

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Congé de reclassement

L'employeur qui envisage de **licencier pour motif économique** dans une entreprise de **1 000 salariés ou plus**, doit proposer un **congé de reclassement**. Ce congé permet au salarié de bénéficier de l'**aide d'une cellule d'accompagnement** pour faciliter les démarches de recherche d'emploi. Il permet la mise en place d'**actions de formation** ou de **validation des acquis de l'expérience (VAE)** financées par l'employeur. Ce congé est rémunéré par l'employeur. Nous vous présentons les informations à connaître.

Quel salarié peut bénéficier d'un congé de reclassement ?

La proposition du congé de reclassement au salarié dépend du nombre de salariés dans l'entreprise.

Toutefois, en cas de liquidation ou de redressement judiciaire, le congé de reclassement n'est pas proposé.

Le congé de reclassement est proposé à tout salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé dans une entreprise ou un établissement de **1 000 salariés ou plus**.

Aucune condition (âge, ancienneté, nombre de licenciements, etc.) n'est exigée.

L'employeur **peut** proposer le congé de reclassement **dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)** même si l'entreprise a moins de 1 000 salariés.

L'entreprise en redressement ou liquidation judiciaire n'est pas concernée par l'obligation de proposition du congé de reclassement.

Le contrat de sécurisation professionnelle doit alors être proposé au salarié.

Comment le salarié est-il informé de la possibilité de bénéficier du congé de reclassement ?

L'employeur doit informer tout salarié pouvant être licencié pour motif économique des conditions de mise en place du congé de reclassement (aides au reclassement, statut et rémunération).

Cette **information** est transmise :

Au cours de , lorsque le licenciement concerne moins de 10 salariés sur une période de 30 jours

Après la **dernière réunion du comité social et économique (CSE)**, lorsque l'employeur n'est pas obligé de convoquer les salariés à cet entretien préalable au licenciement (par exemple par la diffusion d'un document).

Un modèle de document est disponible pour informer le salarié des conditions du congé de reclassement :

- Document remis par l'employeur au salarié l'informant des conditions du congé de reclassement

Comment le congé de reclassement est-il proposé au salarié ?

L'employeur doit proposer au salarié le congé de reclassement dans la **lettre de licenciement**.

Des modèles de lettre de licenciement économique avec proposition du congé de reclassement sont disponibles :

- Modèle de lettre – Lettre de licenciement économique avec entretien préalable – Congé de reclassement
- Modèle de lettre – Lettre de licenciement économique sans entretien préalable – Congé de reclassement

Le salarié a un délai de **8 jours calendaires, à compter de la notification** de la lettre de licenciement, pour répondre.

Il n'y a **pas** de procédure légale imposée pour la réponse à l'employeur. De façon à éviter tout **litige**, il est toutefois **préférable** de le faire par lettre RAR ou lettre remise en mains propres contredécharge.

L'**absence de réponse** dans ce délai vaut **refus du salarié**.

Si le salarié accepte le congé de reclassement, celui-ci débute à la fin du délai de réponse de 8 jours.

En l'absence de réponse ou en cas de refus du congé de reclassement, le **préavis de licenciement** débute à partir de la 1^{re} présentation de la lettre recommandée.

À noter

Si l'employeur ne propose pas ce congé, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir une indemnisation.

Que se passe-t-il si le salarié accepte le congé de reclassement ?

Le congé permet au salarié de bénéficier de l'**aide d'une cellule d'accompagnement** pour faciliter les démarches de recherche d'emploi.

Les prestations de cette cellule d'accompagnement sont accomplies par l'une des personnes suivantes :

Prestataire extérieur choisi par l'employeur

Salariés de l'entreprise désignés par l'employeur.

Lorsque le salarié accepte le congé de reclassement, celui-ci débute d'abord par un entretien d'évaluation et d'orientation. L'employeur présente ensuite au salarié un document formalisant le congé. Après signature de ce document, le salarié bénéficie des actions visant au reclassement.

1 – Entretien d'évaluation et d'orientation

Le congé de reclassement débute par un **entretien d'évaluation et d'orientation** organisé par la **cellule d'accompagnement**.

Cet entretien a pour objet de définir avec le salarié un **projet professionnel de reclassement** et de déterminer les conditions de sa mise en œuvre.

À la fin de l'entretien, la cellule d'accompagnement remet à l'employeur et au salarié un document précisant le contenu et la durée des actions nécessaires en vue de favoriser le reclassement.

À noter

La cellule d'accompagnement informe le salarié de la possibilité de bénéficier d'un lorsque l'entretien d'évaluation et d'orientation n'a pas permis de définir un projet professionnel.

Ce bilan est réalisé par un **organisme agréé** et a uniquement pour objet la détermination du projet professionnel de reclassement.

Il est formalisé par la signature d'une **convention entre l'employeur, l'organisme prestataire et le salarié**.

2 – Présentation au salarié du document formalisant le congé

Après l'entretien d'évaluation et d'orientation ou le bilan de compétences, l'employeur remet au salarié un **document** détaillant le **contenu du congé de reclassement**.

Ce document rappelle notamment l'**obligation** faite au salarié de **se rendre aux convocations** de la cellule d'accompagnement, les **engagements** du salarié et les **conditions de rupture** du congé.

Le salarié a un délai de **8 jours calendaires**, à compter de la remise de ce document, pour **lesigner**.

L'**absence de signature** à la fin de ce délai vaut **refus du congé**. Dans ce cas, l'employeur notifie au salarié la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec AR.

3 – Accompagnement du salarié pendant le congé et actions de formation

Le salarié bénéficie de l'aide d'une **cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi** et d'**actions de formation** destinées à favoriser le reclassement professionnel.

Le salarié peut bénéficier d'une validation des acquis de son expérience (VAE).

L'employeur finance l'ensemble de ces actions.

Le salarié participe aux actions organisées par la cellule d'accompagnement.

Quelle est la durée du congé de reclassement ?

La durée du congé de reclassement est fixée par l'employeur après consultation du CSE. La durée varie en fonction des résultats de l'entretien d'évaluation et d'orientation ou du bilan de compétences.

Cette **durée** est comprise **entre 4 et 12 mois** (ou moins de 4 mois, avec l'accord du salarié). Si le salarié suit une **formation de reconversion professionnelle**, la durée du congé de reclassement peut être portée jusqu'à **24 mois**. Si le salarié suit une action de formation ou de VAE, la durée du congé de reclassement ne peut pas être inférieure à la durée de ces actions, dans la limite de 12 mois.

Le congé de reclassement débute pendant le **préavis**, que le salarié est **dispensé d'exécuter**. Si la durée du congé de reclassement dépasse la durée du préavis, la date de fin du préavis est reportée jusqu'à la fin du congé.

Quelle rémunération perçoit le salarié pendant le congé de reclassement ?

La rémunération du salarié varie en fonction de la durée du congé de reclassement.

Pendant la **période** de congé **correspondant au préavis**, l'employeur verse le **salaire habituel** du salarié.

Pendant la **période** du congé de reclassement **excédant la durée du préavis**, le salarié perçoit une **allocation mensuelle**.

Son montant est au moins égal à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement.

L'allocation ne peut pas être inférieure à 1 531,53 €, soit 85 % du Smic.

La rémunération est calculée sur la base d'un temps plein si le salarié a travaillé à temps partiel au cours de ces 12 derniers mois dans les situations suivantes :

Congé parental d'éducation

Congé de proche aidant

Congé de présence parentale

Congé de solidarité familiale.

L'allocation est exonérée de cotisations et contributions sociales.

Elle est toutefois soumise aux prélèvements sociaux (à la CSG à un taux de 6,20 % et à la CRDS à un taux de 0,5 %).

L'employeur remet chaque mois un **bulletin** précisant le **montant** et le **mode de calcul** de cette rémunération.

Le salarié peut-il travailler pendant un congé de reclassement ?

Oui, le congé de reclassement est alors **suspendu** durant chaque période de travail effectuée par le salarié.

Le salarié peut travailler pour le compte de tout employeur (sauf pour un particulier).

Il signe, pour chaque période de travail, **soit un CDD renouvelable 1 fois, soit un contrat de travail temporaire**.

Le congé reprend à la fin de chaque période de travail.

À noter

L'employeur **peut** prévoir un report du terme prévu du congé. Ce report doit être compris dans la limite de la durée des périodes de travail effectuées durant le congé.

Le congé de reclassement peut-il être suspendu ?

Le congé de reclassement peut être suspendu en cas d'arrêt maladie, de congé de maternité ou de congés payés.

Maladie

En cas de maladie, le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de reclassement après déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

À la fin de l'arrêt maladie, le salarié bénéficie à nouveau de l'allocation de congé de reclassement, sauf si la date de fin de congé est déjà atteinte.

Maternité et congé de paternité et d'adoption

Pendant la grossesse, la salariée peut suspendre le congé de reclassement lorsqu'il n'est pas terminé au moment où elle bénéficie du congé maternité.

À la fin du congé maternité, elle bénéficie à nouveau du congé de reclassement pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la durée utilisée avant le congé de maternité.

Il en est de même pour le congé d'adoption et le congé de paternité.

Congés payés

Le salarié peut prendre les congés payés acquis avant le début du congé de reclassement.

Des jours de congés payés **peuvent** être accordés au salarié durant le congé de reclassement. L'information est alors précisée dans le document, signé par l'employeur et le salarié, qui fixe les conditions du congé de reclassement.

Le salarié peut également obtenir le versement de l'indemnité compensatrice de congés payés lorsqu'il n'a pas pris tous ses congés.

À noter

Le salarié n'acquiert pas de congés payés lors de la période en congé de reclassement qui excède la durée du préavis.

La rupture du congé de reclassement peut-elle intervenir avant la date prévue ?

Le congé de reclassement peut être rompu avant la fin prévue si le salarié ne respecte pas les engagements pris ou s'il retrouve un emploi.

Rupture anticipée pour non-respect des engagements

Si le salarié ne respecte pas les engagements précisés dans le document qu'il a signé, l'employeur peut mettre fin au congé de reclassement.

L'employeur rappelle au salarié par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge qu'il doit suivre les actions prévues et donner suite aux convocations qui lui sont adressées.

Si le salarié ne donne pas suite à ce courrier dans le délai fixé, l'employeur lui notifie la **fin du congé de reclassement** par lettre recommandée avec AR.

Rupture anticipée en cas d'embauche

Le congé de reclassement prend fin si le salarié retrouve un emploi avant la date de fin prévue.

Le salarié doit en **informer l'employeur avant l'embauche**, par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge.

Il précise la **date de l'embauche** à l'employeur et la date de présentation de la lettre recommandée fixe la fin du congé de reclassement.

Quelles sont les indemnités dues au salarié à la fin du congé de reclassement ?

Le salarié perçoit une indemnité de licenciement.

À noter

La période du congé de reclassement excédant la durée normale du préavis n'est pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Il perçoit également une indemnité compensatrice de congés payés, s'il n'a pas pris tous les congés acquis à la date de rupture du contrat.

Quels documents l'employeur doit-il remettre au salarié à la fin du congé de reclassement ?

L'employeur remet les documents suivants au salarié :

Certificat de travail

Attestation France Travail (anciennement Pôle emploi)

Reçu pour solde de tout compte

À noter

Lorsqu'un dispositif d'épargne salariale est mis en place dans l'entreprise, l'employeur remet au salarié, à la fin du contrat de travail, un état récapitulatif des sommes épargnées.

Le salarié est-il indemnisé par France Travail (anciennement Pôle emploi) après un congé de reclassement ?

Le salarié qui **remplit les conditions**, notamment d'une période minimale de travail, peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Licenciement économique

Procédure de licenciement

Information et consultation obligatoires

Adaptation et reclassement

Entretien préalable

Lettre de licenciement

Préavis de licenciement et fin du contrat

Priorité de réembauche

Licenciement nul, injustifié ou irrégulier

Mesures d'accompagnement

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Accord de performance collective

Allocations

Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

Congés spécifiques

Congé de reclassement

Congé de mobilité

Congé de conversion

**Questions –
Réponses**

- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Où s'informer ?

- Pour obtenir des informations sur le congé de reclassement dans votre entreprise :
Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)

**Services en
ligne**

- Modèle de lettre – Lettre de licenciement économique sans entretien préalable – Congé de reclassement
Modèle de document
- Modèle de lettre – Lettre de licenciement économique avec entretien préalable – Congé de reclassement
Modèle de document
- Document remis par l'employeur au salarié l'informant des conditions du congé de reclassement
Modèle de document

**Textes de
référence**

- Code du travail : articles L1233-71 à L1233-76
Salariés concernés, durée, périodes de travail, rémunération
- Code du travail : articles R1233-17 à R1233-21
Proposition du congé de reclassement
- Code du travail : articles R1233-22 à R1233-36
Fonctionnement du congé de reclassement



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30