

N° 615

SÉNAT

TROISIÈME SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1993-1994

Rattaché pour ordre au procès-verbal de la séance du 13 juillet 1994.
Enregistré à la Présidence du Sénat le 12 septembre 1994.

PROPOSITION DE LOI

*sur les garanties accordées aux salariés français
expatriés en cas de licenciement,*

PRÉSENTÉE

Par MM. Charles de CUTTOLI, Paul d'ORNANO
et Mme Paulette BRISEPIERRE,

Sénateurs.

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

Emploi. – *Conventions collectives - Entreprises - Filiales - Français de l'étranger - Licenciements.*

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

L'article L. 122-14-8 du code du travail accorde un certain nombre de garanties en cas de licenciement au salarié français expatrié mis par la société au service de laquelle il était engagé (société-mère) à la disposition d'une filiale étrangère a laquelle il est lié par un contrat de travail.

Ces garanties qui existent depuis 1973 sont les suivantes :

– *En cas de licenciement de ce salarié par la filiale, la société-mère est tenue aux obligations suivantes :*

- elle doit assurer le *rapatriement* du salarié ;
- elle doit lui *procurer un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions au sein de la société-mère.*

– Si la *société-mère entend néanmoins licencier ce salarié, les dispositions de la loi française en cas de licenciement sont applicables.* Le temps passé par le salarié au service de la filiale est pris en compte pour le calcul du délai congé et de l'indemnité de licenciement.

Ces dernières dispositions sont particulièrement protectrices puisqu'elles imposent à l'employeur d'observer une procédure spécifique de licenciement, fixent les règles de préavis et déterminent le montant minimal des indemnités de licenciement. L'article L. 122-14-4 du code du travail dispose notamment qu'en cas de licenciement pour un motif qui n'est pas réel et sérieux, le juge ne pourra accorder au salarié une indemnité inférieure à six mois de salaire s'il a plus de deux ans d'ancienneté et travaille dans une entreprise de plus de dix salariés.

L'article L. 122-14-8 du code du travail comportait cependant une lacune. Il n'était pas dit expressément que ses dispositions étaient d'ordre public et que toute stipulation contraire était nulle de plein droit.

Déjà la chambre sociale de la Cour de cassation avait clairement indiqué, par arrêt du 4 juin 1987, qu'un salarié protégé par cet article

pouvait renoncer à son bénéfice et qu'il n'était pas tenu d'en solliciter l'application (soc. 4 juin 1987, Bull. civ. V, n° 359).

La Cour de cassation a confirmé cette jurisprudence en allant plus loin encore dans deux arrêts du 30 juin 1993 (Sté Carrefour, c/de Marchi et Robert c/C.E.B.T.P.).

La Cour constate que l'article L. 122-14-8 n'est applicable que lorsque le contrat de travail est régi par la loi française. Elle ajoute qu'il est loisible aux parties d'écarter l'application de la loi française et de choisir la loi étrangère du lieu d'exécution du contrat.

Cette jurisprudence est logique compte tenu de la lacune que nous avons signalée et qu'il est urgent de combler.

En effet, nos compatriotes salariés expatriés sont, du fait de cette lacune et de cette jurisprudence, placés dans une situation difficile. La législation du travail du lieu d'exécution du contrat comporte bien souvent, en dehors de l'Europe, une protection légale minorée, voire quasi inexistante des salariés.

Or, dans le cadre des négociations du G.A.T.T., les négociateurs sont convenus de la nécessité d'éliminer progressivement le « dumping social » (l'expression « dumping » est passée dans le langage courant et l'on considère ici qu'elle a été intégrée à la langue française).

Le maintien du *statu quo* résultant de la jurisprudence de la Cour de cassation affaiblirait cette volonté de rehausser la protection sociale des salariés, notamment dans les pays en voie de développement.

Par ailleurs, il nuirait au recrutement de salariés français travaillant au développement de nos échanges extérieurs.

Il porterait enfin une grave atteinte à leurs droits sociaux.

Nous vous proposons donc de combler les lacunes de l'article L. 122-14-8 du code du travail.

D'une part, ses dispositions seraient déclarées d'ordre public et toute stipulation contraire réputée non écrite.

D'autre part, ses dispositions ne feraient pas obstacle à l'application de lois étrangères plus favorables.

Tel est, Mesdames, Messieurs, l'objet de la présente proposition de loi que nous vous demandons de bien vouloir adopter.

PROPOSITION DE LOI

Article premier.

L'article L. 122-14-8 du code du travail est complété par l'alinéa suivant :

« Les dispositions du présent article sont d'ordre public. Toute stipulation contraire est réputée non écrite. Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application de lois étrangères, de conventions collectives ou accords individuels ou collectifs de travail, de règlements étrangers ou de stipulations du contrat de travail plus favorables. »

Art. 2.

Les dispositions de la présente loi sont applicables aux instances en cours.