Image not found or type unknown

Reclassement des salariés dont le licenciement économique est envisagé : conditions de rémunération

publié le **22/03/2011**, vu **2350 fois**, Auteur : Maître Julie BELMA

Une circulaire trés attendue du ministère du travail éclaire certains points obscurs de la loi du 18 mai 2010 sur le reclassement des salariés en cas de licenciement économique et propose un questionnaire-type à utiliser lorsque le reclassement peut avoir lieu à l'étranger (Circ. DGT n° 03 du 15 mars 2011).

Avec la loi 2010-499 du 18 mai 2010 le législateur a cherché à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés menacés d'un licenciement et auxquels un reclassement est proposé.

Cependant la portée de ces nouvelles dispositions restait incertaine et les commentaires administratifs étaient très attendus.

D'une façon très générale, tout d'abord, les nouvelles dispositions prévoient que si le reclassement a lieu sur un emploi relevant de la même catégorie que l'emploi supprimé, le salarié reclassé doit conserver une **rémunération équivalente**. Sur ce point l'administration précise que c'est la **rémunération globale** tous avantages confondus qui doit être considérée. La structure de cette rémunération (part fixe, part variable, avantages accessoires…) pourrait donc varier d'un emploi à l'autre.

S'agissant des **reclassements à l'étranger** envisagés par les entreprises ou groupes disposant d'entités hors du territoire national, la loi a inscrit une procédure spécifique à l'article L 1233-4-1 du Code du travail : l'employeur doit interroger les salariés concernés pour savoir s'ils accepteraient un poste à l'étranger et à quelles conditions. La circulaire du 15 mars 2011 détaille le contenu de la demande adressée au salarié et propose un **questionnaire-type**.

Source : Editions Francis Lefebvre

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés