocation CRP.

Durée de la convention de reclassement

8 mois de date à date à partir de la fin du contrat de travail.

Statut et protection sociale

Le salarié a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

- Il conserve ses droits à l'assurance maladie, maternité.
- Il bénéficie d'une couverture accident du travail pour les accidents du travail ou de trajet survenus à l'occasion d'actions favorisant son reclassement.
- Il bénéficie de validation de trimestres au titre de l'assurance vieillesse, ainsi que de points de retraite complémentaire.

Interruption de la CRP

- Le non-respect pour un motif non valable, du plan de reclassement que le bénéficiaire a signé, entraîne l'interruption définitive de la CRP.
- Par contre dans les situations ci-dessous, l'interruption est temporaire : si la situation cesse, la CRP peut reprendre dans la mesure où la période de 8 mois n'est pas arrivée à son terme.
 - Reprise d'une activité professionnelle salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger,
 - Prise en charge par la sécurité sociale,
 - Bénéfice de l'allocation parentale d'éducation ou du complément de libre choix d'activité ou de la prestation d'accueil du jeune enfant,
 - Bénéfice de l'allocation de présence parentale,
 - Résidence à l'étranger.

Reprise d'activité

Le bénéficiaire de la CRP qui reprend une activité salariée, peut bénéficier du maintien partiel de ses allocations si l'activité reprise est de moins de 110 heures par mois et procure une rémunération mensuelle ne dépassant pas 70 % de l'ancienne rémunération brute mensuelle.

Si les conditions se trouvent remplies, l'Assédic déduira chaque mois un certain nombre de jours **J** du nombre d'allocations dues pour le mois considéré.

Le calcul de **J** s'opère de la manière suivante :

$$\frac{\text{Salaires du mois}}{\text{Salaire journalier sur lequel a été calculée l'allocation CRP}}$$

Reprise d'une activité salariée moins bien rémunérée

L'Assédic peut verser une indemnité différentielle.

Conditions

- L'intéressé ne doit pas bénéficier du maintien partiel des allocations de chômage (voir ci-dessus).
- Le contrat de travail doit prévoir pour un nombre d'heures identique à l'emploi salarié précédent (heures supplémentaires exclues), une rémunération inférieure d'au moins 15 % à la rémunération brute précédente.

Que se passe-t-il au terme de la CRP ?

Si le salarié n'a pas retrouvé de travail au terme des 8 mois, son inscription comme demandeur d'emploi lui permet de bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi - voir *Indemnisation au titre de l'ARE : les grandes lignes*.

- La durée des droits à l'ARE est réduite de la durée d'indemnisation en allocation CRP.

Salariés ne totalisant pas 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise

Que le salarié ait ou non 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, un certain nombre de conséquences de l'acceptation de la CRP sont les mêmes, à savoir : la fin du contrat de travail, l'accompagnement immédiat et renforcé, l'absence de délai d'attente, le statut et la protection sociale, l'interruption de la CRP ainsi que l'après CRP.

Par contre, le salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté se voit appliquer des dispositions qui lui sont propres.

Particularités

- Les indemnités de rupture : le salarié perçoit l'ensemble des indemnités de rupture qui lui sont dues.
- L'indemnisation : celle-ci correspond au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi voir *Montant de l'ARE* et se situe entre 57,4 % du salaire brut et 75 % du salaire brut (pour les salaires les moins élevés) ; un minimum de 19,11 €/jour est garanti au salarié à temps partiel.
- La durée d'indemnisation : le salarié qui justifie de moins de 12 mois de travail dans les 20 derniers mois ne peut être indemnisé que durant 7 mois (s'il totalise 6 mois ou plus d'activité au cours des 22 derniers mois).

Conséquence du refus de la CRP

Le non-renvoi du bulletin d'acceptation dans les 14 jours ⁴ suivant la proposition équivaut à un refus.

- En cas de refus de la CRP, l'employeur poursuit la procédure de licenciement économique.

Fin du contrat de travail et indemnités de rupture

- Le contrat prend fin à l'issue du préavis prévu par la convention collective, à défaut par le code du travail.

⁴ Pour les salariés protégés, le bulletin d'acceptation devra être envoyé dès la réception de la décision de l'autorité administrative.

- L'employeur verse l'ensemble des indemnités de rupture.

Les droits en cas d'inscription comme demandeur d'emploi

Le salarié licencié qui s'inscrit comme demandeur d'emploi et remplit une demande d'allocation de chômage peut bénéficier d'une allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dont la durée est fonction de la durée du travail et de l'âge (voir ci-dessous), avec un taux de cotisations pouvant aller jusqu'à 11,37 % pour les personnes ayant une allocation supérieure au SMIC.

- L'allocation n'est versée qu'après un délai d'attente minimum de 7 jours augmenté d'un différé "congrés payés" et "indemnités de rupture" si le salarié perçoit une indemnité de congés payés et des indemnités de rupture.

Indemnisation au titre de l'ARE : les grandes lignes

Seule la personne justifiant d'une certaine durée d'activité peut s'ouvrir des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

- La durée d'indemnisation est fonction de la durée de l'activité salariée et de l'âge à la fin du contrat de travail.

Les allocations sont versées par périodes mensuelles renouvelable, en fonction des efforts de reclassement et ce, dans la limite d'une durée maximale d'indemnisation.

Durée d'activité salariée ⁵	Durée maximale d'indemnisation
6 mois d'activité au cours des 22 derniers mois	7 mois
12 mois d'activité au cours des 20 derniers mois	12 mois
16 mois d'activité au cours des 26 derniers mois	23 mois
Pour les 50 ans et plus, 27 mois d'activité au cours des 36 derniers mois	36 mois

- Pour déterminer la durée de l'activité, seules les périodes n'ayant pas déjà servi à ouvrir des droits sont prises en compte.

Montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi

Les salaires pris en compte pour calculer l'allocation sont les mêmes que ceux pour calculer la CRP - voir *Montant de l'allocation CRP*.

⁵ dans une ou plusieurs entreprises ayant contribué à l'assurance chômage.

Salaires mensuel brut	Allocation brute journalière	Retenues sociales ⁶
inférieur à 1 066 €	75 % du salaire journalier brut	
compris entre 1 066 € et 1 168 €	26,66 € par jour	
compris entre 1 168 € et 1 928 €	40,4 % du salaire journalier brut + 10,93 € par jour	3 % de l'ancien salaire (retraite complémentaire)
compris entre 1 928 € et 11 092 €	57,4 % du salaire journalier brut	11,37 % de l'allocation (retraite complémentaire / CSG/RDS) si l'allocation est supérieure au SMIC (44 € au 01/07/2008)

- Le montant des pensions d'invalidité 2^e ou 3^e catégorie vient en déduction du montant de l'allocation.
- Les pensions de retraite peuvent être cumulées intégralement ou partiellement.

Début du versement de l'ARE

Si l'employeur a versé au salarié une indemnité compensatrice de congés payés ou des indemnités de rupture supérieures au minimum légal ⁷, l'indemnisation est reportée.

En effet, l'Assédic calcule :

- un différé "congés payés" correspondant aux congés payés non pris,
- un différé "indemnités de rupture" dite spécifique, calculée comme suit :

$$\frac{\text{Indemnités supra légales}^7}{\text{ancien salaire journalier}}$$

Cette dernière ne peut jamais excéder 75 jours.

- De plus, dans tous les cas, la prise en charge est différée de 7 jours.

Ce délai de 7 jours s'ajoute aux deux différés si l'inscription comme demandeur d'emploi intervient avant la fin de ceux-ci. Si l'inscription intervient après, les 7 jours partent de la date d'inscription.

⁶ pour les allocataires d'Alsace Moselle percevant une allocation supérieure au SMIC, une retenue sociale de 1,60 % de l'allocation s'ajoute à celles indiquées dans le tableau ci-dessus.

⁷ Il s'agit des indemnités supérieures au minimum légal dont le principe et le montant sont fixés par la loi ou un décret.

Exemple

- Fin de contrat de travail le 31 juillet.
- Indemnités compensatrices de congés payés (ICCP) : 646 €
- Indemnités de rupture supérieures au minimum légal : 1372 €
- Salaire journalier : 38 € correspondant à un salaire de 1 140 € par mois

- Différé "congés payés" : 17 jours

(calculé en divisant l'indemnité ICCP par le salaire journalier de référence : $646/38$)

Différé "indemnités de rupture" : 36 jours ($1\ 372 / 38$)

Total : 53 jours

L'intéressé est indemnisé le 30 septembre, soit 7 jours après la fin du délai de 53 jours si son inscription intervient avant le 23 septembre ; sinon, son indemnisation intervient 7 jours après son inscription si celle-ci a lieu ultérieurement.

Par exemple, le 1^{er} octobre : l'intéressé est, dans ce cas, indemnisable le 8 octobre.

Tableau comparatif sur les droits à l'ARE et à la CRP

Attention : l'âge s'apprécie à la fin du contrat de travail : fin du délai de réflexion en cas d'acceptation de la CRP ou fin de la période de préavis en cas de refus de la CRP.

	Le salarié accepte la CRP	Le salarié n'accepte pas la CRP
Contrat de travail	Le contrat de travail est rompu à la fin du délai de réflexion de 14 jours ⁸	Le contrat se poursuit pendant la durée du préavis légal ou conventionnel.
Indemnités de rupture	Versement au salarié, de toutes les indemnités de rupture prévues par le code du travail ou la convention collective à l'exception de 2 mois de préavis versés par l'employeur à l'Assédict.	Versement au salarié, de la totalité des indemnités de rupture prévues par le code du travail ou la convention collective, mais calcul d'un différé si perception d'une indemnité supra-légale de rupture et de congés payés.
Statut	Stagiaire de la formation professionnelle.	Demandeur d'emploi.

⁸ Pour les salariés protégés dont le licenciement est soumis à autorisation, la fin du délai sera la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative. .

	Le salarié accepte la CRP	Le salarié n'accepte pas la CRP
Indemnisation brute et durée	<p>Si 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise Durée : 8 mois de date à date : <ul style="list-style-type: none"> • 3 mois à 80 % du salaire brut • 70 % du salaire brut durant 5 mois. <i>Voir Conséquence de l'acceptation de la CRP .</i></p> <p>Si moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise Montant équivalent à l'ARE ⁹ . Durée : 7 ou 8 mois, selon la dernière durée d'affiliation. <i>Voir Conséquence de l'acceptation de la CRP .</i></p> <p>-----</p> <p>Si absence de reclassement à l'issue de la CRP, perception de l'ARE ⁹ , la période indemnisée en CRP venant en déduction de la durée des droits à l'ARE ⁹ . La durée des droits à l'ARE ⁹ s'apprécie au terme du délai de réflexion. <i>Voir Conséquence de l'acceptation de la CRP .</i></p>	<p>Entre 57,4 % et 75 % du salaire (pour les revenus les plus faibles). Pour le calcul de la durée des droits, l'âge s'apprécie à la fin du contrat de travail (fin du préavis). Durée d'indemnisation : en fonction de l'âge et de la durée du travail <i>Voir Conséquence du refus de la CRP .</i></p>
Montant net de l'allocation	<p>Pas de cotisation CSG, CRDS. Participation retraite complémentaire : 3 % du SJR ¹⁰ . <i>Voir Conséquence de l'acceptation de la CRP .</i></p>	<p>Si allocation supérieure au SMIC, cotisation CSG, CRDS. Participation retraite complémentaire : 3 % du SJR ¹⁰ . <i>Voir Conséquence du refus de la CRP .</i></p>

⁹ Allocation d'aide au retour à l'emploi

¹⁰ Salaire journalier de référence

	Le salarié accepte la CRP	Le salarié n'accepte pas la CRP
Début d'indemnisation	<p>Au lendemain de la fin du contrat de travail : pas de différé ni de délai d'attente</p> <p><i>Voir Conséquence de l'acceptation de la CRP .</i></p>	<p>A l'épuisement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • du différé correspondant aux congés payés non pris, • du différé spécifique en cas de perception d'indemnités supra-légales calculées en divisant ces indemnités par le SJR ¹⁰ (plafonnée à 75 jours) <p>- du délai d'attente de 7 jours.</p> <p><i>Voir Conséquence du refus de la CRP .</i></p>
Accompagnement personnalisé Aides au reclassement	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement immédiat et renforcé dans le cadre du plan d'action personnalisé avec un interlocuteur unique. <p><i>Voir Conséquence de l'acceptation de la CRP</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aides au reclassement 	<p>Projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aides au reclassement
Reprise d'un emploi salarié ou non	<ul style="list-style-type: none"> • Cumul partiel ASR ¹¹ /rémunération • En cas de reprise d'un emploi salarié par le bénéficiaire de la CRP justifiant de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, versement d'une indemnité différentielle si la rémunération au titre de l'emploi repris, est, à nombre d'heures identique, inférieure d'au moins 15 % à la rémunération brute précédente. <p><i>Voir Conséquence de l'acceptation de la CRP</i></p> <p>Les 2 dispositifs ne se cumulent pas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Activité salariée ou non : cumul partiel rémunération / allocation. • Versement d'une aide différentielle pour les 50 ans et plus et les allocataires indemnisés depuis plus de 12 mois si la rémunération de l'emploi repris est pour la même durée de travail inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de l'emploi précédent. <p>Les 2 dispositifs ne se cumulent pas</p>

Obligations et démarches de l'employeur

L'employeur doit proposer la CRP à tous ses salariés, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel, soit lors de l'entretien individuel, soit à l'issue de la dernière réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

¹¹ Allocation spécifique de reclassement

- Quel que soit le nombre de licenciements envisagés, le délai de réflexion du salarié est de 14 jours ¹² pour accepter ou refuser cette proposition.

L'employeur verse à l'Assédic :

- pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 2 mois d'indemnité de préavis incluant l'ensemble des charges sociales,
- pour l'ensemble des salariés, l'allocation de formation acquise annuellement par les salariés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) à raison de 20 heures par an.

L'employeur verse au salarié :

- l'ensemble des indemnités de rupture, à l'exception de 2 mois de préavis pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté.

Les différentes étapes

Etape 1

L'employeur doit se rapprocher de l'Assédic du lieu d'affiliation ou du Garp pour l'Ile de France :

- pour l'informer,
- pour lui commander un dossier CRP (possibilité de le commander par internet, www.assedic.fr)

Etape 2

L'employeur remet au salarié un document d'information contre récépissé de la remise :

- soit lors de l'entretien individuel préalable,
- soit à l'issue de la réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel

Etape 3

Si le salarié accepte la CRP (le salarié doit donner sa réponse dans les 14 jours ¹²),

- l'employeur remet une demande d'allocations au salarié,
- il communique à l'Assédic du domicile du salarié les nom et coordonnées de l'intéressé,
- il renvoie, le plus tôt possible, à l'Assédic la demande d'allocations et les pièces demandées que le salarié lui a retournées ainsi que l'attestation d'employeur.

¹² Pour les salariés protégés dont le licenciement est soumis à autorisation, la fin du délai sera la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative

Etape 4

L'employeur verse sa participation (2 mois de préavis + l'allocation de formation dans le cadre du DIF) ¹³ à l'Assédic, qui appelle les fonds dans le mois suivant la rupture du contrat de travail.

Le calendrier du salarié en cas d'acceptation de la CRP

Avant la fin du contrat de travail

- Dans les 14 jours ¹⁴ suivant la date à laquelle la CRP lui a été proposée par l'employeur, le salarié doit :
 - rencontrer l'Assédic en prenant rendez-vous par téléphone :
 - au 39 49 (selon le service, appel gratuit ou de 0,11 € TTC depuis un poste fixe, hors surcoût éventuel de votre opérateur).
 - puis, faire connaître sa décision à l'employeur. Comment ? En lui retournant le bulletin d'acceptation que celui-ci lui a remis.
 - En cas d'acceptation, le salarié doit compléter la demande d'allocations remise par l'employeur et joindre une copie de sa carte d'assurance maladie, copie d'une pièce d'identité, un relevé d'identité bancaire ou postal, et redonner le tout à l'employeur qui renverra l'ensemble du dossier à l'Assédic.
 - L'absence d'acceptation dans les 14 jours équivaut à un refus et l'employeur poursuit alors le licenciement économique.

Après la fin du contrat de travail

- Le salarié doit se rendre :
 - à l'entretien pour un pré-bilan qui a lieu dans les 8 jours suivant la fin du contrat de travail,
 - à la convocation de l'Anpe ou du prestataire qui intervient dans les 30 jours suivants, pour signer un plan de reclassement.
- Le salarié doit conserver un exemplaire du plan dans lequel sont actés ses droits et obligations.

A tout moment, en cas de problème, le salarié a la possibilité de contacter le correspondant qui suit son dossier.

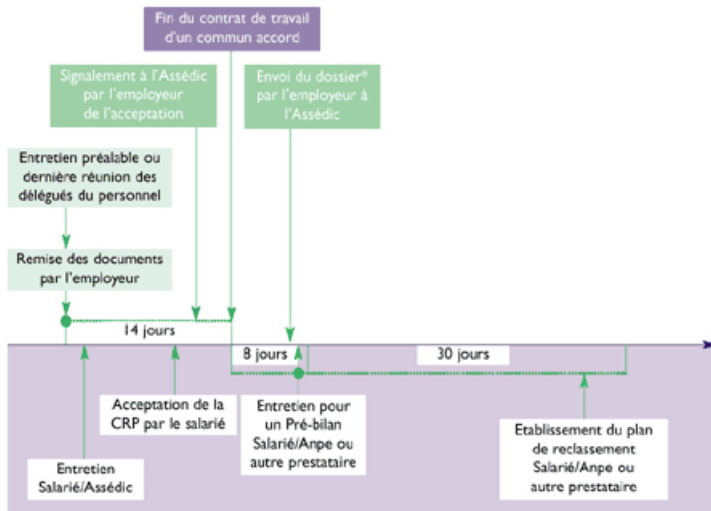
Ultérieurement

- Le salarié doit actualiser sa situation chaque mois :
 - en téléphonant au 39 49 (selon le service, appel gratuit ou de 0,11 € TTC depuis un poste fixe, hors surcoût éventuel de votre opérateur).
 - ou par internet, www.assedic.fr

¹³ Droit individuel à la formation.

¹⁴ Délai prolongé jusqu'à la date de notification de la décision Ddtefp à l'employeur.

Tableau récapitulatif des différentes étapes



* Le dossier comprend :

- le bulletin d'acceptation du salarié,
- la demande d'allocations,
- une copie de la carte d'assurance maladie, de la pièce d'identité du salarié,
- un relevé d'identité bancaire ou postal,
- l'attestation d'employeur.