Le congé de reclassement est pris pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter. Si la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme du préavis est reporté jusqu'à la fin du congé.

Rémunération

Depuis le 1er juillet 2021 pendant la période de congé correspondant à la durée du préavis, l'employeur verse la rémunération habituelle du salarié.

Si la durée du congé dépasse le préavis, le salarié perçoit pendant cette période 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 1 362,65 €, soit 85 % du Smic.

Si le salarié a travaillé à temps partiel durant un congé parental d'éducation ou de paternité ou de proche aidant au cours des 12 derniers mois avant le début du congé de reclassement, sa rémunération est calculée sur la base de d'un temps complet.

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.

Textes de loi et références

Code du travail : articles L1233-71 à L1233-76
Salariés concernés, durée, suspension du congé, rémunération

Code du travail : articles R1233-17 à R1233-21
Procédure

Code du travail : articles R1233-22 à R1233-36
Fonctionnement du congé

Imprimé par nos soins

CFE CGC
Militant et plus

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopiie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Parution janvier 2022

Les Fiches Techniques

Congé de Reclassement

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

CFE CGC
Militant et plus

Vérifié le 2 février 2022

Lorsqu'une entreprise d'au moins 1 000 salariés envisage un licenciement pour motif économique, elle doit proposer à chaque salarié concerné un congé de reclassement. Ce congé est d'une durée variable. Il a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et de l'aide d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.

Salariés concernés

Le congé de reclassement est proposé à tout salarié d'une entreprise ou d'un établissement d'au moins 1 000 salariés menacé de licenciement pour motif économique.

L'employeur n'est pas obligé de proposer le congé de reclassement si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire.

Procédure

Information préalable

L'employeur doit informer tout salarié pouvant être licencié pour motif économique des conditions de mise en œuvre du congé de reclassement.

Cette information est effectuée :

- Soit lors de l'entretien préalable du salarié, lorsque le licenciement concerne moins de 10 salariés sur une période de 30 jours
- Soit lors de la dernière réunion du comité social et économique (CSE), lorsque le licenciement concerne au moins 10 salariés sur une période de 30 jours

Proposition du congé

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

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires: Correspond à la totalité des jours du calendrier de l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre, y compris les jours fériés ou chômés, à compter de la notification: Première présentation au salarié du courrier recommandé adressé par l'employeur et l'informant de son licenciement. Le courrier peut également remis en main propre contre signature ou par voie d'huissier. de la lettre de licenciement, pour répondre.

L'absence de réponse dans ce délai équivaut à un refus du salarié.

Si le salarié accepte le congé de reclassement, celui-ci débute à l'expiration du délai de réponse de 8 jours (le salarié n'effectue pas alors de préavis).

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

Déroulement du congé
Entretien d'évaluation et d'orientation
Lorsque le salarié accepte le bénéfice du congé de reclassement, un entretien d'évaluation et d'orientation est accompli par la cellule d'accompagnement.

Cet entretien vise à déterminer le projet professionnel de reclassement du salarié et 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.

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires: Correspond à la totalité des jours du calendrier de l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre, y compris les jours fériés ou chômés, à compter de sa présentation, pour le signer.

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 accusé de réception.

Accompagnement du salarié pendant le congé
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 congé débute, si nécessaire, par un bilan de compétences. Le salarié peut bénéficier d'une validation des acquis de son expérience (VAE). L'employeur finance l'ensemble de ces actions.

Le salarié doit suivre les actions définies dans le document qu'il a signé. Il participe aux actions organisées par la cellule d'accompagnement.

Si le salarié ne respecte ses obligations, l'employeur peut mettre fin au congé de reclassement.

Suspension du congé
Le congé est suspendu durant chaque période de travail effectué par le salarié. Il peut travailler pour le compte de tout employeur (sauf pour un particulier).

Le salarié 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.

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.

En cas de nouvelle embauche pendant le congé de reclassement
Si le salarié retrouve un emploi pendant son congé, il doit en informer son employeur avant son embauche, par lettre avec accusé de réception, en précisant la date à laquelle prendra effet son nouvel emploi.

Durée

L'employeur, après consultation des représentants du personnel, fixe la durée du congé de reclassement. Cette durée est comprise entre 4 et 12 mois (ou moins de 4 mois, si le salarié est d'accord). Si le salarié suit une formation de reconversion professionnelle, la durée du congé de reclassement peut être portée à 24 mois (au lieu de 12 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.