Image not found or type unknown

Reclassement à l'étranger : une circulaire imprécise pour un texte flou

Actualité législative publié le **31/03/2011**, vu **4141 fois**, Auteur : droit du travail

Il y a deux ans l'usine textile Carreman, qui employait 150 personnes à Castres proposait à neuf de ses salariés un reclassement dans une autre usine du groupe à Bengalore, en Inde avec un salaire de 69 euros par mois .

Le fabricant de pneumatiques Continental proposait quelques mois plus tard aux salariés de son usine de Clairoix dans l'Oise, licenciés dans le cadre d'un plan social, des postes au sein du groupe en Tunisie à 137 euros par mois .

Ces affaires qui ont soulevé indignation des syndicats et des salariés ont fait la "Une" des médias . Les employeurs vivement critiqués se sont retranchés derrière le Code du travail : "Obligation légale rétorque un responsable de la communication du groupe continental " Il y a une obligation de proposer tout poste disponible en interne correspondant aux compétences des salariés et pour lesquels la langue n'est pas une barrière" Il faisait référence à la jurisprudence Olympia, le fabricant de chaussettes condamné à verser 2,5 millions d'euros d'indemnités à d'anciens salariés pour ne pas leur avoir proposé un reclassement en Roumanie. "Nous sommes pris entre le marteau et l'enclume", a dénoncé ce responsable, espérant une évolution prochaine du Code du travail. Selon lui, l'entreprise s'expose soit à des poursuites devant les tribunaux si elle ne propose pas ces postes, soit à l'indignation du grand public si elle fait ces propositions jugées indécentes.

En effet selon les textes en vigueur et en l'absence de toute disposition conventionnelle ou contractuelle l'employeur n'a aucune obligation de maintenir le salaire des salariés reclassés à l'étranger.

Emus par l'indignation générale nos députés concoctaient dans la précipitation un projet de loi "visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement". Un projet flou et sans aucune garantie concrète notamment en matière salariale pour les salariés a été adopté le 30 juin 2009 (TA n° 307) par l'assemblée nationale et transmis au Sénat .

Le texte définitif a été adopté par la loi du 18 mai 2010 .

Cette loi a ajouté au Code du travail la règle selon laquelle, dans le cadre d'une procédure de licenciement économique, le reclassement doit se faire à rémunération équivalente (Article L1233-4.) et prévu une procédure spécifique pour proposer aux salariés des reclassements à l'étranger (Article L1233-4-1)

Voici la procédure :

Lorsque l’entreprise ou le groupe auquel elle appartient est implantée hors du territoire national, l’employeur a l'obligation de demander 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 a un délai de 6 jours ouvrables pour donner son accord de principe et doit faire part s'il le souhaite des restrictions notamment quant au salaire et aux postes proposés.

L'employeur n'adressera des propositions de reclassement qu' aux salariés ayant manifesté leur intention d'en recevoir et en fonction des restrictions émises par les salariés.

Une circulaire du 15 mars 2011 vient de "préciser " la loi.

L'employeur doit demander à chaque salarié concerné par la procédure de licenciement économique, s'il accepte de recevoir des offres de reclassement à l'étranger, et avec quelles réserves, en terme de rémunération notamment.

En annexe de la circulaire se trouve un questionnaire-type .

La circulaire conseille aux entreprises d'adresser le formulaire par lettre recommandée avec accusé de réception afin de se constituer une preuve du respect de cette nouvelle obligation.

L'employeur doit détailler la liste des pays dans lequel le groupe est implanté et où des permutations sont envisagées. La demande de l'employeur peut être envoyée en même temps que la convocation à l'entretien préalable de licenciement ou en cas de licenciement collectif, à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel et après application des critères d'ordre des licenciements.

Le salarié a 6 jours ouvrables pour répondre et indiquer les pays susceptibles de l'intéresser et la rémunération minimale qu'il est prêt à accepter.Passé ce délai son silence vaut refus de recevoir des offres à l'étranger.

Rien n'empêche le salarié de formuler d'autres restrictions, indique la circulaire : nature de l'emploi, durée du travail, avantages contractuels, horaires, congés payés, règles de santé et de sécurité,...

D'ailleurs, l'employeur a tout intérêt à apporter le plus de précisions possibles sur les conditions de travail locales, "afin d'éclairer au mieux le choix du salarié", précise la circulaire.

Si le salarié a accepté de recevoir des offres de reclassement à l'étranger, l'employeur lui fait parvenir les offres qui correspondent à ses souhaits. Elles doivent être écrites et précises, comme toute offre de reclassement.

Lorsqu'aucune offre de reclassement ne correspond aux souhaits du salarié, l'employeur doit l'en informer .

La circulaire n'apporte aucune précision de fond sur cette loi qui à l'évidence n'empêchera nullement les propositions de reclassement " à bas prix "

En effet:

L'employeur a l'obligation de proposer un salaire équivalent. Mais équivalent ne veut pas dire identique , les débats à la commission sociale étant clairs sur ce sujet .
Quelques interventions des membres de la commission sociale dont celle du rapporteur :

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

"La référence au concept d'ordre public social français en matière de rémunération correspond au salaire minimum de croissance. Or les cadres et les salariés qualifiés perçoivent une rémunération supérieure et la garantie du SMIC ne leur suffirait pas. Je souhaite que seule l'obligation de proposer un reclassement sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente soit inscrite dans le droit du travail."

" Le fait d'adresser une lettre recommandée aux salariés, puisqu'en pratique cela se passera ainsi, est une contrainte minime. Dans l'autre sens, l'amendement vise à instaurer une règle simple et claire qui évitera en conséquence le maximum de contentieux.

Une entreprise possédant des établissements en France, en Espagne, en Belgique, en Roumanie, en Inde ou encore au Brésil fera au salarié des propositions en fonction des conditions de rémunérations qu'elles pensent pouvoir légitimement offrir dans chacun de ces pays ; toutefois, comme le salarié aura indiqué à l'avance ses conditions de salaire, si l'entreprise ne peut pas offrir une rémunération égale ou supérieure à celle demandée, elle ne sera pas obligée de faire une proposition. En définitive, le salarié ne risquera plus de recevoir une proposition indécente et l'employeur ne sera plus dans une situation de doute.

J'ajoute, connaissant le peu de goût pour la mobilité de nos concitoyens, que cette disposition concernera peu de salariés.

Enfin, si nous n'adoptions pas cet amendement, nous laisserions dans le texte la référence au concept d'ordre public social français, juridiquement incertaine et source de contentieux.

La première partie de l'article unique de la proposition de loi précise que les offres de reclassement devront assurer aux salariés une rémunération équivalente à celle qu'ils percevaient dans leur précédent emploi. Cette mention était étrangement absente de l'article L. 1233-4, qui se contentait d'assurer aux salariés concernés un reclassement portant « sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe, ou sur un emploi équivalent ».

Désormais, le juge pourra si ce texte est adopté, sanctionner les offres de reclassement assorties d'une rémunération non équivalente, et plus particulièrement celles qui sont humiliantes pour le salarié, ce qui permettra d'éviter les nombreuses dérives dont nous avons été témoins."

Image not found or type unknown
1734936824.jpg

Cette loi floue flanquée d'une circulaire imprécise ressemble fort à un mauvais tour de passe- passe .

Non seulement elle ne permet pas d'éliminer les propositions de reclassement sur des postes assortis de salaires aussi peu élevés que ceux qui ont soulevé l'indignation des uns et des autres, mais elle ajoute une complexité de procédure qui risque fort d'être une boite à contentieux !

Cette loi , déposée en réaction à des affaires médiatisées, c'est une sorte de pommade qui a pour objectif de ménager la susceptibilité des salariés , de rassurer les employeurs et de ménager le public (futur électeur en 2012) !

Pour aller plus loin :

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Compte rendu de la commission des affaires sociales et culturelles du 10.06.2009
Débats réunion assemblée nationale du 25.06.2009
Rapport n° 412 (2009-2010) de M. Jean-Marie VANLERENBERGHE, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 27 avril 2010
Travaux de la commission

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés