

Textes de loi et références

Code du travail : article L1233-4
Obligations d'adaptation et de reclassement

Code du travail : article L1233-3
Définition du motif économique

Code du travail : article D1233-2-1
Offres de reclassement



**Syndicat National
des Cadres des
Industries chimiques
et parties similaires
(S.N.C.C.)**

Escalier A
2^e étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques

**Licenciement
économique : Adaptation
et Reclassement des
Salariés**

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**



Parution janvier 2022

Vérfifié le 9 février 2022

Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur doit mettre en œuvre toutes les mesures permettant d'éviter un licenciement économique. Il doit ainsi prévoir l'adaptation des salariés à leur emploi et, si possible, les reclasser à un autre poste.

Obligation d'adaptation

Avant de procéder à un licenciement économique d'un ou plusieurs salariés, l'employeur doit réaliser des actions d'adaptation nécessaires à l'évolution de leur emploi.

L'employeur doit proposer au salarié une formation complémentaire. La formation est de courte durée. Elle doit permettre une adaptation rapide du salarié à un autre poste dans l'entreprise ou dans les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie.

À noter : si l'employeur ne respecte pas l'obligation d'adaptation, le salarié peut percevoir une indemnisation pour licenciement injustifié.

Obligation de reclassement

Reclassement

Avant de procéder à un licenciement économique d'un ou plusieurs salariés, l'employeur doit s'efforcer de reclasser le ou les salariés qu'il envisage de licencier.

À noter : si l'employeur ne respecte pas l'obligation d'adaptation, le salarié peut percevoir une indemnisation pour licenciement injustifié.

Périmètre du reclassement

Le reclassement du salarié s'effectue sur les postes disponibles dans l'entreprise ou dans les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie, uniquement en France.

Types de postes proposés

L'employeur propose au salarié un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe (ou un emploi équivalent) avec une rémunération équivalente.

L'employeur peut proposer, avec l'accord du salarié, un emploi d'une catégorie inférieure et d'une rémunération inférieure.

Le nouveau poste proposé peut prendre la forme d'un CDI ou d'un CDD, à temps plein ou à temps partiel avec l'accord du salarié.

Si le poste disponible nécessite une formation, l'employeur doit la proposer au salarié.

Offre de reclassement

Procédure

L'employeur adresse les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés.

La liste indique le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature.

Ce délai doit être d'au moins 15 jours francs à compter de la diffusion de la liste (ou d'au moins 4 jours francs dans les entreprises faisant l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire).

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précisent les mentions suivantes :

- Intitulé du poste et son descriptif
- Nom de l'employeur
- Nature du contrat de travail
- Localisation du poste
- Montant de la rémunération
- Classification du poste
- Réponse du salarié

Le salarié est libre d'accepter ou de refuser les propositions de reclassement de l'employeur.

Si le salarié accepte une offre, il présente sa candidature à l'employeur, par écrit, dans le délai prévu.

Si le salarié refuse les offres, l'entreprise est en droit de le licencier pour motif économique.