Image not found or type unknown

Proposition de reclassement à l'étranger, même salaire qu'en France

publié le **17/06/2010**, vu **5491 fois**, Auteur : Cabinet SAYAGH

L'obligation de reclassement à l'heure de la mondialisation.

Une loi vient d\'être votée afin de définir les droits du salarié licencié économique, lorsque ce dernier était employé par une société étrangère ou lorsque cette dernière lui a fait une proposition d\'emploi sur un site à l\'étranger.

Cela répond à diverses délocalisations où on a proposé à des salariés des postes pour des rémunérations nettement inférieures, ce qui avait causé un scandale dans la presse.

Undéputé lors des débats évoquait le cas d\'une entreprise dans sa circonscription, qui avait proposé des postes en inde pour un salaire de 69,00 € par mois, à des salariés qu\'elle avait licenciés..

cette loi réaffirme l\'obligation de faire ces offres par écrit, posée par la jurisprudence

Selon un arrêt du 20 septembre 2006 de la Chambre sociale de la Cour de cassation, les offres de reclassement, avant un licenciement économique, doivent être adressées par écrit au salarié. .

La Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 avait consacré dans le Code du travail le droit au reclassement du salarié menacé de licenciement économique, notion qui avait été forgée par la jurisprudence à partir de 1992.

La LOI n°2010-499 du 18 mai 2010 - conditionne le reclassement international:

Le licenciement pour motif économique d\'un salarié ne peut désormais intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d\'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l\'intéressé ne peut être opéré dans l\'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l\'entreprise appartient.

Le reclassement du salarié s\'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu\'il occupe ou sur un emploi équivalent **assorti d\'une rémunération équivalente**.

A défaut, et sous réserve de l\'accord exprès du salarié, le reclassement s\'effectue sur un emploi d\'une catégorie inférieure.

Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et précises.

Modalités

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, notamment en matière de rémunération et de localisation.

Le salarié manifeste son accord, assorti le cas échéant des restrictions susmentionnées, pour recevoir de telles offres **dans un délai de six 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 accepté de recevoir

Ainsi, le Juge pourra vérifier l\'effectivité du respect par l\'employeur de son obligation de reclassement et ainsi, permettre au salarié, dans la négative de solliciter des dommages et intérêts.

Il faut donc demander au salarié s’il accepte de recevoir ces offres d\'emploi à l\'étranger.

Ensuite, ce dernier peut poser certaines conditions.

Enfin, ce reclassement doit se faire à la même rémunération, il n\'est donc plus question d\'imposer au salarié les standards du pays d\'accueil si ils sont moins avantageux, en revanche, quid si les salaires sont plus élevés la bas (cas d\'école théorique mais intéressant)

En cas de délocalisation sauvage, il est à craindre que ces dommages et intérêts soient une fois de plus supportés par la collectivité, cependant, cela permet d\'égaliser la situation du salarié dans la preuve d\'absence sérieuse de l\'obligation de reclassement et quant à son indemnisation.

Cependant, on sent le droit du travail courir en s\'essoufflant après la mondialisation dans ce texte, même si l\'on ne peut qu\'apprécier cet effort, c\'est mieux que rien.

.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés