FICHE F 1.12

mai 2021

Congé de reclassement

Présentation

Les entreprises de 1 000 salariés et plus qui envisagent des licenciements économiques doivent proposer à chaque salarié concerné un congé de reclassement dans le cadre de la procédure de licenciement (à défaut d'accord permettant la mise en œuvre d'un congé de mobilité, voir fiche technique).

D'une durée variable, il doit permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et de prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.

NB : les entreprises de taille inférieure sous soumises à l'obligation de proposer un contrat de sécurisation professionnelle (voir fiche technique).

Entreprises concernées

Sont soumises à l'**obligation** de proposer un congé de reclassement :

- les entreprises dont l'effectif est de 1 000 salariés et plus sur les 12 mois précédant l'engagement de la procédure de licenciement économique (date de la première réunion des instances représentatives du personnel (IRP :CSE, …) ou date de l'entretien préalable en cas de licenciement individuel économique ou en l'absence d'IRP) ;
- les groupes d'entreprises dotées d'un comité de groupe, dont le siège social se situe en France et dont l'effectif cumulé atteint au moins 1000 salariés en France ou à l'étranger. L'obligation de proposer un congé de reclassement s'applique également aux unités économiques et sociales (UES) dont les entreprises emploient plus de 1 000 salariés ;
- les entreprises de dimension communautaire ou groupes d'entreprises n'ayant pas obligatoirement leur siège social en France qui emploient au moins 1 000 salariés dans un état européen (UE, AELE…) et qui comportent au moins un établissement ou une entreprise employant au moins 150 salariés dans au moins deux de ces états.

Si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire, l'employeur n'est pas soumis à l'obligation de congé de reclassement. Elle doit proposer aux salariés concerné un CSP (voir fiche technique).
Il n'en a pas non plus l'obligation si le salarié accepte de bénéficier d'un congé de mobilité.

Si l'employeur ne propose pas ce congé alors qu'il y est tenu, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes pour obtenir l'indemnisation du préjudice subi.

Salariés bénéficiaires

Tous les salariés dont le licenciement économique est envisagé dans les entreprises éligibles peuvent en bénéficier sans condition d'âge, d'ancienneté, de nombre de licenciements, etc.

Caractéristiques

Lors du congé de reclassement, le salarié peut bénéficier du soutien d'une cellule d'accompagnement qui propose :

- **un entretien d'évaluation et d'orientation** afin de déterminer un projet professionnel de reclassement et ses modalités de mise en œuvre ou si ce projet n'a pu être défini un bilan de compétences spécifique dont l'objet exclusif est la détermination de son projet professionnel de reclassement et des modalités de sa mise en œuvre (il doit lui permettre d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations, et de définir, le cas échéant, le type d'actions de formation nécessaires au reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles certaines expériences professionnelles pourront donner lieu à une VAE) ;
- **un suivi individualisé et régulier** du salarié dans ses démarches de recherche d'emploi (aide à la rédaction du CV, préparation aux entretiens professionnels, prospection d'offres d'emploi etc.) ;
- **des actions de formation ou de VAE** (ou engager les démarches en vue d'obtenir cette validation) en cohérence avec les souhaits du salarié et les possibilités de reclassement local ou non, selon ses possibilités de mobilité.

Les prestations proposées par la cellule d'accompagnement sont accomplies soit par un prestataire choisi par l'employeur, soit par des salariés de l'entreprise qu'il désigne. Elle doit disposer des moyens nécessaires pour lui permettre de remplir ses missions : accueil et suivi des salariés, prospection des offres d'emploi ciblées sur les qualifications et les savoir-faire précisément identifiés des salariés et accompagnement à la candidature, diagnostic du marché local et des possibilités de reclassement interne, réalisation de l'entretien d'évaluation et d'orientation, aide dans la détermination du projet professionnel ...

Un ou plusieurs salariés peuvent aider la cellule d'accompagnement après accord de l'employeur.

Les maisons de l'emploi peuvent participer à la mise en œuvre de la cellule d'accompagnement et des mesures relatives au congé de reclassement, dans des conditions fixées via une convention avec les entreprises intéressées.

Pendant son congé de reclassement, le salarié peut effectuer **des périodes de travail** dans une autre entreprise (CDD renouvelable une fois, ou intérim), son contrat de travail est alors suspendu. Au terme de ces périodes, le congé de reclassement reprend. L'employeur peut prévoir un report du terme initial du congé correspondant aux périodes de travail effectuées.

Durée du congé

C'est l'employeur qui fixe, selon les difficultés de reclassement, la durée du congé de reclassement, **de 4 à 12 mois** (ou moins de 4 mois sur accord exprès du salarié). Cette durée ne peut pas être inférieure à la durée des actions de formation ou de VAE éventuellement suivies par le salarié, dans la limite de 12 mois. Elle peut cependant être portée à **24 mois** en cas de formation de reconversion professionnelle du bénéficiaire.

La durée du congé débute pendant le préavis dont le salarié est dispensé. Lorsque la durée du congé excède celle du préavis, le terme de ce dernier est reporté.

Si le salarié retrouve un emploi avant le terme prévu, le congé de reclassement prend fin. Le salarié informe son employeur par une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge avant son embauche.

Il est possible de suspendre son congé de reclassement en cas de congé maternité, de congé d'adoption et de congé de paternité lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où le congé débute. A l'expiration du congé personnel, le salarié bénéficie à nouveau du congé de reclassement pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé.

Rémunération, droits et obligations des salariés

Le bénéficiaire reste salarié de son entreprise durant le congé (sauf suspension du contrat en cas de CDD réalisé dans une autre entreprise). La rupture du contrat de travail intervient à la fin du congé de reclassement.

Aussi, **l'employeur doit financer l'ensemble des actions proposées** au salarié dans le cadre du congé de reclassement (cellule d'accompagnement, prestations réalisées dont formations, VAE, bilans…).

Pendant son préavis de licenciement, le salarié perçoit la rémunération qui lui est normalement due pendant cette période. Il doit percevoir ensuite de son employeur, pendant la durée du congé restant, **une allocation mensuelle au moins égale à 65 % du salaire brut mensuel** des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieur à 85 % du SMIC, les périodes de chômage partiel et de suspension de contrat de travail sont neutralisées.

A compter du 1er juillet 2021, lorsqu'au cours des 12 derniers mois le salarié a exercé son emploi à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé de présence parentale ou d'un congé de solidarité familiale, il est tenu compte, pour le calcul de la rémunération brute moyenne du salaire qui aurait été le sien s'il avait exercé son activité à temps plein sur l'ensemble de la période.

L'allocation est soumise au même régime social que l'indemnité d'activité partielle (voir fiche technique), pendant toute la durée du congé : elle est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale et assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %. Une cotisation maladie supplémentaire de 1,50 % est due.

La période pendant laquelle le salarié perçoit l'allocation mensuelle n'est prise en compte ni pour le calcul des congés payés, ni pour la détermination de l'indemnité de licenciement doit être versée au terme du congé de reclassement.

Le salarié doit participer aux actions organisées par la cellule d'accompagnement, notamment aux actions de formation. A défaut et sauf motif légitime, le bénéfice du congé de reclassement peut être remis en cause.

Il conserve ses droits en matière d'assurance sociale, d'accidents du travail et d'assurance vieillesse pendant toute la durée du congé de reclassement mais n'acquiert pas de droit à congés payés pendant la période du congé de reclassement excédant la durée normale du préavis. Les congés payés acquis antérieurement peuvent être pris avant l'entrée en congé de reclassement ou donner lieu au paiement de l'indemnité compensatrice. Pendant le congé de reclassement, l'employeur peut permettre au salarié de s'absenter en lui signant un document stipulant le nombre de jour accordés.

En cas de maladie, le salarié perçoit l'allocation de congé de reclassement après déduction des indemnités journalières versée par l'assurance maladie.

Procédure

Le congé de reclassement débute avec la procédure de licenciement pour motif économique.

L'employeur doit alors :

- informer les salariés concernés des conditions de mise en œuvre du congé de reclassement (objet du congé, nature des prestations d'aide au reclassement, statut et rémunération) lors de l'entretien préalable au licenciement (pour les licenciements individuels ou en l'absence de représentant du personnel) ou à l'issue de la procédure d'information et de consultation du CSE (pour les licenciements collectifs pour motif économique) ;
- proposer obligatoirement le bénéfice de ce congé dans la lettre de licenciement.

En cas de licenciement plusieurs salariés dans une même période de 30 jours, l'employeur doit :

- informer et consulter le CSE sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement ;
- fixer les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement s'il établit un plan de sauvegarde de l'emploi (voir fiche technique) et les y inscrire. Lorsqu'il n'est pas tenu d'établir ce plan, l'employeur doit adresser un document précisant les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement aux représentants du personnel.

A compter de la date de notification de la lettre de licenciement, **le salarié a 8 jours pour accepter** le congé, une absence de réponse dans ce délai est considérée comme un refus.

Si le salarié accepte, le congé de reclassement débute à la fin du délai de réponse.

L'employeur doit alors rédiger, au vu des résultat de l'entretien d'évaluation et d'orientation et du bilan éventuel, **un document** qui doit préciser la rémunération du salarié, le terme et le contenu du congé proposé (prestations de la cellule d'accompagnement de recherche d'emploi, actions éventuelles de formation et de validation des acquis de l'expérience). Le salarié doit le cosigner dans un délai de 8 jours pour que les actions de reclassement débutent.

Si le salarié refuse le congé de reclassement, il est licencié au terme du préavis qu'il exécute.

Textes de référence
Articles L. 1233-71 à L. 1233-76 et R. 1233-17 à R. 1233-36 du Code du travail Circulaire 2002-1 du 5 mai 2002