

## .CONTRAT

### **Reclassement à l'étranger : la loi est publiée.**

La proposition de loi visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement à l'étranger dans le cadre d'un licenciement économique a été définitivement adoptée par le Sénat.

Elle précise désormais la procédure à suivre.

DANS LES FAITS : jusqu'à présent, certaines entreprises appliquant strictement le Code du travail, proposaient aux salariés des offres à l'étranger jugées médiatiquement « indécentes » en termes de rémunération. Au risque, si elles ne le faisaient pas (*mauvaise image*), d'être condamnées par la justice.

Le législateur, dans une loi du 18 mai 2010, modifie certaines règles applicables en matière de reclassement. Désormais, d'une part, l'emploi proposé doit être en priorité assorti d'une rémunération équivalente. D'autre part, les offres de reclassement à l'étranger ne sont adressées qu'au salarié ayant accepté d'en recevoir.

Le texte complète l'article L1233-4 du Code du travail : le reclassement du salarié ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe que s'il est « assorti d'une rémunération équivalente ».

Cette règle devrait s'appliquer à tout emploi de reclassement, qu'il soit ou non localisé en France.

Quelle procédure ?

Dans les entreprises ayant des implantations à l'étranger, les offres de reclassement à l'étranger ne seront adressées qu'aux salariés ayant déjà accepté de recevoir de telles offres lors d'un questionnaire préalable ; et sous réserve qu'elles répondent aux conditions de salaire ou de localisation qu'ils ont exprimées.

Les salariés disposeront de 6 jours ouvrables, à compter de la réception de la proposition de l'employeur, pour manifester leur accord. L'absence de réponse dans ce délai équivaut à un refus. Si le salarié accepte d'être destinataire des offres d'emploi basées à l'étranger, il doit recevoir de la part de l'employeur des offres écrites et précises. Il restera libre de les refuser.

Lorsqu'il n'existe aucune offre correspondant à celles que le salarié a accepté de recevoir, il en est informé par l'employeur. De son côté, ce dernier devra continuer de rechercher (et proposer), sur le territoire national, un autre poste disponible y compris de rémunération inférieure.

Et la jurisprudence ?

La jurisprudence devra évoluer. Précédemment, la Cour de cassation (Cass.soc. 04 mars 2009) censurait le principe d'une limitation préalable des offres de reclassement. Un employeur avait ainsi été condamné pour avoir interrogé, en amont, les salariés sur le cadre géographique au sein duquel ils accepteraient un reclassement.

⇒ A l'avenir, l'employeur doit soumettre aux salariés un questionnaire de mobilité avant toute proposition d'offres de reclassement à l'étranger.

Aucune date d'entrée en vigueur de la loi n'est précisée. Selon les règles de droit commun, ces dispositions devraient donc être applicables aux procédures de licenciement économique engagées à compter du 20 mai 2010, soit le lendemain de la publication de la loi au JO.

Ce texte sera complété par une circulaire ainsi qu'un questionnaire type, actuellement en cours de préparation.

*Source : Loi 2010-499 du 18 mai 2010, JO du 19*