



Par Alain Ménard
 Avocat Associé Racine, Cabinet d'avocats
www.racine.eu

Reclassement des salariés dont le licenciement économique est envisagé

(circ. DGT n°03 du 15 mars 2011)



Afin d'éviter les offres de reclassement « indignes » la loi du 18 mai 2010 était venue compléter l'article L. 1233-4 du Code du travail relatif au reclassement en y intégrant la notion de rémunération équivalente et a légalisé la pratique des questionnaires de mobilité. La circulaire du ministère du travail vient éclairer certains points de la loi du 18 mai 2010, en détaillant notamment la procédure à suivre en cas de reclassement à l'étranger, et en proposant un questionnaire de mobilité type à remettre au salarié. Elle précise ainsi :

Qu'en vertu de l'article L.1233-4, le reclassement du salarié doit s'effectuer sur un emploi de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent « assorti d'une rémunération équivalente ».

Sur ce point, l'administration précise que c'est la rémunération globale, telle que définie à l'article L.3221-3 du Code du travail, tous avantages confondus qui doit être considérée. La structure de cette rémunération (part fixe, part variable, avantages accessoires...) pourra donc varier d'un emploi à l'autre.

Que s'agissant des reclassements à l'étranger envisagés par les entreprises ou groupes disposant d'entités hors du

territoire national, une procédure spécifique est applicable : L'employeur doit interroger (préalablement au licenciement) les salariés concernés, afin de savoir s'ils accepteraient de recevoir des offres de reclassement à l'étranger et sous quelles restrictions éventuelles, notamment en matière de rémunération et localisation. La circulaire du 15 mars 2011 détaille le contenu de la demande adressée au salarié et propose un questionnaire type. Le questionnaire de mobilité pourra être envoyé au moment de la convocation à entretien préalable au licenciement.

Le questionnaire doit détailler la liste des pays où des permutations sont possibles, le niveau minimal de rémunération acceptable, les restrictions formulées par le salarié. Il doit aussi préciser le délai de réponse maximal de 6 jours ouvrables, et que le silence vaut refus de recevoir des offres de reclassement à l'étranger.

NB : Conformément à la loi, la DGT rappelle que l'accomplissement par l'employeur de l'ensemble de ces formalités satisfait à son obligation de reclassement au titre de l'article L. 1233-4-1 du Code du travail.

