Lire cet article en ligne

L’obligation de reclassement économique : modification de la loi pour les entreprises et les groupes implantés hors de France

Alors que les difficultés d’application des obligations des entreprises en termes de reclassement, spécifiquement dans le cadre international, durent depuis des années, et qu’elles auraient amplement mérité des éclaircissements et des précisions législatives, le choix a été fait d’y répondre partiellement et dans l’urgence 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* » dans le cadre d’un licenciement pour motif économique. Cette loi, au contenu on ne peut plus réduit – un article unique – ne manquera pas de créer de nouvelles difficultés du fait de ses imprécisions, d’autant plus que la circulaire qui devait suivre n’est toujours pas publiée.

1. Le contenu de la loi n° 2010- 499 du 18 mai 2010:

1.1. Introduction de la notion de rémunération équivalente :

L’article L.12334-4 dispose dorénavant 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 ».

Ce rajout de la notion de rémunération « équivalente » a pour objectif d’éviter des propositions de rémunérations locales dans les pays à bas coût de main-d’œuvre qui ont fait l’objet de vives critiques et de tapages médiatiques quand bien même ces propositions n’avaient été faites par les entreprises qu’en stricte application des exigences jurisprudentielles. Ces propositions ont été qualifiées d’indécentes, l’indécence étant appréciée sur la base des seuls critères français.

Cette disposition s’applique à tous les reclassements proposés, tant sur le territoire national qu’à l’étranger. Elle ne modifie rien en pratique s’agissant des obligations des entreprises en termes de reclassement en France. L’entreprise conserve d’autre part l’obligation de proposer des postes de catégorie inférieure à défaut de postes vacants au sein de la catégorie à laquelle appartient le salarié.

1.2. Le questionnaire de mobilité internationale : nouvelle étape procédurale

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

obligatoire.

La loi du 18 mai codifiée dans le nouvel article L.1233-4-1 du code du travail crée une nouvelle étape dans la procédure de licenciement pour motif économique. Cette nouvelle étape devra être mise en œuvre pour tout licenciement économique, individuel ou collectif et s'insérer dans la procédure applicable, variable selon le nombre de licenciements envisagés, l'effectif de l'entreprise et la représentation du personnel en place.

L'article L.1233-4-1 dispose : « *Lorsque l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient est implanté hors du territoire national, l'employeur demande au salarié**, préalablement** au licenciement, s'il 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 réception 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. »

2. Les conséquences pratiques pour les entreprises :

Dans l'attente de la circulaire ministérielle et du questionnaire-type qui devrait l'accompagner, nous pouvons tirer les conclusions pratiques suivantes :

- Ce nouveau dispositif implique à notre sens que le questionnaire donne la liste exhaustive des établissements et entreprises du groupe à l'étranger et de ne pas se contenter de la liste des pays qui disposent de postes vacants. Le temps nécessaire pour la procédure en France, essentiellement quand la consultation du comité d'entreprise est requise, permettrait en effet qu'un poste se libère au cours de la procédure au sein d'une entreprise dans laquelle aucun projet de recrutement n'était prévu. Dès lors pour éviter toute omission qui permettrait alors au salarié de voir reconnaître son licenciement comme dépourvu de cause réelle et sérieuse, il est primordial de communiquer la liste précise des pays mais également des villes dans lesquels le groupe est implanté.
- L'envoi ou la remise du questionnaire doit être « préalable au licenciement ». Sans autre précision, il convient d'être prudent spécifiquement quand l'entreprise doit consulter ses délégués du personnel ou son comité d'entreprise sur la procédure. Les représentants du personnel devant être informés et consultés notamment sur le calendrier prévisionnel et les reclassements, il semble difficile de pouvoir adresser ces questionnaires avant la fin de la consultation. Si le ministre du travail a préconisé, lors des débats parlementaires, un envoi après la première réunion de consultation du comité, et même si la

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

circulaire devait aller dans ce sens, nous préconisons de ne procéder à cette étape qu'après avoir obtenu l'avis des élus, du moins sur ce point du reclassement à l'étranger. En effet, si la loi a mis en place ce dispositif, les élus pourraient fort bien en revendiquer une amélioration, par exemple en termes de délais de réflexion pour les salariés. Dès lors, il nous semble inconcevable de diffuser ce questionnaire plus en amont car ce serait interdire aux élus de négocier toute possible amélioration du dispositif légal, ce qui pourrait être constitutif d'une entrave au comité.

- Le contenu du questionnaire n'est pas défini par la loi. La circulaire devrait amener les précisions souhaitables et le ministère devrait fournir des modèles de questionnaire.
  Selon nous, ce questionnaire devra être tout à la fois simple et précis et rester dans le cadre strict des termes de l'article L.1233-4-1. Si l'entreprise pourra y inclure sans risque les mentions des possibles restrictions que cet article cite expressément (rémunération et localisation), il semble de son intérêt de laisser les questions très ouvertes afin de laisser aux salariés le soin de préciser eux-mêmes leurs restrictions.
  A défaut, les tribunaux pourraient considérer que les questions très précises du questionnaire étaient destinées à manipuler le salarié en vue de lui faire refuser tout reclassement, et qu'en conséquence la recherche de reclassement n'est ni sérieuse ni loyale, ce qui rendrait le licenciement abusif.
  L'analyse et le traitement des questionnaires devront être faits sérieusement car ils doivent permettre de faire les propositions de reclassement écrites et précises requises par le code du travail.
  Il sera en effet rappelé que la communication d'une simple liste de postes vacants aux salariés visés par un licenciement économique n'est pas une offre de reclassement sérieuse. Les offres doivent impérativement être individualisées, écrites et précises. A défaut, le licenciement est considéré comme dénué de cause réelle et sérieuse.
  Cette analyse et les propositions qui doivent en découler vont nécessairement impliquer un délai supplémentaire dans la procédure. Si une partie des salariés refusera systématiquement les postes à l'étranger, nul doute que d'autres verront dans cette nouvelle étape une possibilité de rallonger la procédure en incluant dans leur questionnaire des restrictions qui devront alors être analysées au regard des vacances de postes au sein du groupe. Ce pourra par ailleurs être une possibilité de faille dans la procédure et donc de possibles contentieux.

  Si à ce jour les salariés d'entreprises appartenant à des groupes internationaux axent souvent leur contestation de licenciement économique sur la recherche de reclassement, c'est bien parce que la complexité des organisations de ces groupes et de la gestion des postes vacants à un niveau mondial est difficilement compatible avec une procédure de licenciement économique française qui requiert souvent plusieurs mois.

  On peut globalement estimer que les procédures de licenciement seront rallongées de deux à trois semaines au moins du fait de ce questionnaire de mobilité internationale.

- Il sera rappelé que les salariés à qui sont adressées des offres de reclassement doivent bénéficier d'un délai pour étudier l'offre. En l'absence de tout délai légal en la matière, les tribunaux et les inspections

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

du travail considéraient souvent qu'un reclassement à l'étranger exigeait un délai de réflexion de 2 à 3 semaines. Le fait que le salarié ait déjà accepté le principe d'une expatriation et qu'il ait préalablement défini ses restrictions personnelles dans ce questionnaire devrait permettre de considérer qu'un délai de réflexion de 2 semaines serait suffisant. La circulaire amènera peut-être des précisions sur ce point. A défaut, la jurisprudence sera probablement amenée à définir ce qu'est un délai raisonnable dans tel cas.

- Au regard des reclassements sur le territoire national, le principe du questionnaire préalable a été refusé par la Cour de Cassation. Tous les postes compatibles et vacants en France doivent donc être proposés aux salariés visés par un licenciement économique. Ils doivent également disposer d'un délai de réflexion suffisant pour étudier l'offre. Dès lors que ce reclassement imposerait au salarié de transférer son domicile, un délai de 2 à 3 semaines est souvent requis par les élus et les administrations.

  Ces délais de réflexion doivent par ailleurs s'articuler avec les délais légaux impératifs des dispositifs légaux de reclassement applicables selon la taille des entreprises et leur appartenance à un groupe (Convention de Reclassement Personnalisé ou Congé de Reclassement).

On pouvait espérer qu'une loi puisse sécuriser les entreprises en termes de procédure de reclassement international. Le questionnaire de mobilité internationale pourra peut-être simplifier les recherches de reclassement. Nous sommes cependant pour l'heure dubitatifs car la rédaction très synthétique de la loi ouvre la porte à de multiples interprétations. Il nous faudra donc encore attendre la jurisprudence qui ne manquera pas sur un tel sujet. Nous ferons un point intermédiaire dès la publication de la circulaire et du formulaire-type.

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.