



N° 1672

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 13 mai 2009.

PROPOSITION DE LOI

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

(Renvoyée à la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par Messieurs

François SAUVADET, Philippe FOLLIOT et les membres
du groupe Nouveau Centre⁽¹⁾ et apparentés⁽²⁾

députés.

(1) *Ce groupe est composé de Mesdames et Messieurs* : Jean-Pierre Abelin, Charles de Courson, Stéphane Demilly, Jean Dionis du Séjour, Raymond Durand, Francis Hillmeyer, Michel Hunault, Olivier Jardé, Yvan Lachaud, Jean-Christophe Lagarde, Colette Le Moal, Maurice Leroy, Claude Leteurtre, Nicolas Perruchot, Jean-Luc Prétel, François Rochebloine, Rudy Salles, François Sauvadet, Marc Vampa, Francis Vercamer, Philippe Vigier.

(2) Thierry Benoit et Philippe Folliot.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

La multiplication des licenciements pour motif économique conséquence de la crise sans précédent que traverse notre pays a conduit les députés du groupe Nouveau Centre à déposer la présente proposition de loi, afin de corriger une faille législative dans notre droit du travail qui conduit certains employeurs à proposer à leurs salariés licenciés des procédures de reclassement humiliantes et inacceptables.

Dans ce contexte, le rôle du législateur est de mobiliser toutes les énergies afin d'éviter que des salariés se retrouvent dans une situation difficile ou traumatisante.

Le droit français actuel offre plusieurs garanties aux salariés licenciés pour motif économique, parmi lesquels, les procédures de reclassement.

En effet, en vertu de l'article L. 1233-4 de notre code du travail :

« 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. »

Cet article conforme aux intérêts des personnels, oblige donc l'employeur à proposer aux salariés victimes de licenciement pour motif économique, une solution de reclassement au sein de l'entreprise ou du groupe sur un emploi « de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent. »

Cependant plusieurs jurisprudences ont imposé que les entreprises offrent, quand elles en disposent, des postes à l'étranger, dans le cas d'un groupe international notamment. Ainsi par exemple, dans l'arrêt du 4 février 2004, le Conseil d'État juge que l'employeur devra rechercher les possibilités de reclassement dans l'ensemble des entités composant le

groupe, y compris celles qui se trouvent hors du territoire national. Si tel n'est pas le cas, le plan ainsi que les licenciements subséquents peuvent être annulés.

A contrario certains employeurs utilisent systématiquement cette possibilité pour se « débarrasser » à bon compte de leurs obligations légales sachant pertinemment que les offres ainsi faites seront refusées par les salariés et le plan de reclassement validé par les autorités judiciaires. Il est intolérable que la loi puisse justifier voire encourager de cette manière des comportements qui bien souvent ajoutent au drame humain du licenciement, un profond sentiment d'incompréhension.

Nombre d'organisations syndicales et d'employeurs dénoncent cette législation qui permet de mettre en œuvre une dissimulation de licenciements, ce que les auteurs de cette proposition de loi jugent inacceptable.

Les auteurs de cette proposition de loi souhaitent donc attirer l'attention de la représentation nationale sur les lacunes considérables de cet article :

- Il ne donne aucune précision sur le secteur géographique au sein duquel le reclassement peut intervenir.
- Il ne donne aucune précision sur le niveau de rémunération de l'offre de reclassement.

L'ambiguïté de la rédaction de la loi actuelle permet donc aux employeurs de faire des propositions de reclassement :

- dans des pays étrangers, et notamment, dans des pays émergents ;
- à un niveau de rémunération dérisoire.

Si les auteurs de la proposition de loi ne souhaitent pas restreindre géographiquement les offres de remplacement, qui sont susceptibles, quand elles sont souhaitées, de constituer une expérience enrichissante pour les salariés d'un point de vue professionnel comme personnel, ils entendent garantir aux salariés concernés, une rémunération équivalente à celle qu'ils percevaient dans leur précédent emploi, même à l'étranger.

Aussi l'article unique de cette proposition de loi a pour ambition de corriger l'article L. 1233-4 de notre code du travail, afin de garantir au salarié licencié que la proposition de reclassement qui lui sera faite, portera

sur un emploi lui assurant une rémunération décente, compatible avec les salaires habituellement pratiqués dans son domaine de compétence sur le territoire français, y compris pour un emploi à l'étranger.

PROPOSITION DE LOI

Article unique

- ① L'article L. 1233-4 du Code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° À la fin de la première phrase du second alinéa, insérer les mots :
« assorti d'une rémunération mensuelle de base équivalente. »
- ③ 2° Après le second alinéa, insérer un alinéa ainsi rédigé :
- ④ « Lorsque les emplois proposés pour le reclassement sont situés à l'étranger, ils doivent assurer au salarié le respect des règles de l'ordre public social français en matière de rémunération. »