

# Social.

## Reclassement à l'étranger

La proposition de reclassement de salariés français vers une filiale roumaine a beaucoup choqué, il y a quelques mois, le monde syndical français. Un employeur avait inscrit, dans un plan de sauvegarde de l'emploi, la possibilité de proposer à ses salariés licenciés un reclassement en Roumanie avec une rémunération adaptée à ce pays soit à un taux environ 10 fois plus faible que le taux français du smic. Si le chef d'entreprise est tenu de proposer des mesures de reclassement avant de procéder à un licenciement économique, une instruction récente de la Délégation à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) vient encadrer ces propositions d'expatriation pour en limiter les excès. L'employeur qui procède à un licenciement collectif d'au moins 10 salariés sur 30 jours est tenu d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi lorsque son entreprise compte au moins 50 salariés (L. 321-4 code travail). Sous peine de nullité de la procédure de licenciement, l'employeur doit établir un plan « comprenant des mesures concrètes et précises » de nature à éviter des licenciements ou à en limiter le nombre. La jurisprudence relative au contenu des plans de sauvegarde de l'emploi est aujourd'hui stabilisée. L'employeur ne peut se contenter de prévoir dans ce plan de simples mesures de reclassement. Il doit étudier toute mesure suscepti-

ble d'éviter les licenciements comme, par exemple, la réduction de la durée du travail, le développement d'actions de formation ou l'organisation de passages vers le temps partiel. Les juges apprécient la validité du plan au regard des moyens dont dispose l'entreprise. Lorsque le plan prévoit des mesures de reclassement interne, l'employeur doit préciser le nombre et la nature des emplois pouvant être proposés aux salariés à l'intérieur du groupe ainsi que leur localisation et les catégories professionnelles concernées par le projet de licenciement. Il doit, en outre, proposer aux salariés concernés la mise en œuvre de moyens d'adaptation leur permettant d'exercer l'emploi considéré.

L'instruction du 23 janvier 2006 (DGEFP 2006-1) vient préciser les critères permettant d'apprécier les propositions faites par les employeurs lorsqu'ils in-

**Le reclassement à l'international sur la base de salaire très inférieur au smic ne peut être considéré comme sérieux.**

sèrent dans le plan de sauvegarde de l'emploi des propositions de reclassement sur des emplois situés à l'étranger. Les polémiques ayant fait suite à des propositions de reclassement de salariés vers des pays de l'Est avec des baisses consé-



quentes de salaires rendaient indispensable cette clarification.

Si l'employeur se doit d'examiner toutes les propositions de reclassement envisageables pour les salariés, il n'en doit pas moins respecter le principe fondamental du droit contractuel en vertu duquel les obligations qui résultent du contrat doivent être exécutées de bonne foi. L'obligation de reclassement ne doit pas méconnaître les attentes légitimes des salariés et apparaître comme clairement inacceptable. Il en résulte que les propositions de reclassement dans des unités de production à l'étranger et sur la base de salaires très inférieurs au smic ne peuvent être considérées comme sérieuses et elles ne

peuvent, en conséquence, figurer dans un plan de sauvegarde de l'emploi. Le reclassement à l'international demeure une possibilité pour l'employeur. Il doit correspondre à la catégorie d'emploi occupée par les salariés concernés ou à des emplois équivalents.

Il n'est possible de leur proposer un emploi de catégorie inférieure qu'avec leur accord et les mesures organisant des reclassements à l'étranger dans un contexte social très différent du contexte français ne peuvent plus figurer dans les plans de sauvegarde de l'emploi.

**Jean-Michel Lattes,**  
maître de conférences  
droit privé,  
vice-président UT1.