



Un décret modifie les modalités du congé de reclassement

Le congé de reclassement doit être proposé à tout salarié d'une entreprise ou d'un établissement d'au moins 1 000 salariés menacé de licenciement pour motif économique, lequel a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.

L'employeur, après consultation du CSE, en fixe la durée qui peut être comprise entre 4 et 12 mois (ou moins de 4 mois sous réserve de l'accord exprès du salarié).

Pendant le congé de reclassement, le salarié continue de percevoir une rémunération qui ne peut être inférieure, pour la période excédant la durée du préavis, à 65% de sa rémunération mensuelle brute moyenne des 12 derniers mois, étant précisé que cette moyenne est calculée sur la rémunération brute moyenne perçue au cours des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement pour motif économique.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 (Loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020, article 8) a porté la durée maximum possible du congé de reclassement à 24 mois, en cas de formation de reconversion professionnelle.

Le décret n°2021-626 du 19 mai 2021 confirme cet allongement et ajoute que, à compter du 1er juillet 2021, les modalités de rémunération de certains salariés intégrant un congé de reclassement (ou un congé de conversion) seront améliorées.

Les salariés concernés sont ceux qui, au cours des douze derniers mois, ont exercé leur 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,
- d'un congé de solidarité familiale.

Dans ces cas, il sera désormais tenu compte, pour le calcul de la rémunération brute moyenne, du salaire qui aurait été perçu par le salarié s'il avait exercé son activité à temps plein sur l'ensemble de la période.

Il convient de préciser que ce décret vient mettre le droit français en conformité avec le droit européen et la jurisprudence de la Cour de cassation.

Sur ce sujet, la Cour de cassation avait en effet conclu, après saisine de la Cour de Justice de l'Union Européenne, à l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe puisque, selon elle, un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps partiel (Cass. Soc., 18 mars 2020, n°16-27.825).

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043518810>

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/arrets_publics_2986/chambre_sociale_3168/2020_9595/mars_9683/375_18_44697.html