



licenciement économique dans un groupe international, obligation de reclassement internationale

publié le 20/10/2012, vu 7887 fois, Auteur : [Franc Muller avocat](#)

A l'heure où les annonces de fermetures d'usines appartenant à des groupes internationaux se multiplient en France, il convient de faire un rappel des obligations qui s'imposent à l'employeur en matière de licenciement pour motif économique, à l'aune de la jurisprudence récente.

Le licenciement pour motif économique obéit à des règles strictes édictées par le Code du travail (article L 1233-3 du Code du travail) et doit ainsi être justifiée :

- soit par des **difficultés économiques**, qui sont appréciées au niveau du secteur d'activité dont relève l'entreprise, lorsqu'elle appartient à un groupe,
- soit par une **réorganisation**, à la seule condition qu'elle soit **nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise**,
- soit par des **mutations technologiques**.

A défaut de répondre à ces critères, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Néanmoins, avant de procéder au licenciement, **l'employeur a l'obligation de reclasser** le ou les salariés concernés par cette mesure, en recherchant les emplois vacants qui pourraient leur être proposés (article L 1233-4 du Code du travail).

Cette obligation de reclassement est fondamentale, les Juges la considère comme un élément constitutif de la cause économique de licenciement.

Le périmètre de cette obligation varie : il est limité à l'entreprise lorsque celle-ci est unique, mais l'obligation est beaucoup plus large lorsque l'entreprise appartient à un groupe de sociétés.

Cette obligation est alors renforcée, en ce sens que les recherches de reclassement s'appliquent **à de toutes les entreprises du groupe, y compris celles qui sont situées à l'étranger**.

En clair, si un emploi est disponible au sein d'une ou plusieurs entreprises du groupe situées à l'étranger, il doit être proposé au salarié dont le licenciement est envisagé.

L'idée directrice est de sauver, autant que possible, l'emploi des salariés et de limiter le nombre des licenciements.

Poussé à l'extrême, on a parfois pu lire dans la presse indignée, que des salariés s'étaient vus proposer avant d'être licenciés, un emploi sans lien avec celui qu'ils occupaient, parfois sous-

qualifié et situé dans un pays lointain, en contrepartie d'un salaire dérisoire.

L'employeur répliquait alors en toute bonne foi qu'il se conformait en cela à l'application de la loi et de la jurisprudence.

C'est pour éviter des situations qui pouvaient paraître absurdes que le législateur a inséré en mai 2010 un nouvel article dans le Code du travail (article L 1233-4-1), prévoyant que lorsqu'une entreprise, ou le groupe auquel elle appartient, est implanté à l'étranger, **l'employeur doit interroger le salarié concerné, préalablement à son licenciement, afin qu'il indique s'il accepterait de recevoir des offres de reclassement hors du territoire national**, en précisant notamment quels emplois il accepterait, dans quels pays et à quel niveau de rémunération ?

L'obligation de reclassement s'applique avec la même exigence qu'il s'agisse du licenciement d'un salarié, pris isolément, ou de celui de l'ensemble des salariés, concernés par exemple par la fermeture de leur entreprise.

A cet égard, lorsqu'un **Plan de Sauvegarde de l'Emploi** (plus connu sous l'ancienne dénomination de « plan social ») est mis en œuvre par l'employeur, celui-ci doit intégrer **un plan de reclassement** visant à faciliter le reclassement de salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, en effectuant des recherches à l'étranger si l'entreprise appartient à un groupe multinational (article L 1233-61 du Code du travail).

La Cour de cassation nous fournit une récente illustration de ces principes (Cass. soc. 10 octobre 2012, n° 11-19436).

Une entreprise de dimension internationale, implantée dans 15 pays et employant 14 000 salariés répartis sur 116 sites d'exploitation en Europe, avait fermé un site sur lequel travaillait de nombreux salariés en France, et mis en place un Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Au titre des mesures de reclassement, ce plan proposait un certain nombre d'emplois en France, ainsi qu'un unique emploi en Roumanie.

L'employeur n'établissait pas, en revanche, avoir été dans l'impossibilité de proposer le moindre poste au sein des sociétés du groupe situées à l'étranger, et le plan ne comportait aucune indication sur la nature et la localisation des emplois qui auraient pu être proposés à l'étranger.

Dans le droit fil de la jurisprudence, les Juges ont considéré que les carences de l'employeur entraînaient la **nullité du Plan de Sauvegarde de l'Emploi**.

Et par voie de conséquence, que la nullité du plan rendait **nul le licenciement des salariés !**

Le droit du travail est souvent formaliste ; un formalisme protecteur des intérêts des salariés.

Avis à qui l'ignore !