

Le point sur...

DROIT SOCIAL

Vade-mecum du reclassement à l'attention des groupes internationaux

Par Patricia Talimi, avocat associé, et Olive Darragon, avocat.

PDGB



Extrait du magazine
Décideurs N°127
mai 2011

Vade-mecum du reclassement à l'attention des groupes internationaux

Pour mettre fin aux offres de reclassements indécentes qui résultaient des termes mêmes du Code du travail, la loi n° 2010-499 du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement a introduit dans le Code du travail de nouvelles dispositions aux contours incertains qui ont été récemment précisés par l'administration.



Patricia Talimi, avocat associé



Olive Darragon, avocat

SUR LES AUTEURS

Patricia Talimi, docteur en droit, est associé du cabinet PDGB. Olive Darragon, docteur en droit, est avocat au Barreau de Paris

Le domaine d'intervention du département droit social de la société d'avocats PDGB couvre tous les aspects des relations sociales : contrats de travail, représentation du personnel, protection sociale, restructurations, contentieux.

Les propositions de reclassement à l'étranger sur des postes rémunérés quelques dizaines d'euros faites à des salariés français menacés de licenciement économique ont ces dernières années déclenché un sentiment de colère, d'humiliation et d'injustice dans l'opinion publique. La médiatisation de ces offres de reclassement indignes a en outre gravement porté atteinte à l'image et à la réputation de certaines sociétés françaises appartenant à un groupe international.

Fin des offres de reclassements indécentes

Les licenciements pour motif économique ne peuvent intervenir que si les employeurs peuvent démontrer qu'ils ont réalisé tous les efforts possibles avant les licenciements, y compris les efforts d'adaptation et de formation, afin d'éviter les licenciements et afin d'assurer effectivement le reclassement des salariés, au sein de la société elle-même ou le cas échéant, au sein du groupe de sociétés auquel elle appartient. Ces efforts de reclas-

sement interne doivent être une préoccupation constante pour l'employeur tout au long de la procédure et doivent être déployés tant en France qu'à l'étranger. Cela signifie que les employeurs doivent investiguer, au sein de la dimension internationale du groupe, afin de déterminer si une entité quelconque a un poste à offrir à l'un des salariés dont le licenciement est envisagé. Si un tel poste existe, l'employeur devra faire une offre écrite personnalisée au salarié concerné, faute de quoi le licenciement sera considéré comme étant sans cause réelle et sérieuse.

Jusqu'au 20 mai 2010, les employeurs devaient proposer tout emploi disponible, même à l'étranger, aux salariés dont la suppression de poste était envisagée. À défaut d'emploi disponible relevant de la même catégorie que celui occupé par le salarié ou d'emploi équivalent, les employeurs n'avaient qu'à offrir un emploi d'une catégorie inférieure, sous réserve de l'accord exprès du salarié. Le caractère abusif du sort réservé au salarié a atteint son

paroxysme au printemps 2009 lorsque deux affaires ont révélé les délicats problèmes soulevés par les reclassements à l'étranger. Dans la première affaire, en juin 2009, des salariés d'une entreprise textile de Castres ont reçu des offres de reclassement en Inde sur des postes rémunérés 69 euros par mois. Dans la seconde affaire, une société s'était vue condamnée pour n'avoir pas proposé des postes basés en Roumanie rémunérés 110 euros par mois. La cour d'appel de Reims a en effet condamné la société Olympia, fabricant de chaussettes, à verser 2,5 millions d'euros à 47 salariés de l'usine de Romilly-sur-Seine licenciés en 2005, pour ne pas leur avoir proposé un reclassement au sein d'une filiale du groupe située en Roumanie, sur des postes rémunérés 110 euros par mois (cour d'appel de Reims, 13 mai 2009, n° 08/01098). Afin d'éviter ces abus, cette procédure a été récemment modifiée par la loi n° 2010-499 du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par

LES POINTS CLÉS

- Afin d'éviter ces abus, cette procédure a été récemment modifiée par la loi n°2010-499 du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement.
- La loi valide donc la pratique des questionnaires de mobilité et introduit l'exigence d'un reclassement sur un emploi équivalent « assorti d'une rémunération équivalente ». Des précisions ont été apportées par l'administration sur ces deux points.

une procédure de reclassement¹.

De nouvelles dispositions aux contours incertains

Cette loi, entrée en vigueur le 20 mai 2010, prévoit essentiellement qu'il convient de reclasser le salarié sur le même poste ou sur un poste équivalent assorti d'une rémunération équivalente. De plus, lorsque l'entreprise, ou le groupe auquel elle appartient, est implantée hors du territoire national, l'employeur demande au salarié, préalablement au licenciement :

- si il/elle 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 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. À ce stade, trois hypothèses sont envisageables :

- Le/la salarié(e) exprime son souhait de ne pas recevoir de propositions de reclassement hors du territoire national. En conséquence, la société est libérée de son obligation de rechercher des opportunités de reclassement à l'étranger. Les efforts de reclassement sont dans un tel cas circonscrits à la France.

- Le/la salarié(e) ne répond pas à l'expiration du délai de six jours ouvrables. Cette absence de réponse étant considérée comme un refus, aucune offre de reclassement à l'étranger au sein du groupe ne doit lui être communiquée. Toutefois, l'obligation de proposer des offres de reclassement en France, s'il en existe, demeure.

- Le/la salarié(e) accepte de recevoir des offres de reclassement à l'étranger, avec des restrictions éventuelles. L'employeur doit alors faire tous les efforts pour identifier un poste de reclassement au sein du groupe et correspondant aux critères mis en avant par le/la salarié(e) (i.e., localisation, rémunération, avantages sociaux, type de contrat, etc.) ainsi qu'à son profil.

La loi valide donc la pratique des

questionnaires de mobilité et introduit l'exigence d'un reclassement sur un emploi équivalent « assorti d'une rémunération équivalente ». Des précisions ont été apportées par l'administration sur ces deux points.

Les précisions apportées par l'administration

Diverses précisions ont été fournies par la Direction générale du travail dans une circulaire en date du 15 mars 2011², notamment s'agissant :

- du type de questions pouvant être posées dans le questionnaire de mobilité et,
- de la notion de « rémunération équivalente ».

S'agissant du type de questions, la circulaire détaille le contenu de la demande dans un questionnaire type. S'agissant de la rémunération équivalente, la circulaire précise que la rémunération à prendre en compte est la rémunération globale, telle que définie à l'article L.3221-3 du Code du travail³ tous avantages confondus qui doit être considérée. La structure de cette rémunération (part fixe, part variable, avantages accessoires...) pourrait donc varier d'un emploi à l'autre. À toutes fins utiles, il convient de noter que cette procédure n'est pas en vigueur s'agissant d'un reclassement sur le territoire français.

¹ JORF n°0114 du 19 mai 2010, page 9209.

² Circ. DGT n°03 du 15 mars 2011 relative aux modalités d'application de la loi n°2010-499 du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de licenciement – Annexe questionnaire indicatif.

³ L'article L.3221-3 du Code du travail énonce que : « Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. »

