Image not found or type unknown

Encadrement de la procédure de reclassement

publié le **24/05/2010**, vu **1547 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

La loi n° 2010-499 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement a été publiée au Journal officiel du 19 mai 2010.

Elle complète l\'article L. 1233-4 du Code du travail afin de préciser que, désormais, le reclassement du salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé, devra s\'effectuer sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu\'il occupe ou sur un emploi équivalent « assorti d\'une rémunération équivalente ».
En outre, considérant que les offres de reclassement à l\'étranger sur des postes rémunérés quelques dizaines d\'euros, proposés à des salariés français menacés de licenciement économique, ne sont pas acceptables, le texte se propose de remédier à cette situation en encadrant les propositions de reclassement envisagées par l\'entreprise. La loi qui introduit dans le Code du travail un nouvel article L. 1233-4-1, applicable lorsque l\'entreprise ou le groupe auquel elle appartient dispose d\'implantations hors du territoire national et qu\'un licenciement économique est envisagé, comporte les étapes suivantes :
- l\'employeur demande au salarié, préalablement au licenciement, s\'il accepte de recevoir des offres de reclassement hors du territoire national, dans chacune des implantations en cause, et sous quelles restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation ;
- le salarié manifeste son accord, assorti le cas échéant des restrictions susmentionnées (par exemple, le niveau de rémunération), pour recevoir de telles offres dans un délai de 6 jours ouvrables à compter de la réception de la proposition de l\'employeur. L\'absence de réponse vaut refus.
Les offres de reclassement hors du territoire national, qui sont écrites et précises, ne sont adressées qu\'au salarié ayant accepté d\'en recevoir et compte tenu des restrictions qu\'il a pu exprimer. Le salarié reste libre de refuser ces offres. Le salarié auquel aucune offre n\'est adressée est informé de l\'absence d\'offres correspondant à celles qu\'il a acceptées de recevoir.

Source
L. n° 2010-499, 18 mai 2010 : JO 19 mai 2010, p. 9209
Min. Travail, 19 mai 2010, communiqué

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés