



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français

Congé de reclassement

Vérfifié le 21 janvier 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

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, d'une durée variable, 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 tenu de proposer le congé de reclassement si le salarié accepte de bénéficier d'un congé de mobilité (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16676>).

L'employeur n'est pas tenu de proposer le congé de reclassement si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18075>).

Procédure

Information préalable

L'employeur doit informer tout salarié susceptible d'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 (lorsque le licenciement concerne moins de 10 salariés sur une période de 30 jours)
- Soit, lorsque l'employeur n'est pas tenu de convoquer le salarié à un entretien préalable, lors de la dernière réunion des représentants du personnel

Proposition du congé

En cas de licenciement, 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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1092>), à compter de la **notification** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R56070>) 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 (alors le salarié n'exécute pas de préavis).

A noter : si l'employeur ne propose pas ce congé, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>) pour obtenir une indemnisation.

Fonctionnement 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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1092>), 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) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2401>). 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 une 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. Elle est comprise entre 4 et 12 mois (ou moins de 4 mois, si le salarié est d'accord).

Si le salarié effectue 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 24 mois.

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

Pendant la période de congé correspondant à la durée du préavis, l'employeur verse la rémunération habituelle du salarié.

Si la durée du congé excède le préavis, le salarié perçoit pendant cette période une rémunération mensuelle.

Son montant est au moins égal à 65% de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieure à 1 321,40 €.

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

Textes de référence

- Code du travail : articles L1233-71 à L1233-76 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195619&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195619&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Salariés concernés, durée, suspension du congé, rémunération
- Code du travail : articles R1233-17 à R1233-21 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018537648&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018537648&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Procédure
- Code du travail : articles R1233-22 à R1233-36 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018537636&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018537636&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Fonctionnement du congé