

Le congé de reclassement

Les entreprises ou établissements occupant un certain effectif de salariés doivent proposer un congé de reclassement à chaque salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé. Celui-ci peut ainsi bénéficier de prestations d'une cellule d'accompagnement et, le cas échéant, suivre des actions de formation ou faire valider les acquis de son expérience (ou engager les démarches en ce sens). Le salarié a 8 jours pour faire connaître sa réponse. S'il accepte, il conserve son statut. Les actions réalisées dans le cadre de ce congé sont financées par l'employeur. Le congé de reclassement est d'une durée comprise entre 4 et 12 mois. Pendant le congé, la cellule d'accompagnement assure le 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...).

Dans les entreprises entrant dans le champ d'application du congé de reclassement, un congé de mobilité peut être proposé à ses salariés par l'employeur qui a conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), lorsque cet accord prévoit et fixe les modalités de ce congé. Dans ce cas, l'acceptation par le salarié, dont le licenciement économique est envisagé, de la proposition de congé de mobilité dispense l'employeur de l'obligation de lui proposer le bénéfice du congé de reclassement.

Quelles sont les entreprises concernées ?

L'obligation de proposer un congé de reclassement s'applique :

- aux entreprises ou établissements occupant au moins 1000 salariés ; l'effectif de l'entreprise est calculé en moyenne annuelle sur les 12 mois précédant l'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique (date de la première réunion des institutions représentatives du personnel tenue en application de l'art. L. 2323-15 du Code du travail) ou date de l'entretien préalable en cas de licenciement individuel pour motif économique ou en l'absence d'institutions représentatives du personnel) ; cet effectif est apprécié selon les règles fixées par le code du travail ;
- aux entreprises appartenant à un groupe dont le siège social est situé en France, astreint à l'obligation de mise en place d'un comité de groupe en application de l'article L. 2331-1 du Code du travail, dès lors que l'effectif cumulé des entreprises appartenant à ce groupe est au moins égal à 1 000 salariés, que ces salariés soient situés en France ou à l'étranger. L'obligation de proposer un congé de reclassement s'applique également aux unités économiques et sociales (UES) dès lors que les entreprises constituant ces unités économiques et sociales emploient plus de 1 000 salariés.
- aux entreprises ou groupes d'entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés dans les Etats membres de l'Union européenne participant à l'accord sur la politique sociale annexé au traité de l'Union européenne ainsi que les états membres de l'espace économique européen (Etats couverts par la directive communautaire n° 94-45 du 22 septembre 1994 : Allemagne, Belgique, France, Luxembourg, Italie, Danemark, Pays-Bas, Irlande, Grèce, Espagne, Portugal, Autriche, Finlande, Suède, Islande, Liechtenstein, Norvège, Royaume Uni, République tchèque, Estonie, Chypre,

Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Pologne, Slovénie, Slovaquie, Roumanie, Bulgarie) et qui comportent au moins un établissement ou une entreprise employant au moins 150 salariés dans au moins deux de ces états. Ainsi, l'ensemble des entreprises et des groupes de dimension communautaire doivent proposer le congé de reclassement à leurs salariés concernés par un projet de licenciement en France, même si le siège social ou l'établissement principal de ces groupes ou entreprises est situé à l'étranger.

Les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement aux salariés dont elles envisagent le licenciement économique, et celles qui sont en redressement ou liquidation judiciaire (quel que soit leur effectif) sont tenues de leur proposer un contrat de sécurisation professionnelle.

Quelle est la procédure ?

La proposition de l'employeur

L'employeur doit :

- informer le salarié 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 ou à l'issue de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ;
- proposer obligatoirement ce congé dans la lettre de licenciement.

La réponse du salarié

Le salarié dispose de 8 jours à compter de la date de notification de la lettre de licenciement pour accepter le congé.

L'absence de réponse dans ce délai est considérée comme un refus.

En cas d'acceptation du congé de reclassement, celui-ci débute à l'expiration du délai de réponse et le salarié bénéficie d'un entretien d'évaluation et d'orientation réalisé par une cellule d'accompagnement. Il s'agit de déterminer un projet professionnel de reclassement et ses modalités de mise en œuvre. A défaut, un bilan de compétences peut être réalisé. Au vu des résultats de cette première étape, l'employeur rédige un document :

- précisant la rémunération du salarié, le terme et le contenu du congé proposé (prestations de la cellule d'accompagnement, actions éventuelles de formation et de validation des acquis de l'expérience) ;
- remis ensuite au salarié qui doit le cosigner dans un délai de 8 jours pour que les actions de reclassement débutent.

Quelle est la durée du congé de reclassement ?

Fixée par l'employeur entre 4 et 12 mois, la durée du congé ne peut être inférieure :

- à la durée des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience éventuellement suivies par le salarié ;
- à 4 mois sauf accord exprès du salarié.

La durée maximale du congé de reclassement a été portée de 9 à 12 mois par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 citée en référence. Cette disposition est applicable au titre des congés de reclassement dont la proposition est formulée à compter du 17 juin 2013, date d'entrée en vigueur de la loi précitée.

Le congé de reclassement s'effectue pendant le préavis, dont le salarié est dispensé d'exécution.

Lorsque la durée du congé excède celle du préavis, le terme de ce dernier est reporté. La rupture du contrat de travail intervient alors à la fin du congé.

Le congé prend fin si le salarié retrouve un emploi avant le terme prévu. Il doit alors, avant son embauche, informer l'employeur par une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Quel est le statut du salarié pendant le congé ?

Salarié de l'entreprise, le bénéficiaire du congé de reclassement :

- continue d'être rémunéré. Lorsque la durée du congé excède celle du préavis, il perçoit une rémunération mensuelle (non assujettie aux cotisations de sécurité sociale) à la charge de l'employeur, dont le montant est au moins égal à 65 % du salaire brut mensuel des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieur à 85 % du SMIC ;
- conserve ses droits en matière d'assurance sociale, d'accidents du travail et d'assurance vieillesse pendant toute la durée du congé.

La période du congé de reclassement excédant la durée du préavis n'est prise en compte ni pour le calcul des congés payés, ni pour la détermination de l'indemnité de licenciement

Le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail sont effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée tels que prévus à l'article L. 1242-3 du code du travail renouvelables une fois par dérogation à l'article L. 1243-13 du même code, ou de contrats de travail temporaire tels que prévus à l'article L. 1251-7.

Au terme de ces périodes, le congé de reclassement reprend. L'employeur peut prévoir un report du terme initial du congé à due concurrence des périodes de travail effectuées.