

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Licenciement économique *Rémunération* *Salarié*

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Direction générale du travail

Sous-direction des relations individuelles
et collectives du travail

Bureau des relations individuelles
du travail – RT1

Circulaire 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 reclassement

NOR : ETST1107754C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Référence : loi n° 2010-499 du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement.

Le directeur général du travail à Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; Messieurs les directeurs du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DTEFP) ; Mesdames et Messieurs les responsables d'unité territoriale (pour attribution) ; Madame et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (pour information).

Le périmètre de l'obligation de reclassement des entreprises appartenant à des groupes internationaux s'étend à l'ensemble des sociétés du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel, y compris à l'étranger. Jusqu'à présent, les offres de reclassement proposées dans ce cadre pouvaient être assorties de rémunérations parfois très inférieures au SMIC. Le fait pour une entreprise de ne pas proposer de tels postes, au motif qu'ils étaient assortis d'une rémunération considérée comme indigne, pouvait être sanctionné par le juge.

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 précisément pour objet d'éviter les offres de reclassement indignes. Pour cela, la loi complète l'article L. 1233-4 du code du travail relatif au reclassement en y intégrant la notion de rémunération équivalente (I), et elle instaure une procédure spécifique de reclassement à l'étranger permettant d'y déroger (II).

Parue au *Journal officiel* du 19 mai 2010, cette loi ne s'applique pas aux procédures de licenciement pour motif économique en cours au 20 mai 2010, c'est-à-dire aux procédures dans lesquelles l'employeur a, avant cette date, envoyé la convocation à l'entretien préalable ou a convoqué la première réunion des représentants du personnel prévue à l'article L. 1233-28 du code du travail.

I. – TOUTE PROPOSITION DE RECLASSEMENT DOIT ÊTRE ASSORTIE D'UNE RÉMUNÉRATION ÉQUIVALENTE (ART. L. 1233-4)

La nouvelle loi précise que le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent « assorti d'une rémunération équivalente ». La rémunération à prendre en compte est la rémunération globale, telle que définie à l'article L. 3221-3 du code du travail (« salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature »).

La possibilité de proposer une offre sur un emploi d'une catégorie inférieure, sous réserve de l'accord exprès du salarié, reste inchangée (art. L. 1233-4 du code du travail).

II. – UNE PROCÉDURE SPÉCIFIQUE EST INTRODUITE POUR LES RECLASSEMENTS À L'ÉTRANGER (ART. L. 1233-4-1)

La loi du 18 mai 2010 instaure une procédure spécifique de reclassement à l'étranger, applicable aux entreprises et groupes disposant d'entités hors du territoire national. L'employeur est tenu d'interroger chaque salarié dont il envisage le licenciement, afin de savoir s'il accepte de recevoir des offres de reclassement à l'étranger, et sous quelles restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation.

Il existe donc deux phases dans la procédure instituée par la loi, la première est celle où sont précisées et cadrées entre l'employeur et le salarié les zones et conditions du reclassement à l'étranger, la seconde est celle où, le cas échéant, s'applique la proposition de reclassement proprement dite.

1. Contenu de la demande adressée au salarié

La demande détaille la liste des pays dans lesquels l'entreprise ou le groupe est implanté et où des permutations sont possibles. La demande porte également sur l'acceptation par le salarié d'un reclassement à l'étranger et, dans l'affirmative, sur :

- les pays dans lesquels il accepterait un reclassement ;
- ses restrictions en matière de rémunération (le niveau minimal de rémunération acceptable).

Le salarié a, en outre, la possibilité de formuler des restrictions portant plus largement sur les caractéristiques des emplois offerts. Cela s'entend, d'une part, des principales clauses du contrat de travail (nature de l'emploi, durée du travail, avantages contractuels, etc.) et, d'autre part, des conditions de travail souhaitées (horaires, congés payés, règles de santé-sécurité, etc.).

Afin d'éclairer au mieux le choix du salarié, l'employeur pourra indiquer dans le questionnaire des informations générales sur les conditions de travail locales (lieux de travail, horaires, congés payés, etc.).

La demande précise que le salarié dispose d'un délai maximal de six jours ouvrables pour répondre et que le silence à l'expiration de ce délai vaut refus de recevoir des offres à l'étranger. Elle indique aussi que l'acceptation ultérieure d'une éventuelle offre de reclassement entraînera la rupture de l'ancien contrat.

Un questionnaire type est joint en annexe.

2. Envoi de la demande au salarié

Le dispositif concerne les salariés susceptibles de faire l'objet d'une procédure de licenciement. Ce dispositif (envoi de la lettre, du questionnaire, réponse du salarié et offres éventuelles) doit être réalisé avant la notification du licenciement. La lettre et le questionnaire de mobilité pourront être adressés au moment de la convocation à l'entretien préalable au licenciement ou, en cas de procédure de licenciement collectif, à l'issue de la dernière réunion des institutions représentatives du personnel (prévue aux articles L. 1233-29, L. 1233-30 ou L. 1233-35 du code du travail) et après application des critères d'ordre de licenciement.

La lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre décharge constitue un moyen de preuve permettant de justifier du respect de l'obligation mise à la charge de l'employeur.

3. Réponse du salarié

À compter de la réception de la demande écrite de l'employeur, le salarié dispose d'un délai maximal de six jours ouvrables pour répondre, le cachet de la poste ou la date de remise contre décharge faisant foi. Au-delà de ce délai, il sera réputé avoir refusé le principe d'un reclassement à l'étranger.

4. Suites données par l'employeur

En cas d'acceptation par le salarié d'un éventuel reclassement à l'étranger, l'employeur lui adresse ensuite les offres correspondantes en tenant compte, s'il y a lieu, des restrictions qu'il a apportées. Ces offres doivent être écrites et précises. Le salarié reste libre de les refuser. Si aucune offre correspondant à celles que le salarié a acceptées de recevoir n'est disponible, l'employeur en informe le salarié. L'accomplissement par l'employeur de l'ensemble de ces formalités met fin à son obligation de reclassement au titre des dispositions de l'article L. 1233-4-1 du code du travail.

Le directeur général du travail,
J.-D. COMBEXELLE

QUESTIONNAIRE DE MOBILITÉ RELATIF AU RECLASSEMENT À L'ÉTRANGER D'UN SALARIÉ DONT LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE EST ENVISAGÉ (ART. L. 1233-4-1 DU CODE DU TRAVAIL)
(Ce document n'est qu'un exemple indicatif dont les entreprises peuvent s'inspirer pour élaborer leur propre questionnaire)

1. Accepteriez-vous un reclassement à l'étranger ?

OUI / NON

Si oui, dans quel(s) pays parmi ceux où le groupe est implanté (liste des pays, communiquée par l'employeur, dans lesquels un reclassement par permutation est possible) ?

Pour chaque pays : OUI / NON

2. Avez-vous des restrictions à formuler s'agissant de la rémunération susceptible de vous être proposée ?

OUI / NON

Si oui, préciser lesquelles :

.....
.....

Niveau minimal de rémunération (peut varier en fonction des pays retenus) :

.....
.....

3. Avez-vous éventuellement d'autres restrictions s'agissant des caractéristiques des emplois susceptibles de vous être proposés (nature de l'emploi, temps de travail, congés payés, conditions de travail) ?

OUI / NON

Si oui, préciser lesquelles :

.....
.....

Date :

Signature du salarié :