

Le congé de conversion constitue une des mesures sociales d'accompagnement des licenciements qui peut être mise en œuvre par les entreprises.

Ce dispositif repose sur le volontariat des entreprises et des salariés.

### **OBJECTIF DU CONGE DE CONVERSION**

Aider les entreprises à mettre en place des actions visant au reclassement rapide de leurs salariés inclus dans un licenciement économique, en leur proposant :

- les services d'une cellule emploi
- la possibilité de bénéficier d'un bilan évaluation-orientation
- des actions de formation en vue d'une réinsertion professionnelle rapide.

### **ENTREPRISES CONCERNEES ET ENGAGEMENTS**

Toutes les entreprises, quels que soit leur taille et le nombre de licenciements économiques, sont concernées.

Le recours à ce dispositif est particulièrement souhaitable lorsque les licenciements touchent des salariés difficilement reclassables ou surviennent dans un bassin d'emploi difficile.

Les entreprises s'engagent à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires au bon fonctionnement de la cellule emploi, et nécessaires à la réalisation des actions prévues par la convention.

### **QUELS SONT LES BENEFICIAIRES ?**

Les salariés inclus dans le licenciement économique qui sont volontaires pour adhérer au congé de conversion.

Toutefois, l'employeur peut limiter le bénéfice du congé de conversion aux salariés les plus difficiles à reclasser.

Aucune condition d'âge ni d'ancienneté n'est requise.

### **SITUATION DES BENEFICIAIRES PENDANT LE CONGE**

### **DE CONVERSION**

Le salarié adhérent signe un contrat individuel de congé de conversion, qui suspend son contrat de travail mais ne le rompt pas.

Pendant la durée du congé, le salarié bénéficie d'une allocation équivalente au minimum, à 65% du salaire brut antérieur, sans pouvoir être inférieure à 85% du SMIC.

Cette allocation est soumise à une cotisation de 2,6% au titre de l'assurance-maladie et de 0,5% au titre de la CRDS.

### **QUELLE AIDE DE L ' ETAT ?**

La durée du congé de conversion est au minimum de 4 mois et au maximum de 10 mois.

Cette durée peut être modulée en fonction de l'âge des salariés ou de leurs difficultés prévisibles de reclassement.

L'état participe, grâce au FNE, au financement de l'allocation versée au salarié et aux frais de formation éventuels pour une durée maximale de 10 mois.

Le taux maximal de participation est de 50% ; il est fonction, notamment, du niveau des engagements pris par l'entreprise et de la qualité du plan social.

### **DEMARCHES A ACCOMPLIR**

L'entreprise doit, après avoir consulté les IRP, négocier et conclure une convention avec la DDTE.

### **NOTES**





# Les Fiches Techniques

## Le Congé de Conversion

11

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



**Industries chimiques**

**Industrie pharmaceutique**

**Caoutchouc**

**Plasturgie**

**Verre et métiers du Verre**

**Instruments à Ecrire**

**Pharmacie d'Officine**

**Répartition pharmaceutique**

**UNION**

**Industries du textile**

CONVENTIONS COLLECTIVES RATTACHEES

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

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

Téléphone : 01 53 24 66 99  
Télécopie : 01 42 46 72 97  
EMail : secretariat.sncc@wanadoo.fr  
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :  
Web : [www.sncc-cfecgc.org](http://www.sncc-cfecgc.org)

Imprimé par nos soins

Parution avril 2011

