Document d’information sur le congé de reclassement

Document remis en main propre contre décharge ou « préciser les conditions d’information du salarié »

Le « date»

**1. Objet du congé de reclassement**

Le congé de reclassement est proposé à chaque salarié quittant la société dans le cadre d’un licenciement pour motif économique.

Le congé de reclassement a pour objet de permettre au salarié de bénéficier des prestations d’une cellule d’accompagnement et de reclassement afin de faciliter ses démarches de recherche d’emploi et mettre en œuvre des actions de formation ou de validation des acquis de l’expérience (VAE) afin de favoriser son reclassement.

La cellule d'accompagnement et de reclassement assure:

* Une fonction d'accueil, d'information et d'appui au salarié dans ses démarches de recherche d'emploi ;
* Un suivi individualisé et régulier du salarié ;
* Les opérations de prospection et de placement de nature à assurer le reclassement du salarié.

**2. Durée du congé de reclassement**

La durée du congé de reclassement (préavis inclus) est de « … mois ».

**3. Conditions de proposition du congé de reclassement et réponse du salarié**

La proposition du congé de reclassement sera faite dans la lettre de licenciement.

Le salarié disposera d’un délai de réflexion de 8 jours calendaires à compter de la date de première présentation de la lettre de licenciement, pour accepter ou refuser le congé de reclassement.

Il pourra faire sa réponse par « préciser : par mail, lettre recommandée avec accusé de réception, courrier remis en mains propres contre décharge, etc.) ».

L’absence de réponse dans ce délai vaudra refus du salarié de bénéficier du congé de reclassement.

Si le salarié accepte, le congé de reclassement commencera à la fin du délai de réflexion de 8 jours. Il débutera donc pendant le préavis, dont le salarié sera dispensé de l’exécution.

Le contrat de travail se terminera à la fin du congé de reclassement. Le solde de tout compte sera versé à la fin du congé de reclassement. Le certificat de travail, le reçu pour solde de tout compte et l’attestation France Travail seront remis à cette date.

**4. Contenu du congé de reclassement**

Le salarié sera convoqué par « Prénom Nom » à un entretien d'évaluation et d'orientation.

Lors de cet entretien, le salarié définira son projet professionnel de reclassement et ses modalités de mise en œuvre.

À la fin de l'entretien, la société remet au salarié un document expliquant le projet professionnel et précisant le contenu et la durée des actions de formation nécessaires au reclassement.

Si l'entretien d'évaluation et d'orientation n'a pas permis de définir un projet professionnel de reclassement, la cellule d'accompagnement informe le salarié qu'il peut bénéficier du bilan de compétences. Ce bilan a pour objet d'aider le salarié à déterminer et approfondir son projet professionnel de reclassement. Il prévoit les éventuelles actions de formation nécessaires à la réalisation de ce projet ainsi que celles permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience. L'organisme chargé de réaliser le bilan de compétences communique à la cellule d'accompagnement et de reclassement les informations relatives à la nature, à la durée et à la mise en œuvre des actions de formation. Au vu de ces informations, la cellule d'accompagnement et de reclassement établit le document détaillant le projet professionnel du salarié.

Dans tous les cas, ce document est établi en double exemplaire et signé par le salarié et la société. Il précisera :

* Les prestations de la cellule de reclassement,
* Les actions de formation envisagées ou de validation des acquis de l’expérience (VAE),
* La rémunération du salarié pendant la période du congé de reclassement,
* Les engagements et obligations du salarié pendant le congé de reclassement et les conditions de rupture ou de suspension de celui-ci,
* La date de fin du congé de reclassement.

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires pour signer ce document. S’il refuse de le signer ou en l’absence de retour du document signé, l'employeur notifie au salarié la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec avis de réception.

**5. Statut, rémunération et garanties sociales du salarié pendant le congé de reclassement**

L’intéressé conserve le statut de salarié pendant toute la durée du congé de reclassement, donc pendant le préavis et après. Si le congé de reclassement est plus long que le préavis, le contrat de travail se termine à la fin du congé de reclassement.

La rémunération du salarié pendant le congé de reclassement sera la suivante :

* Pendant la durée du préavis : le salarié percevra 100% de sa rémunération dans les conditions habituelles ;
* Pendant la durée du congé de reclassement postérieur au préavis : le salarié percevra une allocation de reclassement dont le montant est fixé à « …% (à compléter, le minimum étant de 65% au sens de l’article R.1233-32 du code du travail) » de la rémunération brute moyenne perçue au cours des 12 derniers mois. Cette allocation est exonérée de cotisations sociales, à l’exception de la CSG et de la CRDS et des cotisations frais de santé/prévoyance.

Un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de cette allocation sera remis chaque mois au salarié.

Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié conservera :

* La qualité d'assuré social et bénéficiera du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès dont il relevait antérieurement ;
* Le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de reclassement ;
* Le bénéfice de la couverture complémentaire frais de santé et prévoyance sur les mêmes bases de cotisations qu’avant le congé de reclassement.

La période du congé de reclassement dépassant le préavis n’est pas n’est pas prise en compte pour le calcul des congés payés. Le salarié ne peut donc pas acquérir de droit à congés payés, ni jours RTT, ni ancienneté sur cette période.

Toute la durée du congé de reclassement est assimilée à une période travaillée pour la détermination des droits à l’intéressement, la participation et la pension de l’assurance vieillesse.

**6. Suspension du congé de reclassement en cas de période(s) de travail**

Le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail autorisées par la société, pendant 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 (CDD) tels que prévus à l'article L. 1242-3 du Code du travail, renouvelables une fois par dérogation à l'article L. 1243-13, ou de contrats de travail temporaire tels que prévus à l'article L. 1251-7.

À la fin de ces périodes de travail, le congé de reclassement reprend.

[ Option : prolongation ou non du congé de reclassement ]

Le terme initial du congé de reclassement sera reporté de la même durée que celle des périodes de travail effectuées.

[ ou ]

Les périodes de travail ne prolongent pas la durée du congé de reclassement. Celui‑ci se termine à sa date de fin normale.

**7. Obligations du salarié pendant le congé de reclassement**

En signant le document détaillant son projet professionnel, le salarié s’engage à suivre, pendant toute la durée du congé de reclassement, les actions prévues dans ce document.

Il doit ainsi se présenter aux convocations qui lui sont adressées dans le cadre de son reclassement et mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi avec la cellule d'accompagnement et de reclassement.

Le salarié s'engage à ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé, sauf dans le cas de périodes travaillées autorisées par la société (voir ci-dessus).

La société considérera que le salarié qui, sans motif légitime, ne suivra pas ces actions ou refuse de se présenter aux entretiens auxquels il a été convoqué par la cellule d'accompagnement et de reclassement, aura renoncer au bénéfice du congé de reclassement.

Dans ce cas, la société enverra au salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, une mise en demeure d’accomplir ses obligations.

Si le salarié ne répond pas dans un délai fixé de « … » jours calendaires, la société lui enverra une lettre mettant fin au congé de reclassement, par lettre recommandée avec accusé de réception. Si cet événement se produit pendant le préavis, le contrat de travail continue jusqu’à la fin normale du préavis.

Par ailleurs, le salarié qui retrouve un emploi pendant le congé de reclassement devra en informer dans les meilleurs délais la société, par lettre recommandée avec accusé de réception. Il précisera la date à laquelle son nouvel emploi commence. L'allocation de congé de reclassement cessera de lui être versée à cette date.