



Les P'tites INFOS *Juridique*

De l'Union Locale de LILLE

Le Congé de reclassement



Octobre/ Novembre 2025



Les P'tites INFOS Juridique

Le congé de reclassement

Les entreprises ou groupe d'entreprises employant au moins 1 000 salariés doivent **proposer un congé de reclassement** aux salariés dont le **licenciement économique est envisagé**. D'une durée de 4 à 12 mois, pendant laquelle le **contrat de travail est suspendu**, le congé de reclassement permet aux salariés qui l'acceptent de bénéficier des prestations d'une **cellule d'accompagnement de recherche d'emploi**, d'**actions de formation professionnelle** et de la possibilité d'**effectuer des périodes de travail** dans l'objectif d'un **retour rapide à l'emploi**. Cette durée peut être portée à 24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle.

Durant le congé de reclassement, le salarié est soumis à certaines obligations et sa **couverture sociale est maintenue**. Le financement des actions de reclassement et de la **rémunération est assuré par l'employeur**.

Qui est concerné par le congé de reclassement ?

Du côté des entreprises

Sont tenues par l'**obligation de proposer un congé de reclassement** aux salariés qu'elles envisagent de licencier pour motif économique :

- Les **entreprises** dont l'effectif est de **1 000 salariés et plus** ;
 - Les **groupes d'entreprises** dont l'effectif cumulé atteint **au moins 1 000 salariés**.
- L'**employeur n'est pas tenu** de proposer un congé de reclassement si l'entreprise est en **redressement** ou **liquidation judiciaire**.

Les entreprises qui **ne sont pas soumises à l'obligation** de proposer un congé de reclassement aux salariés **doivent proposer le contrat de sécurisation professionnelle**.

Du côté des salariés

Tous les salariés dont le licenciement économique est envisagé dans les entreprises visées ci-dessus.

Aucune condition n'est requise (âge, ancienneté, nombre de licenciements, etc.).



Un congé de reclassement : pour quels avantages ?

Lorsqu'il accepte un congé de reclassement, le salarié peut bénéficier :

- 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**. À défaut, un **bilan de compétences** du salarié peut être réalisé.
- De prestations d'une **cellule d'accompagnement** qui 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 etc.).
- D'**actions de formation** ou de **validation des acquis de son expérience** (ou engager les démarches en vue d'obtenir cette validation).

L'employeur finance l'ensemble de ces actions. Le salarié est tenu de **participer aux actions organisées** par la cellule d'accompagnement. À défaut et sauf motif légitime, le bénéfice du congé de reclassement **peut être remis en cause**.

Durant le congé de reclassement, le salarié **conserve ses droits** en matière d'**assurance sociale**, d'**accidents du travail** et d'**assurance vieillesse** pendant toute la durée du congé.

Quelle est la durée du congé de reclassement ?

Fixée par l'employeur **entre 4 et 12 mois**, la durée du congé de reclassement :

- Peut être portée à **24 mois** en cas de **formation de reconversion professionnelle** (disposition en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021) ;

Ne peut pas être inférieure :

- À la **durée des actions de formation** ou de **validation des acquis de l'expérience** éventuellement suivies par le salarié (dans la limite de 12 mois) ;
- À quatre **mois** sauf accord exprès du salarié.

Le congé de reclassement **débuté pendant le préavis** (dont le salarié est dispensé d'exécution). La **rupture du contrat de travail intervient à la fin du congé** de reclassement.

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 de reclassement**.





Quelle est la rémunération du salarié pendant le congé de reclassement ?

Une rémunération habituelle pendant le préavis

Pendant le préavis, le salarié **perçoit la rémunération qui lui est normalement due** au titre de cette période.

Au-delà de la période du préavis, une allocation

Pendant la période excédant la durée du préavis, le salarié perçoit une allocation mensuelle 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**.

Lorsqu'au cours de ces douze mois le salarié a exercé son emploi à temps partiel dans le cadre d'un **congé parental d'éducation**, d'un **congé de proche aidant**, d'un **congé de présence parentale** ou d'un **congé de solidarité familiale**, il est tenu compte, pour le calcul de la rémunération brute moyenne, du **salaire qui aurait été le sien s'il avait exercé son activité à temps plein** sur l'ensemble de la période.

Cette allocation est **exonérée de cotisations et contributions sociales** mais est assujettie, après abattement de **1,75 %**, à la **contribution sociale généralisée** à un taux de **6,20 %** et à la **contribution pour le remboursement de la dette sociale** à un taux de **0,5 %**.

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**.

Proposition et acceptation d'un congé de reclassement : quelle est la procédure ?

La mise en œuvre du congé de reclassement s'articule avec la procédure de licenciement pour motif économique.





Information du salarié

L'employeur doit :

- **Informers les salariés concernés 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** (pour les licenciements individuels ou en l'absence de représentant du personnel) ou **à l'issue de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel** (pour les licenciements collectifs pour motif économique) ;
- **Proposer obligatoirement le bénéfice de ce congé** dans la lettre de licenciement.

Si l'employeur ne propose pas ce congé alors qu'il en est tenu, le salarié **peut saisir le conseil des prud'hommes** pour obtenir l'indemnisation du préjudice subi.

Réponse du salarié

Le salarié dispose de huit 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. 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 de recherche d'emploi, actions éventuelles de formation et de validation des acquis de l'expérience) ;
- Remis ensuite au salarié qui doit le **cosigner dans un délai de huit jours** pour que les actions de reclassement débutent.

En cas de refus du congé de reclassement, le salarié peut avoir droit aux **mesures d'évaluation des compétences professionnelles** et d'**accompagnement en vue du reclassement**.

Congé de reclassement : peut-il comporter des périodes de travail ?

Le congé de reclassement **peut comporter des périodes de travail** (contrat à durée déterminée renouvelable une fois, ou intérim) **durant lesquelles il est suspendu**.

Au terme de ces périodes, le congé reprend. L'employeur peut prévoir un report du terme initial du congé, dans la limite de la durée des périodes de travail effectuées.



POUR ALLER plus loin

Modalités d'appréciation de la condition d'effectif d'au moins 1 000 salariés

Période d'appréciation de l'effectif

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.

Groupe d'entreprises ayant son siège social en France

S'il s'agit d'un groupe d'entreprises dont le siège social est situé en France, et qui est 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, **l'obligation de proposer un congé de reclassement** s'applique 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.

Groupe d'entreprises n'ayant pas obligatoirement son siège social en France

Sont concernées également par l'obligation de proposer un congé de reclassement les **entreprises ou groupes d'entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés** dans les **États 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, République tchèque, Estonie, Chypre, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Pologne, 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.**

- Articles L. 1233-71 à L. 1233-76 et R. 1233-17 à R. 1233-36 du Code du travail
- Circulaire DGEFP/DRT/DSS n° 2002/1 du 5 mai 2002
- Circulaire DGEFP/DRT n° 2003/07 du 15 avril 2003
- Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 « relative à la sécurisation de l'emploi » (JO du 16)
- Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la Sécurité sociale pour 2021
- Décret n° 2021-626 du 19 mai 2021 (JO du 21)

254 boulevard de l'Usine – CS 90022 - 59045 LILLE CEDEX

03.20.85.10.85

Email : accueil@ul-fo-lille.com

www.ul-fo-lille.com

