

## Licenciement Economique: Obligation Préalable de Tentative de Reclassement à l'Etranger

**Préalablement au licenciement économique, l'employeur a, entre autres obligations, celle de tenter de reclasser les salariés concernés dans l'entreprise ou le groupe, en France, mais aussi à l'étranger. Une circulaire en date du 15 mars 2011<sup>1</sup> détaille la procédure à suivre en cas de reclassement à l'étranger.**

### L'Obligation de Reclassement

Avant tout licenciement pour motif économique, l'employeur doit recenser l'ensemble des postes disponibles dans tous les établissements et sociétés de son groupe, où qu'ils soient situés, même à l'étranger, et examiner les possibilités de reclassement des salariés concernés dans ces emplois (article L.1233-4 du Code du travail). L'employeur doit adresser au salarié des offres de reclassement dans les emplois disponibles relevant de sa catégorie professionnelle, ou dans tout autre emploi équivalent compatible avec les capacités du salarié et assorti d'une rémunération équivalente, ou, avec l'accord exprès du salarié, dans un emploi d'une catégorie inférieure, même si ce reclassement implique une modification du contrat de travail, une adaptation à un nouvel environnement de travail et/ou une mutation à l'étranger. Les offres de reclassement doivent être faites par écrit et doivent décrire précisément les emplois disponibles en fonction de la situation personnelle du salarié.

La violation de cette obligation peut donner lieu à la condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

### Des Offres Assorties d'une Rémunération Equivalente

L'article L.1233-4 du Code du travail a été modifié par la loi n°2010-499 du 18 mai 2010 qui a précisé que la rémunération offerte pour les emplois de même catégorie ou équivalents devait être équivalente à la rémunération perçue avant la procédure de licenciement. Précédemment, des offres pouvaient être faites pour des emplois équivalents au sein du groupe, mais avec un salaire largement inférieur à la rémunération touchée par le salarié au moment du licenciement, et parfois

<sup>1</sup> Circulaire DGT n°3 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 (« Circulaire »).

même en dessous du SMIC : dans une affaire largement médiatisée, un employeur avait ainsi proposé des reclassements en Inde pour un salaire mensuel de 69 Euros. Cependant, avant la loi du 18 mai 2010, en l'absence d'offres de reclassement dans des emplois équivalents du groupe, même assorties de bas salaires, l'employeur aurait été exposé à un risque de dommages et intérêts pour ne pas s'être conformé à l'obligation de reclassement préalable.

Désormais, des offres d'emplois équivalents n'ont plus à être formulées si elles ne sont pas assorties d'une rémunération équivalente à la rémunération globale touchée par le salarié préalablement au licenciement, incluant le salaire de base, les éléments variables et tous autres avantages versés directement ou indirectement au salarié, ainsi que clarifié par la Circulaire.

### **Une Procédure Spécifique en cas d'Offres de Reclassement à l'Étranger**

Prenant en compte les difficultés qui peuvent découler de l'obligation d'offrir des emplois équivalents à l'étranger (langue parlée, nécessité d'obtenir des permis de travail, bas salaires), la loi du 18 mai 2010 a également introduit dans le Code du travail un nouvel article L.1233-4-1, qui a pour objectif de rationaliser la procédure applicable aux offres de reclassement à l'étranger. Dans un premier temps, l'employeur doit demander au salarié s'il accepte de recevoir des offres de reclassement à l'étranger, et sous quelles restrictions éventuelles, notamment en termes de rémunération et de zone géographique (les restrictions peuvent ainsi concerner, par exemple, la nature de l'emploi, la durée du travail, les avantages contractuels, les congés payés, les règles en matière d'hygiène et de sécurité).

La Circulaire précise que l'employeur doit joindre à cette demande une liste des pays dans lesquels l'entreprise ou le groupe exerce ses activités, où pourraient exister des possibilités de reclassement. L'employeur peut également fournir des informations d'ordre général sur les conditions de travail locales (par exemple, lieu de travail, horaires de travail, congés payés). La Circulaire fournit un exemple-type de questionnaire à envoyer au salarié.

Les informations communiquées doivent aussi préciser au salarié que l'acceptation d'une offre de reclassement à l'étranger aura pour conséquence la rupture de son ancien contrat de travail.

### **Réponse du Salarié et Suites Données par l'Employeur**

Le salarié doit répondre à ce questionnaire et indiquer s'il est ou non intéressé par un reclassement à l'étranger dans un délai de six (6) jours ouvrables, l'absence de réponse valant refus.

Si le salarié accepte de recevoir des offres de reclassement à l'étranger, des offres écrites et précises, tenant compte de ses éventuelles restrictions, peuvent lui être envoyées. S'il n'existe pas de telles offres, l'employeur doit l'indiquer. Les salariés sont toujours libres de refuser ces offres.

### **Quand Soumettre l'Offre de Reclassement ?**

Comme précisé par la Circulaire, la tentative de reclassement (y compris le temps accordé aux salariés pour répondre aux offres, en France comme à l'étranger) doit avoir été achevée avant la notification du licenciement. La lettre d'information et le questionnaire doivent donc être adressés au salarié au moment de sa convocation à l'entretien préalable de licenciement, ou à la suite de la dernière réunion des institutions représentatives du personnel dans l'hypothèse d'un licenciement économique de plus de 10 salariés, voire même antérieurement à ces dates après la première réunion de consultation des représentants du personnel.

Pour de plus amples informations sur ce sujet, merci d'adresser vos questions à votre contact Bryan Cave, ou à :

Kathie Claret

Bureau: Paris

Ligne directe: +33 1 44 17 77 15

Email: [kathie.claret@bryancave.com](mailto:kathie.claret@bryancave.com)

Sarah Delon-Bouquet

Bureau: Paris

Ligne directe: +33 1 44 17 77 25

Email: [sarah.delon-bouquet@bryancave.com](mailto:sarah.delon-bouquet@bryancave.com)

Bryan Cave's Labor & Employment Briefings are available online at [www.bryancave.com/bulletins](http://www.bryancave.com/bulletins).

*This bulletin is published for the clients and friends of Bryan Cave LLP. To stop this bulletin or all future commercial e-mail from Bryan Cave LLP, please reply to: [opt-out@bryancave.com](mailto:opt-out@bryancave.com) and either specify which bulletin you would like to stop receiving or leave the message blank to stop all future commercial e-mail from Bryan Cave LLP. Information contained herein is not to be considered as legal advice. Under the ethics rules of certain bar associations, this bulletin may be construed as an advertisement or solicitation.*