



N° 1871

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 22 juillet 2009.

## PROPOSITION DE LOI

*tendant à poser des **critères objectifs** aux offres de reclassement éventuellement proposées à **certains salariés** dans le cadre d'une **procédure de licenciement pour motif économique**,*

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

présentée par

M. François BAROIN,  
député.

## EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

L'article L. 1233-4 du code du travail définit les règles de reclassement de personnel dont le poste est supprimé dans le cadre d'un licenciement économique de la façon suivante :

*« 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. A 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. »*

Cet article, dans sa mise en pratique, peut conduire à de véritables drames humains. Il en est ainsi du groupe Olympia qui, connaissant des difficultés d'ordre économique, s'est vu contraint, en 2005, de procéder au licenciement pour motif économique de 47 de ses salariés.

Cette entreprise, dont le siège social se trouve dans l'Aube, en Champagne-Ardenne, employait, avant licenciement, 340 personnes environ et possède une unité de production en Roumanie d'environ 400 salariés. Les conditions de travail sont si différentes en Roumanie, tant du point de vue du salaire que de l'organisation du travail, qu'il a semblé inhumain à la direction du groupe, après consultation et avec l'aval des Représentants du personnel, de proposer un reclassement de salariés aubois dans cette unité roumaine : salaire mensuel de 110 euros et 40 heures de travail hebdomadaire. Pour appuyer sa décision, la présidente s'est référée à l'instruction DGEFP n° 2006-01 du 23 janvier 2006, relative à l'appréciation de propositions de reclassement à l'étranger. Ce texte du Ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement, indique que « la proposition d'une entreprise concernant des postes au sein du groupe,

dans des unités de production à l'étranger, pour des salaires très inférieurs au SMIC, ne peut être considérées comme ayant été faites de bonne foi ». Ainsi, le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle à cette date demande aux préfets et aux directeurs régionaux du travail, notamment, de « rappeler aux employeurs que les propositions de reclassement interne qu'ils doivent faire lorsqu'ils envisagent de licencier certains salariés, doivent être sérieuses pour être considérées comme ayant été faites de bonne foi. Or, la cour d'appel de Reims, dans son jugement du 13 mai 2009, a condamné le groupe Olympia à régler une indemnité moyenne de 32 mois de salaires aux salariés licenciés, au motif que l'entreprise n'avait pas fait de proposition écrite de reclassement dans le groupe (comprendre, la Roumanie). Cette décision menace la poursuite d'activité du groupe et l'avenir des 600 salariés restants.

Cette situation est malheureusement amenée à se renouveler pour d'autres groupes ayant délocalisé une partie de leur production dans des unités situées dans des pays aux conditions de travail très éloignées des nôtres.

Aussi est-il paru utile de compléter l'article L. 1233-4 du code du travail en apportant des restrictions à l'obligation de proposition de reclassement :

– lorsque le temps de travail du poste proposé est inférieur de plus de 30 % du temps de travail du poste supprimé ;

– lorsque la législation du travail applicable au poste proposé prévoit une durée hebdomadaire du travail, pour un temps plein, supérieure ou égale à 42 heures ;

– lorsque la rémunération mensuelle proposée pour le poste de reclassement est inférieure de 40 % à la rémunération du poste supprimé ou de 10 % au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## PROPOSITION DE LOI

### Article unique

- ① Le dernier alinéa de l'article L. 1233-4 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :
- ② « Sauf demande expresse du salarié, l'employeur n'est pas tenu de proposer d'offre de reclassement à l'étranger quand les conditions entourant le poste proposé contiennent les éléments suivants :
- ③ « – salaire inférieur de 40 % au poste précédemment occupé ou de 10 % au salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- ④ « – durée de travail hebdomadaire supérieure à 42 heures ;
- ⑤ « – temps de travail inférieur de plus de 30 % au temps de travail précédent ;
- ⑥ « – congés annuels inférieurs à quatre semaines. »