

# CONGÉ DE RECLASSEMENT

*Un appui précieux s'il est bien négocié*

**Peu de salariés font désormais toute leur carrière dans la même entreprise. Pour les uns, c'est un choix, pour les autres, c'est malheureusement la conséquence d'un licenciement. Quand il est privé d'emploi en raison d'une décision économique, le salarié accède à un accompagnement renforcé.**

**C**ontrat de sécurisation professionnelle ou congé de reclassement, qui est éligible et que peut-on en attendre ?

#### **Une cause extérieure au salarié**

C'est le seul motif économique qui permet aux salariés de bénéficier du congé de reclassement (CR) ou du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) à la rupture du contrat de travail. Que le motif soit contestable ou non, c'est la qualification du licenciement par l'employeur qui fixe la situation du salarié. La vie de l'entreprise n'est pas un long fleuve tranquille. Elle est soumise à des fluctuations et des aléas qui ont des ré-

percussions sur le maintien dans l'emploi. Quand le salarié se retrouve sur la liste des licenciés, ce n'est alors pas inhérent à sa personne ou à ses résultats professionnels, mais cela est motivé par la cause économique présentée par l'employeur. Autrement dit : il est possible de donner entière satisfaction dans son travail et d'en être privé en raison de difficultés financières mais aussi par le jeu d'une restructuration ou d'un virage stratégique. Nous n'aborderons pas ici les bonnes raisons que le salarié peut avoir parfois à contester le motif économique.

Des dispositifs spéciaux ont été mis en place par le législateur. Ils sont destinés à encourager la reprise d'une activité

**« L'employeur doit informer et consulter le comité social et économique sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement »**



Par Ronan Darchen



professionnelle et à limiter les conséquences financières de la perte d'emploi : il s'agit du congé de reclassement et du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), deux dispositifs qui ont en commun d'être soumis à une libre acceptation par le salarié. Ils ne pourront s'appliquer individuellement que si celui-ci y a consenti même si le dispositif est, par exemple, inscrit et bonifié dans l'accord majoritaire d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Il est important d'être bien informé et éclairé sur les mécanismes de ces dispositifs qui s'appliquent aussi en cas de licenciement économique individuel. Les salariés doivent prendre toutes les informations utiles en amont avant de donner leur

accord. Et vers qui se tourner, si ce n'est vers ses représentants du personnel ?

### **Le congé de reclassement soumis à un seuil d'effectif**

Pour en bénéficier, une condition : être salarié d'une entreprise, d'un établissement, d'un groupe au sens communautaire, ou d'une unité économique et sociale (UES) d'au moins 1000 salariés. À la différence du CSP, le congé de reclassement est entièrement financé par l'entreprise qui assure le maintien d'une allocation au salarié qui reste dans les effectifs pendant le congé au cours duquel il pourra bénéficier d'actions de formation, s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience

(VAE) ou simplement profiter de l'aide d'une cellule d'accompagnement pour ses démarches de recherche d'emploi.

Dans les entreprises ou groupes atteignant le seuil des 1 000 salariés, le congé de reclassement est obligatoirement proposé pour tout licenciement économique, individuel ou collectif, quel qu'en soit le nombre et à tous les salariés quelle que soit leur ancienneté. Deux exceptions, cependant : ce congé n'est pas applicable en cas de redressement ou de liquidation judiciaire. Considérant la situation économique de l'entreprise, il n'est pas prévu en effet de mettre un congé de reclassement à sa charge si bien que le salarié sera dirigé vers le contrat de sécurisation professionnelle. ►►



**ACTUALITÉ**

## **Le congé de reclassement à l'ère de la Covid-19**

Des avancées législatives récentes sont venues améliorer le bénéfice du congé de reclassement. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021, le congé peut aller jusqu'à 24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle (Loi 2020-1576 du 14 décembre 2020 article 8). Un décret en date du 19 mai 2021 précise également que lorsqu'au cours des 12 derniers mois le salarié a exercé son emploi à temps partiel dans le cadre de congés familiaux (congé parental d'éducation, de proche aidant, de présence parentale ou de solidarité familiale), il est tenu compte du salaire qui aurait été le sien, s'il avait exercé son activité à temps plein sur l'ensemble de la période, pour le calcul de sa rémunération.

►► L'employeur n'est pas non plus obligé de proposer le congé de reclassement si le salarié accepte de bénéficier d'un congé de mobilité. Toutefois, l'esprit de la loi sera de réserver cet autre congé à des situations excluant le licenciement économique. C'est ainsi que le congé de mobilité trouve place dans les accords de gestion prévisionnelle des emplois (GPEC ou Gepp) avec l'objectif de permettre au salarié de retrouver une activité avant de solliciter la notification d'une rupture d'un commun accord. L'employeur doit informer et consulter le comité social et économique (CSE) sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement. Le document présenté au CSE doit préciser la durée du congé, le montant de l'allocation qui ne peut être inférieur à 65 % du salaire brut antérieur avec un plancher garanti de 85 % du Smic et la nature des prestations d'aide au reclassement. Lorsque

l'employeur envisage de licencier moins de 10 salariés sur une période de 30 jours, il informera le collaborateur lors de son entretien préalable, car il n'y a pas de procédure de PSE. L'information est alors individualisée. Pour le CSP, l'indemnisation est égale à 75 % du salaire journalier de référence pendant un an pour les collaborateurs comptant au moins un an d'ancienneté. En revanche, lorsque l'employeur procède au licenciement pour un motif économique de 10 salariés ou plus et qu'il existe un CSE, la procédure d'entretien préalable au licenciement ne s'applique pas. Les salariés dans ce cas sont alors informés à l'issue de la dernière réunion du CSE sur le PSE. Cette obligation d'information va se retrouver aussi dans la lettre de licenciement du salarié qui ne disposera que de 8 jours à compter de la notification pour accepter ou refuser le congé de reclassement (s'agissant

du CSP, le délai de réflexion du salarié est de 21 jours). Ce délai ne laisse pas beaucoup de répit au collaborateur déjà perturbé par la rupture de son contrat de travail. Mais s'il ne répond pas, cela sera assimilé à un refus. À ce stade, le dialogue et la communication sont donc essentiels entre salariés et élus du personnel même si vous disposez d'un service RH performant et bienveillant. Et quand le salarié ne s'est pas vu proposer le bénéfice du congé de reclassement, il subit nécessairement un préjudice dont il peut demander réparation.

### **L'accompagnement par une cellule de reclassement**

La cellule d'accompagnement est quasi toujours un prestataire externe, souvent choisi par l'employeur, même si, s'agissant d'une modalité de mise en œuvre du congé, le CSE a un avis à formuler et peut peser sur la sélection du cabinet. Une audition en CSE est régulièrement pratiquée pour connaître l'équipe de consultants pressentie. L'entreprise présentera plus tard au salarié, au moment de la notification du licenciement, un document précisant le fonctionnement et le contenu du congé de reclassement. Le salarié dispose alors de 8 jours calendaires pour l'accepter ou le refuser. Son refus entraîne la fin de la relation contractuelle : le licenciement est prononcé, le préavis effectué ou non selon ce qui aura été décidé. En cas d'acceptation du congé de reclassement, le document sera signé des deux parties, employeur et salarié, formalisant ainsi des engagements réciproques sur les conditions du congé de reclassement. La cellule d'accompagnement propose a minima une aide à la rédaction du CV, des lettres de motivation, ou encore un coaching pour les entretiens d'embauche. Le congé débute donc par un entretien d'évaluation et d'orientation, complété, si besoin, par un bilan de compétences qui a vocation de permettre au salarié de définir un projet professionnel et de déterminer les actions de formation nécessaires à mettre en œuvre durant le congé. La cellule doit proposer des mesures concrètes et un suivi personnalisé afin de mettre en place le projet professionnel qui aura été défini par le salarié, qu'il s'agisse d'un retour rapide à l'emploi, d'une création d'entreprise ou encore d'une formation qualifiante de longue durée. En effet, le salarié doit avoir à l'esprit que le congé de reclassement est assorti d'obligations : l'employeur finance l'allocation ainsi que la cellule d'accompagnement



**« La loi exonère l'allocation versée en substitution du salaire pour une durée de 12 mois et jusqu'à 24 mois en cas de reconversion professionnelle. La durée du congé peut toutefois être inférieure, la limite basse étant fixée à 4 mois sauf accord du salarié pour arrêter plus tôt »**

et, en échange, le salarié doit être actif pour suivre les actions définies sous peine de se voir notifier la fin de son congé ! Non sans avoir été mis en demeure par courrier recommandé. Nous invitons d'ailleurs le CSE à prévoir l'examen de ces situations sensibles dans le cadre d'une commission de suivi. Il y a des circonstances qui peuvent expliquer un désengagement momentané et l'exclusion du congé de reclassement n'est pas en soi une solution.

### **Le congé de reclassement, sujet de négociation**

L'employeur fixe la durée du congé de reclassement ; il s'agit donc d'apprécier son implication et ses engagements pour faciliter le repositionnement des salariés

qu'il prive d'emploi. La loi exonère l'allocation versée en substitution du salaire pour une durée de 12 mois et jusqu'à 24 mois en cas de reconversion professionnelle. La durée du congé peut toutefois être inférieure, la limite basse étant fixée à 4 mois sauf accord du salarié pour arrêter plus tôt. La durée du congé de reclassement est un point essentiel puisqu'il retarde et surtout devrait éviter l'inscription à Pôle Emploi. Bien sûr, les premiers mois étant effectués sur la période de préavis, le salarié est dispensé de son exécution pour se consacrer immédiatement à son reclassement.

À la différence du contrat de sécurisation professionnelle dont les règles sont fixes, le congé de reclassement peut être négocié par les membres du CSE ou les délégués syndicaux quand ils existent dans l'entreprise. C'est systématique dans le cadre d'un Plan de sauvegarde de l'emploi. Mais pour un licenciement économique de moins de 10 salariés, rien n'interdit de proposer mieux que le minimum de 4 mois. Un congé de reclassement peut exister en dehors d'un PSE puisque c'est le motif économique et l'effectif de l'entreprise ou du groupe qui déterminent l'éligibilité. Le congé est soumis à la consultation du CSE, c'est un « sas » avant les allocations chômage. D'où la nécessité d'obtenir une durée cohérente avec les possibilités de retrouver un contrat de travail. Sans oublier non plus qu'avant de basculer dans le régime classique de la prise en charge par Pôle Emploi, le licencié économique se voit appliquer des délais de carence qui peuvent aller jusqu'à 75 jours quand il a perçu une indemnité supralégale. ►►



© prestfoto / Freepik

► Ainsi, est-il possible de prévoir des congés de reclassement qui excèdent 12 mois. Les PSE d'entreprises ou de groupes disposant de moyens peuvent proposer des congés de 18 à 24 mois notamment pour tenir compte de l'âge, de l'ancienneté ou de faibles qualifications. Il est même possible d'aller au-delà quand la négociation de congé de fin de carrière n'aboutit pas pour les plus proches de la retraite. Enfin, les cas de suspension du congé pour faciliter des périodes d'emploi qui seront autant d'essais de reclassement sont à préconiser et s'obtiennent. Tout aussi important mais plus rude à gagner lors des négociations : les reports de congé de reclassement ne sont pas impossibles. La Dreets devrait être un appui utile et il ne faut pas hésiter à la solliciter : il lui est plus facile de pousser l'employeur à allonger la durée du congé de reclassement que de soutenir les revendications indemnitaires. En revanche, son soutien est régulier concernant l'allocation pour la porter au moins au niveau du CSP (75 %) quand la loi est restée à 65 % de la rémunération antérieure. Certes, à la différence du CSP qui ne prévoit pas le paiement du préavis, le salarié perçoit l'intégralité de sa rémunération sur la période correspondante mais la recherche d'emploi est plus sereine avec une sécurisation économique minimale ! Il est donc fréquent de se caler sur 75 %, voire plus, pour que l'allocation de reclassement soit améliorée et ne

**« À la différence du congé de reclassement, le salarié en CSP n'est pas accompagné par une cellule de reclassement choisie. Ce sont les services de Pôle Emploi qui vont se charger du soutien »**

contraigne pas à entamer les indemnités de licenciement qui sont généralement versées au terme du congé. Dans le cas où les recherches d'emploi sont restées infructueuses, le salarié est éligible à Pôle Emploi pour la durée d'indemnisation légale tandis que le CSP est imputé sur cette durée.

**Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)**

Tout comme le congé de reclassement, le CSP veut organiser le retour à l'emploi et proposer un suivi personnalisé. Pour y être éligible il faut remplir les conditions pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), justifier d'une

ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise, et, pour ceux dont ce n'est pas le cas, d'une affiliation au régime d'assurance chômage d'au moins 122 jours ou 610 heures au cours des 28 derniers mois. Il ne faut pas non plus avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite ou justifier du nombre de trimestres requis pour une retraite à taux plein. Les salariés reconnus inaptes en sont exclus, et résider en France est obligatoire. L'employeur doit proposer l'adhésion du salarié au CSP le jour de l'entretien préalable au licenciement ou à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants du personnel. Le jour de l'entretien, le salarié reçoit deux documents : une notice explicative et un bulletin d'acceptation qui vaut récépissé. Contrairement au congé de reclassement, le délai d'acceptation est donc plus long, permettant au salarié d'avoir un entretien d'information avec Pôle Emploi pour éclairer son choix. Si le salarié accepte le CSP, le contrat de travail sera réputé rompu d'un commun accord, et la prise en charge par Pôle Emploi s'effectuera sans délai de carence. À la différence du congé de reclassement, le paiement du préavis dépendra de son ancienneté dans le poste. Si le salarié a plus d'un an de présence, l'employeur versera à Pôle emploi l'équivalent de l'indemnité que le salarié aurait perçue. Si l'ancienneté est inférieure à 1 an, son préavis lui sera alors rémunéré, mais il n'aura pas l'allocation de 75 %, ce sera uniquement l'ARE (57 %). Le refus d'adhérer au CSP entraîne l'application des règles du licenciement pour motif économique. Par ailleurs, le salarié peut contester la rupture de son contrat de travail même en cas d'acceptation du CSP.

À la différence du congé de reclassement, le salarié n'est pas accompagné par une cellule de reclassement choisie. Ce sont les services de Pôle Emploi qui vont se charger du soutien. D'ailleurs, le collaborateur ne fait plus partie des effectifs de l'entreprise dès lors qu'il a accepté le CSP : il devient stagiaire de la formation professionnelle (et non demandeur d'emploi, la nuance est importante) durant son CSP. Comme pour le congé de reclassement, le salarié bénéficie d'un entretien individuel de prébilan d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle. Cet entretien est réalisé dans les 8 jours qui suivent la date d'adhésion entre le salarié et Pôle Emploi. ■