Image not found or type unknown

CONGE DE RECLASSEMENT OU CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE ?

Fiche pratique publié le **05/05/2021**, vu **7421 fois**, Auteur : GRELIN & ASSOCIES

Le cabinet Grelin & Associés vous propose un panorama comparé de deux mesures d'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique : le congé de reclassement et le contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

L'employeur qui procède à un ou plusieurs **licenciements pour motif économique** est légalement tenu de mettre en œuvre des **mesures d'accompagnement des salariés licenciés** pour les aider à retrouver un emploi. Nous vous proposons aujourd'hui une étude comparée de deux de ces principales mesures.

ENTREPRISES CONCERNEES

Congé de reclassement

Ce dispositif concerne les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à **1 000 salariés** (C. trav., art. L. 1233?71) ainsi que :

- les groupes astreints à la mise en place d'un **comité de groupe** (C. trav., art. L. 2331?1), dès lors que le siège social des sociétés est situé en France et que celles?ci occupent ensemble au moins 1 000 salariés ;

- les entreprises ou **groupes de dimension communautaire** assujettis à l'obligation de constituer un **comité d'entreprise européen**, dès lors qu'ils emploient au moins 1 000 salariés dans les États membres de l'Union européenne ou assimilés (C. trav., art. L. 1233?71 ; L. 2341?1 et L. 2341?2).

Le congé de reclassement doit être proposé, même si le siège social ou l'établissement principal de ces groupes ou entreprises est situé à l'étranger.

Les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire ne sont pas tenues de proposer un congé de reclassement (C. trav., art. L. 1233?75).

Contrat de sécurisation professionnelle

Le contrat de sécurisation professionnelle s'impose aux entreprises qui ne relèvent pas du congé de reclassement (C. trav., art. L. 1233?66).

SALARIES CONCERNES

Congé de reclassement

Le congé de reclassement est ouvert aux salariés licenciés pour motif économique, quels que soient leur ancienneté, leur âge et leur situation personnelle.

Contrat de sécurisation professionnelle

Le contrat de sécurisation professionnelle bénéficie aux salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé, que celui?ci soit individuel ou collectif (C. trav., art. L. 1233?66, al. 1), à condition de :

- justifier de la durée minimale d'affiliation au régime d'assurance chômage permettant de bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi ;

- ne doit pas avoir acquis de droits à une retraite à taux plein (Conv. 26 janv. 2015) ;

- ne pas être inapte au travail (Conv. 26 janv. 2015, art. 2).

INFORMATION DU SALARIE ET PROPOSITION DU DISPOSITIF

Congé de reclassement

L'information du salarié sur le congé de reclassement est effectuée à des moments différents selon le **nombre de licenciements** économiques envisagés :

- lorsque le licenciement concerne moins de 10 salariés ou lorsqu'il concerne 10 salariés ou plus en l'absence de représentants du personnel, l'information a lieu lors de l'entretien préalable prévu à l'article L. 1232?2 du Code du travail ;

- lorsque le licenciement concerne 10 salariés et plus, l'information est donnée à l'issue de la dernière réunion du comité social et économique. Cette information peut être réalisée par la diffusion d'un document précisant l'objet du congé, la nature des prestations dont il permet de bénéficier, les modalités de rémunération et les garanties sociales qui y sont liées (C. trav., art. R. 1233?19).

La proposition du congé de reclassement, ainsi que le délai de réponse dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse, doivent figurer dans la lettre de licenciement (C. trav., art. R. 1233?20).

Contrat de sécurisation professionnelle

L'information et la proposition se font par la **remise contre récépissé**, par l'employeur, d'un **dossier écrit** à chacun des salariés concernés.

Ce dossier, qui doit être préalablement **retiré auprès de Pôle emploi**, comporte notamment un document de présentation du CSP, un récépissé de ce document de présentation et un bulletin d'acceptation.

ATTENTION

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le salarié qui accepte un CSP doit être en mesure de connaître le motif économique qui justifie la rupture de son contrat de travail. **L'employeur doit donc lui notifier par écrit le motif de la rupture du contrat au plus tard au moment de la remise du dossier CSP**. À défaut de notification avant l'acceptation, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 30 nov. 2011, no 10?21.678).

ACCEPTATION DU DISPOSITIF

Congé de reclassement

Le salarié bénéficie d'un **délai de réflexion de 8 jours calendaires** pour donner sa réponse. À défaut de réponse dans ce délai, il est réputé avoir refusé le congé de reclassement.

Lorsque le salarié l'accepte, **le congé de reclassement débute à l'expiration du délai** de réflexion (C. trav., art. R. 1233?21). Le congé est effectué **pendant le préavis**, que le salarié est dispensé d'exécuter.

Contrat de sécurisation professionnelle

Les salariés disposent d'un **délai de réflexion de 21 jours calendaires** pour adhérer au contrat de sécurisation professionnelle (Conv. 26 janv. 2015, art. 4). Passé ce délai, le silence du salarié est considéré comme un refus.

Lorsque le salarié accepte le CSP dans le délai, **le contrat de travail est rompu.** Cette rupture prend effet **à la date d'expiration du délai de réflexion, sans aucun préavis** (C. trav., art. L. 1233?67).

SANCTION DU DEFAUT DE PROPOSITION DU DISPOSITIF

Congé de reclassement

Il existe une incertitude quant à la sanction du défaut de proposition du congé de reclassement. Ni la loi ni la jurisprudence n'ont précisé s'il s'agissait d'une irrégularité de procédure ou d'un manquement à une obligation de l'employeur justifiant la réparation intégrale du préjudice subi.

Contrat de sécurisation professionnelle

Lorsque l'employeur s'abstient à tort de proposer le contrat de sécurisation professionnelle, il revient au conseiller Pôle emploi de le proposer au demandeur d'emploi.

Si le salarié refuse la proposition de Pôle emploi, l'ancien employeur est tenu de verser à Pôle Emploi une contribution égale à **deux mois de salaire brut**. **Si le salarié accepte** le CSP proposé par Pôle emploi, cette pénalité est portée à **trois mois de salaire**, comprenant l'ensemble des cotisations patronales et salariales (C. trav., art. L. 1233?66 al. 2).

ACCOMPAGNEMENT DU SALARIE LICENCIE

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Congé de reclassement

Le congé de reclassement permet au salarié de réaliser des **actions de formation** ou de **validation des acquis de son expérience** professionnelle.

Une « **cellule d'accompagnement** des démarches de recherche d'emploi » est mise en place par l'employeur (C. trav., art. R. 1233?25).

Le congé de reclassement débute par un **entretien d'évaluation et d'orientation** réalisé auprès de la cellule d'accompagnement. À l'issue de cet entretien, un document précisant le contenu et la durée des actions de reclassement est remis au salarié et à l'employeur (C. trav., art. R. 1233?27).

La **durée du congé** est fixée par l'employeur, après consultation des représentants du personnel. Elle doit être comprise **entre 4 et 12 mois** (C. trav., art. R. 1233?31 et L. 1233? 71). Elle peut néanmoins être inférieure à 4 mois si le salarié l'accepte expressément.

Contrat de sécurisation professionnelle

Le contrat de sécurisation professionnelle permet aux salariés donc le contrat est rompu pour un motif économique de bénéficier « d'un accompagnement renforcé et personnalisé consistant en un ensemble de mesures favorisant un reclassement accéléré vers l'emploi durable » (Conv. Unedic, 26 janv. 2015). **Cet accompagnement est réalisé par Pôle emploi** et dure en principe **12 mois.**

INDEMNISATION

Congé de reclassement

Pendant la durée de son **préavis**, le salarié est rémunéré normalement.

Pendant la **période du congé de reclassement excédant la durée du préavis**, le salarié bénéficie d'une **allocation à la charge de l'employeur** (C. trav., art. L.1233-72 et L. 5123?2). Cette allocation est au moins égale à **65 %** de la rémunération brute moyenne soumise à cotisations d'assurance chômage perçue par le salarié. Le montant de l'allocation ainsi calculé ne doit pas être inférieur à **85 %** du SMIC (C. trav., art. R. 1233?32).

Contrat de sécurisation professionnelle

Le salarié justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise perçoit pendant 12 mois une **allocation de sécurisation professionnelle** égale à **75 %** de son salaire journalier de référence. Cette indemnisation est versée par Pôle emploi sans délai de carence ni différé (Conv. 26 janv. 2015, art. 6 et art. 27).

Le salarié qui adhère au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ne perçoit **pas d'indemnité de préavis** (C. trav., art. L. 1233?67). L'indemnité de préavis est versée par l'employeur à Pôle emploi, afin de financer l'allocation de sécurisation professionnelle.

Retrouvez les autres articles du cabinet Grelin & Associés consacrés au licenciement pour motif économique :

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- **Et si mon employeur était responsable de mon licenciement économique ?**

- **Une baisse de commande est-elle suffisante pour justifier un licenciement pour motif économique ?**

- **Précisions sur le motif économique de licenciement**

- **Licencié après avoir été placé en chômage partiel ?**

Toute l'équipe du cabinet Grelin & Associés est à votre écoute pour vos problématiques liées au droit du travail.

GRELIN & ASSOCIÉS

248, Boulevard Raspail 75014 Paris

Tél : 01 42 18 11 11

contact@ig-avocat.fr

Les informations ci-dessus concernant le contrat de sécurisation professionnelle ont trait aux règles issues de la convention du 26 janvier 2015 qui produira effet au plus tard jusqu'au 30 juin 2021 (avenant du 12 juin 2019 agréé par arrêté du 7 novembre 2019 (Arr. min., 7 nov. 2019, NOR : MTRD1922794A). Des modifications du régime applicable sont susceptibles d'intervenir au-delà de cette date.

Mots clefs :

Droit, droit du travail, avocat, conseil de prud'hommes, code du travail, congé de reclassement, contrat de sécurisation professionnelle, licenciement, motif économique, mesure d'accompagnement, emploi, effectif, entreprise, comité de groupe, comité d'entreprise européen, groupe de dimension communautaire, redressement, liquidation judiciaire, durée minimale d'affiliation, licenciement individuel, licenciement collectif, nombre de licenciements, proposition, récépissé, dossier écrit, Pôle emploi, CSP, délai de réflexion, préavis, rupture du contrat,défaut de proposition, procédure, action de formation, validation des acquis de l'expérience professionnelle, cellule d'accompagnement, entretien d'évaluation et d'orientation, durée du congé, indemnisation, allocation de reclassement, allocation de sécurisation professionnelle, indemnité de préavis.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés