



Reclassement à l'étranger : le "sacre" de la rémunération

Actualité législative publié le **08/05/2010**, vu **2121 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Le Sénat a adopté, le 4 mai, la proposition de loi « visant à garantir de justes conditions de **rémunération** aux salariés concernés par une procédure de **reclassement** », dans le cadre d'un **licenciement** pour motif **économique**.

L'article L. **1233-4 du Code du travail**, qui impose avant tout licenciement économique de tenter de reclasser le salarié concerné au sein de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient, sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent, précise désormais expressément, dans sa nouvelle rédaction, que celui-ci est « assorti d'une **rémunération équivalente** ».

Selon le rapport au Sénat sur le texte, « on peut donc supposer que le texte mettra fin aux offres jugées « indignes », car il est probable que le salarié déclarera [...] qu'il ne souhaite pas partir à l'étranger ou être reclassé sur un poste dont la rémunération est inférieure à celle de son poste actuel ».

La nouvelle loi légalise, en outre, **la méthode du « questionnaire préalable »**.

Selon le nouvel article L. 1233-4-1 du Code du travail, en effet, « lorsque l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient est implanté **hors** du **territoire** national, l'**employeur** demande au salarié, **préalablement au licenciement**, s'il accepte de recevoir des **offres de reclassement hors** de ce **territoire**, dans chacune des implantations en cause, et sous quelles restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts en reclassement, notamment en matière de **rémunération** et de **localisation** ».

La loi ne précise pas les modalités de la demande, et notamment à quel moment elle doit être faite au salarié. Mais Éric Woerth a indiqué que le questionnaire devra être envoyé après la première réunion du comité d'entreprise.

Selon le nouvel article L. 1233-4-1, le salarié dispose d'un délai de **six jours ouvrables** à compter de la réception du questionnaire pour y répondre. L'absence de réponse vaut refus de recevoir de telles offres.

Le nouveau texte prévoit que **l'employeur ne doit envoyer des offres de reclassement à l'étranger, écrites et précises, 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.

Enfin, le salarié auquel aucune offre n'est adressée doit être **informé de l'absence d'offres** correspondant à celles qu'il a accepté de recevoir.

Liaisons sociales quotidien, 6/05/2010