

N° 435

---

# SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2008-2009

---

---

Annexe au procès-verbal de la séance du 25 mai 2009

## PROPOSITION DE LOI

*tendant à exiger qu'en cas de plan de licenciement économique, les éventuelles offres de reclassement correspondent à des emplois et à des niveaux de salaires équivalents,*

PRÉSENTÉE

Par M. Jean Louis MASSON,  
Sénateur

*(Renvoyée à la commission des Affaires sociales, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)*



## EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

L'article L. 1233-4 du code du travail dispose :

*« Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.*

*Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent. À défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.*

*Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises ».*

En application de cet article, les entreprises qui souhaitent procéder à un licenciement économique sont tenues de proposer à leurs employés les reclassements possibles dans leurs autres établissements ou dans d'autres entreprises du groupe tant en France qu'à l'étranger. Cela conduit souvent à des aberrations, notamment dans le cas des entreprises concernées par la concurrence des pays en voie de développement. On voit alors se multiplier les offres de reclassement dans ces pays et avec des conditions salariales ridiculement faibles.

Ainsi en juin 2008, les salariés d'Ardennes Forge se sont vus suggérer un reclassement au Brésil pour un salaire mensuel d'environ 100 euros. Déjà en 2005, les salariés d'un fabricant de bobines électriques à Schirmeck s'étaient vus proposer un reclassement en Roumanie pour 110 euros par mois, à raison de 40 heures de travail par semaine. Récemment en avril 2009, les salariés d'une entreprise textile de Castres ont reçu une offre d'embauche en Inde pour un salaire mensuel de 69 euros... De tels exemples sont nombreux et à chaque fois, les salariés concernés se sentent à juste titre humiliés et traumatisés.

En fait, les situations de ce type s'expliquent par les lacunes et le manque de précision de la loi, ce qui oblige les entreprises concernées à s'entourer de précautions. Bien qu'elles n'aient quasiment aucune chance d'être acceptées, ces offres sont faites pour éviter que les plans sociaux soient contestés devant les tribunaux. Le cadre juridique les impose dès l'instant où l'employeur a démontré qu'il n'y avait pas d'autres possibilités de reclassement ailleurs.

L'attitude des entreprises n'est toutefois pas sans fondement. Ainsi en mai 2009, le fabricant français de chaussettes Olympia a été condamné par la cour d'appel de Reims à verser 2,5 millions d'euros à 47 salariés licenciés, pour ne pas leur avoir proposé un reclassement en Roumanie. Or, en plein accord avec le comité d'entreprise, la direction s'était refusé à proposer des reclassements « *indignes* » dans son usine de Roumanie au salaire de 110 euros par mois.

Certes, la Cour de cassation a tenté d'encadrer davantage ces obligations légales. Elle a ainsi exigé que l'employeur établisse qu'il avait réellement consenti des efforts de reclassement en procédant à des démarches actives et que tous les efforts d'adaptation et de formation du salarié aient été réalisés. Elle a précisé que, dans le cas d'un groupe, le reclassement devait être recherché dans les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

De même, dans une instruction adressée en janvier 2006 aux services déconcentrés de l'État, le ministère de l'Emploi a estimé qu'une proposition de reclassement à l'étranger « *pour des salaires très inférieurs au SMIC ne pouvait être considérée comme sérieuse* » et ne saurait répondre aux obligations du code du travail. Mais ce texte n'a aucune valeur juridique car ce n'est qu'une interprétation de l'administration.

Pour mettre un terme aux situations de ce type, il faut donc remédier aux lacunes et aux imprécisions de la loi. Dans ce but, la présente proposition de loi vise à préciser le contenu de l'article L. 1233-4 du code du travail en prévoyant que le reclassement doit se faire à salaire équivalent.

## **PROPOSITION DE LOI**

### **Article unique**

La première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 1233-4 du code du travail est ainsi rédigée

« Le reclassement du salarié s'effectuera sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent, l'un et l'autre devant être assortis d'un salaire équivalent à celui qu'il perçoit ».