



## PARUTION DU DECRET SUR LA PROCEDURE DE RECLASSEMENT INTERNE HORS DE FRANCE

Par Patrick Thiébart  
[pthiebart@jeantet.fr](mailto:pthiebart@jeantet.fr)

En matière de reclassement interne, l'employeur doit rechercher tous postes disponibles dans l'entreprise ou dans les entreprises appartenant au même groupe et dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent la permutabilité des salariés.

Toutefois, lorsque les entreprises du groupe sont établies à l'étranger c'est au salarié de faire savoir à son employeur qu'il souhaite recevoir des offres de reclassement à l'étranger.

Manquaient les modalités pratiques selon lesquelles le salarié est informé de la possibilité de demander ces offres de reclassement et l'employeur est tenu de transmettre ces offres. C'est chose faite désormais avec le décret du 12 décembre 2015.

Aux termes de ce décret, la procédure d'information est la suivante :

- L'employeur informe individuellement le salarié, par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine, de la possibilité de recevoir des offres de reclassement hors du territoire national.
- A compter de la réception de l'information de l'employeur, le salarié dispose de sept jours ouvrables pour formuler par écrit sa demande de recevoir ces offres. Il précise, le cas échéant, les restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation ainsi que toute autre information de nature à favoriser son reclassement.
- L'employeur adresse au salarié les éventuelles offres écrites et précises correspondant à sa demande en précisant le délai de réflexion dont il dispose pour accepter ou refuser ces offres ou l'informe de l'absence d'offres correspondant à sa demande, sachant que ce délai de réflexion ne peut être inférieur à huit jours francs, sauf lorsque l'entreprise fait l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.
- L'absence de réponse à l'employeur à l'issue du délai de réflexion vaut refus.

Le décret précise également qu'une offre est précise dès lors qu'elle indique au moins :

- le nom de l'employeur ;
- la localisation du poste ;
- l'intitulé du poste ;
- la rémunération ;
- la nature du contrat de travail ;
- la langue de travail.

Le décret prend application à compter du 13 décembre 2015.