



Loi du 18 mai 2010

visant à garantir de justes conditions de rémunérations aux salariés concernés par une procédure de reclassement

L'actuelle législation sur le licenciement économique prévoit que l'entreprise qui envisage de licencier un salarié pour un motif économique doit préalablement proposer à l'intéressé des offres de reclassement.

Le licenciement économique ne sera alors possible que si le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel la société appartient.

La cour de cassation a depuis longtemps eu une interprétation large du périmètre du groupe puisque celui-ci n'est pas limité au territoire national ou au pays de l'Union Européenne.

Dès lors, des offres de reclassement ont été faites dans des pays émergents avec des rémunérations beaucoup moins importantes qu'en France.

L'encadrement de l'offre au regard de la rémunération :

Alors que le Code du Travail prévoit que le reclassement du salarié doit s'effectuer sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent, il ne traitait pas, jusqu'à lors de la question de la rémunération du poste proposé.

La loi du 18 Mai 2010 modifie l'article L. 1233-4 du Code du Travail qui **précise, désormais, que le reclassement du salarié doit être « assorti d'une rémunération équivalente ».** Elle ne doit pas nécessairement être identique. Ce texte devrait permettre de garantir une rémunération « décente » aux salariés reclassés sur le territoire national mais, surtout, à l'étranger.

- L'encadrement des offres de reclassement faites à l'étranger :

La loi du 18 Mai 2010 prévoit que **l'employeur doit demander 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. ».**

Par la suite, **le salarié doit manifester son accord dans un délai de six jours ouvrables à compter de la réception de la proposition de l'employeur, accompagné d'éventuelles restrictions. L'absence de réponse vaut refus de la part de l'intéressé.**

La loi prévoit également que **les offres de reclassement hors du territoire national doivent être écrites et précises.** Elles ne peuvent être adressées au salarié que si celui-ci a accepté d'en recevoir et doivent tenir compte des restrictions posées par l'intéressé. Est donc validée par le législateur la méthode des questionnaires utilisés par des employeurs pour connaître les vœux de reclassement des salariés.

Bien entendu, dans tous les cas, le salarié reste libre de refuser les offres de reclassement ainsi faites.

LOIS

LOI n° 2010-499 du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement (1)

NOR: MTSX0915164L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article unique

Le code du travail est ainsi modifié :

1° La première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 1233-4 est complétée par les mots : « assorti d'une rémunération équivalente » ;

2° Après l'article L. 1233-4, il est inséré un article L.1233-4-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1233-4-1.* – 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. »

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 18 mai 2010.

NICOLAS SARKOZY

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
FRANÇOIS FILLON

*La ministre de l'économie,
de l'industrie et de l'emploi,*
CHRISTINE LAGARDE

*Le ministre du travail, de la solidarité
et de la fonction publique,*
ERIC WOERTH

(1) *Travaux préparatoires* : loi n° 2010-499.

Assemblée nationale :

Proposition de loi n° 1672 ;

Rapport de M. Philippe Folliot, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 1729 ;

Discussion le 25 juin 2009 et adoption le 30 juin 2009 (TA n° 307).

Sénat :

Proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale, n° 504 rectifiée (2008-2009) ;

Rapport de M. Jean-Marie Vanlerenberghe, au nom de la commission des affaires sociales, n° 412 (2009-2010) ;

Texte de la commission n° 413 (2009-2010) ;

Discussion et adoption le 4 mai 2010 (TA n° 95, 2009-2010).