

## À vos Agendas



AvoSial tiendra son colloque annuel le **mercredi 18 mars 2015 à 14h**, à la Maison Du Barreau, sur la thématique de la souffrance au travail. Intitulée « La santé au travail : du virus au vaccin », cette séquence mobilisera des experts venus d'horizons divers autour de ce phénomène sous-estimé, dont la prévention reste peu normée.

**Dans le cadre de cette journée, AvoSial procédera à l'élection de son nouveau Bureau. Nous comptons tous sur votre participation !**

## AvoSial au grand jour

Valérie Blandeau et Stéphanie Stein seront reçues par Emmanuel Jessua, Directeur du programme de simplification pour les entreprises, le **19 janvier** au Secrétariat Général du Gouvernement. Au menu des discussions : la rédaction de l'ordonnance qui prévoit d'harmoniser la notion de jour dans le code du travail.



## Exprimez-vous !

Vous souhaitez vous exprimer sur un texte de loi ou un sujet lié à l'actualité sociale au nom d'AvoSial ?

N'hésitez pas à contacter notre service de presse :

**Karen Patouillet**  
karen.patouillet@vingt-quatre.fr

**Anne-Laure Marin**  
annelaure.marin@vingt-quatre.fr

**Pour ce premier semestre 2015**, la lettre d'AvoSial s'offre un lifting, une interview et un colloque. Une actualité riche pour une rentrée sociale chargée ! Bonne lecture et surtout, très belle année à tous. Nous vous souhaitons nos meilleurs vœux, de bonheur et de réussite.

Le Bureau

## Bienvenue à nos nouveaux adhérents

**Nous avons le plaisir d'accueillir de nouveaux confrères depuis septembre dernier.**

**Alexia BLOCH** Cabinet BLOCH, Paris  
**Agnès BONNES** Cabinet Agnès BONNES, Paris  
**Julien BOUCAUD-MAÎTRE**  
CHASSANY WATRELOT & Ass., Paris  
**Bénédicte DELL'ACCIO-ROUDIER**  
Cabinet AJPS, Grenoble  
**Sarah DELON-BOUQUET** BRYAN CAVE LLP, Paris  
**Danilo DI VINCENZO**  
LES AVOCATS LE CORRE et Ass., Canada  
**Diane DUBRUEL** SOLUCIAL Avocats, Lille  
**Marie-Hélène FOURNIER-GOBERT**  
CLEACH Avocats, Paris  
**Laurent GUARDELLI** COBLENCÉ & Associés, Paris  
**Xavier GUIDER** BREDIN PRAT, Paris  
**Hélène GUILLOT** CHASSANY WATRELOT & Ass., Paris  
**Marilyn HAGEGE** CMH+ Avocats, Paris  
**Sandrine HENRION** OPLEO Avocats, Paris  
**Charlotte BREDON** BRL Avocats, Paris  
**Elise DANGLETERRE** Cabinet DANGLETERRE, Paris  
**Marianne FRANJOU** ALTANA LAW, Paris  
**Marc MIGEON**  
CMS BUREAU FRANCIS LEFEBVRE, Lyon

**Stéphane HENRY** PAUL HASTINGS, Paris  
**Xavier JERPHANION**  
CHASSANY WATRELOT & Ass., Paris  
**Antoine JOUHET** GIDE LOYRETTE NOUËL AARPI, Paris  
**Juliana KOVAC** FLICHY GRANGÉ Avocats, Paris  
**Caroline LAMBERT**  
CMS BUREAU FRANCIS LEFEBVRE, Hauts-de-Seine  
**Ronan MABILEAU** Cabinet MABILEAU, Nantes  
**Laura MICHL** FLICHY GRANGÉ Avocats, Paris  
**Annabelle PAVON-GRANGIER** CABINET 121, Paris  
**Corinne POTIER** FLICHY GRANGÉ Avocats, Paris  
**Anne-Lise PUGET** BERSAY & Ass., Paris  
**Antoine SAPPIN** CAPSTAN, Paris  
**Olivier SIMON** Cabinet SIMON, Mulhouse  
**Sophie-Laurence VIDAL** Cabinet GDSA, Paris  
**Laurent VOVARD**  
TUFFAL-NERSON DOUARRE et Ass., Paris  
**Anna MILLERET-GODET** COHEN & GRESSER, Paris  
**Aurélien MOINE** ASHURST LLP, Paris  
**Sophie REICHMAN** Cabinet REICHMAN, Paris  
**Stéphane VACCA** Cabinet VACCA, Paris  
**François VIGNANCOUR** VIGNANCOUR DISCHAMP, Dijon

## Nos contributions

### Simplification de la vie des entreprises : la proposition d'AvoSial retenue !

Comme indiqué dans le précédent numéro, AvoSial a été reçu en audition par la Commission spéciale *Simplification de la vie des entreprises* de l'Assemblée Nationale l'été dernier. Bonne nouvelle : la contribution de Stéphanie Stein et Valérie Blandeau a été retenue ! La notion de « jour » sera harmonisée dans le code du travail. L'article 2 du projet de loi voté le 15 décembre dispose en effet : « Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi afin d'harmoniser la définition et l'utilisation des notions de jour et, en tant que de besoin, d'adapter la quotité des jours, dans la législation du travail et de la sécurité sociale. »

### Épargne salariale : AvoSial aux avant-postes

Suite à la remise du rapport du Copiesas sur l'épargne salariale et dans le contexte de la conférence sociale de juillet dernier, les membres du groupe de travail « Epargne Salariale et Actionnariat Salarié » d'AvoSial ont fait part de leurs recommandations à Bercy. Dans le même temps, ces préconisations ont été relayées en avant-première sur Actuel RH. Pour les découvrir, cliquez [ici](#).

### Économie sociale et solidaire : AvoSial reçu à Bercy

Au vu des dispositions de la loi Hamon et de son décret d'application, AvoSial a monté en urgence une commission ad hoc. Etienne Pujol, Florence Aubonnet et Myrtille Lapuelle ont été reçus par Éric Dupas-Laigo conseiller à l'Économie Sociale et Solidaire auprès de la secrétaire d'Etat Carole Delga, puis ont coordonné la rédaction d'une contribution diffusée le 23 décembre 2014. Retrouvez cette contribution dans la rubrique « Commissions » de l'espace membre.

**Ne manquez pas  
le prochain  
atelier pratique !**

**Le 9 février 2015**  
sur le thème « **Contrôle Urssaf :  
actualité législative et jurispruden-  
tielle** »

*Quels arguments soulever pour faire  
annuler un redressement ?*

*Comment négocier, à quel stade,  
sur quels points ?*



**Depuis septembre dernier,  
cinq ateliers pratiques  
ont été organisés...**

**Le 15 septembre**  
sur le thème « **CHSCT** »  
co-animé par Marie-Hélène BENSADOUN  
et Danièle CHANAL

**Le 23 octobre**  
sur le thème « **Dirigeants** »  
co-animé par Chantal GIRAUD VAN  
GAVER, Laurent GUARDELLI  
et Ludovic DORÈS

**Le 27 novembre**  
sur le thème « **L'obligation de  
reclassement interne : quels conseils  
donner ? Quelle défense préparer ?** »  
co-animé par Nicolas SAUVAGE  
et Jean MARTINEZ

**Le 10 décembre**  
sur le thème « **Droit d'information  
préalable des salariés en cas de cession  
d'entreprise** »  
co-animé par Myrtille LAPUELLE,  
Florence AUBONNET  
et Etienne PUJOL

**Le 14 janvier 2015**  
sur le thème « **Enquêtes internes :  
pratiques et enjeux** »

# Nouvelles commissions

De nouvelles commissions de travail ont été mises en place depuis septembre dernier.

## Commission « Dialogue Social »

La Commission *Dialogue social* a été mise en place début septembre. Stéphane Béal (Réfèrent au sein du Bureau) et Amélie d'Heilly (Rapporteur) ont supervisé la réalisation d'une contribution le 19 décembre 2014, communiquée au Ministère du Travail à la demande de ce dernier. Retrouvez cette contribution en ligne dans la rubrique « Commissions » de l'espace membre.

### Objectifs :

Réfléchir sur ces sujets qui font et feront dans les prochaines semaines l'objet de négociations entre les partenaires sociaux. Avosial ne peut, ni ne veut, être spectateur de celles-ci et souhaite contribuer au débat.

## Commission « Droit et pratique du reclassement »

Rapporteurs : Jean MARTINEZ et Nicolas SAUVAGE, membres du Bureau

### Objectifs :

- Stimuler l'échange entre les membres d'Avosial sur les questions posées par l'obligation de reclassement, tant en conseil qu'en contentieux.
- Donner des sujets récurrents à insérer dans les écritures pour atteindre enfin la CdC.

### Thèmes de réflexion :

- Lobbying visant à rationaliser l'obligation de reclassement (en étendant par exemple le questionnaire de l'article L. 1233-4-1 aux cas de mobilité inter-établissement en France)
- Recueil de données mettant en rapport le taux d'efficacité de l'obligation de reclassement et sa place dans le contentieux social
- Recueil et diffusion de bonnes pratiques en matière de conseil et contentieux
- Réflexion sur la liste des reclassements internationaux à mettre / à ne pas mettre dans le livre 2.

## Commission « Protection sociale »

Rapporteur : Juliana KOVAC

Réfèrent au sein du Bureau : Hubert FLICHY

### Objectifs :

- Débattre ensemble de l'actualité législative, réglementaire et jurisprudentielle
- Réfléchir aux moyens d'aider les entreprises à faire face à leurs obligations : gérer un contrôle Urssaf, généraliser la Complémentaire Santé, garantir la portabilité des droits, mettre en place un régime de retraite supplémentaire
- Informer les pouvoirs publics des difficultés ou des interrogations que suscite une réglementation : participer à la préparation des textes et des circulaires

# ENTRETIEN AVEC... Jean Martinez

« Reclassement : le projet Macron part d'une bonne intuition mais ne va pas assez loin ! »

Dernier membre arrivé au Bureau d'AvoSial, Jean Martinez nous partage son analyse des effets de la loi Macron sur le reclassement.

**Le projet de loi Macron donne la possibilité à l'employeur de fixer unilatéralement les critères d'ordre des licenciements, c'est-à-dire sans accord des syndicats. Ce changement constitue-t-il une mini-révolution pour les entreprises ?**

Le projet Macron apporte sur ce point une clarification très souhaitable. Le sujet était en principe réglé par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 mais l'arrêt Mory Ducros de la Cour administrative d'appel de Versailles sème le doute. Pour apprécier la portée de la disposition proposée, on peut resituer le sujet dans une chronologie en cinq temps, où le législateur et le juge se donnent la réplique :

- **Acte 1 – La loi du 3 juillet 1986** vient créer le principe selon lequel l'employeur, lorsqu'il procède à un licenciement économique « dans l'entreprise ou l'établissement », doit définir des critères d'ordre des licenciements pour choisir les personnes qui doivent partir. Cette disposition légale laissait entendre que l'entreprise pouvait définir des critères au niveau d'un établissement donné, sans s'obliger à les appliquer à l'échelle de l'entreprise toute entière. Quel est l'enjeu ? Si on doit appliquer les critères à toute l'entreprise alors que seul un établissement est concerné (par exemple en cas de fermeture d'usine), les critères peuvent sélectionner un salarié B issu d'un autre établissement, parce qu'il est moins bien noté que le salarié A de l'établissement concerné. Il faut alors interroger individuellement le salarié A, « sauvé » par les critères, pour savoir s'il accepte de prendre le poste du salarié B, et s'il refuse (ce qui est plus que fréquent, du fait notamment de la distance géographique), on licencie bien ce salarié A. Si on applique ce schéma à un projet concernant des centaines de salariés, on aboutit à une mécanique exagérément complexe, créatrice d'inquiétudes, et généralement stérile. Si, à l'inverse, on a la faculté de n'appliquer les critères qu'au niveau de l'établissement concerné, on évite ces inconvénients.



- **Acte 2 – La jurisprudence.** Par un **arrêt Valaubrac de 2010**, confirmé en **2013 par l'arrêt Sony**, la Cour de cassation affirme qu'il n'est pas possible de définir les critères à un niveau inférieur à l'entreprise sauf par accord collectif. Il faut donc un blanc-seing syndical pour restreindre l'application des critères à un établissement donné.
- **Acte 3 – La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013** prévoit que le plan de sauvegarde de l'emploi peut être mis en œuvre soit par accord collectif, soit par document unilatéral. Par un jeu de renvoi de textes (articles L. 1233-24-4 et L. 1233-24-2 du Code du travail), on comprend qu'il est possible de définir le périmètre d'application des critères aussi bien par un PSE unilatéral que par un accord-PSE.
- **Acte 4 – La Cour administrative d'appel de Versailles rend l'arrêt Mory Ducros le 22 octobre 2014.** Contrairement à ce qui avait été jugé sur ce point par le Tribunal Administratif de Cergy (et contrairement à ce que beaucoup de DIRECCTE appliquaient dans les faits depuis la nouvelle loi), la Cour estime que la loi du 14 juin 2013 n'a pas eu pour effet de modifier le « principe » (posé non pas la loi mais par la jurisprudence) selon lequel seul un accord collectif pourrait définir le périmètre d'application des critères.
- **Acte 5 – Le projet de loi Macron** entend affirmer clairement, en réécrivant l'article L. 1233-5 du Code du travail, que la définition du périmètre d'application des critères peut se faire soit par accord collectif, soit par PSE unilatéral.

Cette chronologie semble bien laborieuse mais il faut espérer que le bout du tunnel approche. Les réticences du juge à permettre l'application de ce principe de bon sens semblent largement contre-productives.

## Quelles autres avancées les entreprises peuvent-elles espérer du projet de loi Macron en matière de reclassement ?

Le projet de loi Macron franchit un cap supplémentaire dans la question des reclassements à l'étranger : il prévoit que seuls les salariés qui le solliciteraient recevraient de telles offres. Là encore, on peut resituer le sujet chronologiquement car l'obligation de reclassement est un autre bel exemple de contrainte juridiquement forte mais socialement stérile.

- **En 1992, la chambre Sociale créé l'obligation de reclassement**, préalable nécessaire au licenciement économique, qui sera figée dans le marbre en 2001 avec la loi de modernisation sociale.

La Cour de cassation juge entretemps que lorsqu'une entreprise appartenant à un groupe licencie, les recherches de reclassement doivent être faites dans l'ensemble du groupe sans se limiter au territoire national. Il s'agit là d'une démarche colossale, dont les résultats sont extraordinairement faibles puisque l'acceptation d'un reclassement à l'étranger relève de l'exception statistique. Au-delà du cercle des praticiens, le sujet a été appréhendé par le grand public dans le courant des années 2000. Dans une affaire assez emblématique, le PSE de l'entreprise Olympia a été annulé, entre autres, au motif que l'employeur n'avait pas proposé les postes situés en Roumanie. Or c'est par décence, et en accord avec le comité d'entreprise, qu'Olympia avait décidé de ne pas proposer ces offres de reclassement.

- **Le reclassement à l'étranger est un exemple de dispositif** qui n'a pas de finalité sociale tangible, mais qui favorise des demandes judiciaires opportunistes.

En effet, d'une part, plus le reclassement est lointain, moins il est susceptible d'être accepté. Globalement, le taux de reclassement est assez faible. Une étude des Ateliers de la convergence de 2012 montre que sur 100 licenciements, 23 salariés reçoivent une offre et que seulement 9 d'entre eux l'acceptent. Si on ajoute à cela la barrière de la langue et l'expatriation, l'espoir de reclassement à l'étranger est infinitésimal. D'autre part, l'importance du champ des recherches fait qu'il est très difficile de satisfaire à l'obligation. Démontrer qu'un reclassement était impossible dans un groupe international revient à vider l'océan avec une chaussette et les requérants en sont bien conscients.

- **En 2010, le législateur se saisit du problème**

et rationalise la procédure en créant un questionnaire préalable permettant aux salariés de préciser s'ils sont mobiles à l'étranger ou non. Si le salarié ne répond pas, il est réputé refuser les offres à l'étranger.

- **Le projet de loi Macron** franchit une nouvelle étape

en proposant que seuls les salariés se déclarant comme intéressés reçoivent des offres à l'étranger, sans qu'il soit nécessaire d'interroger d'abord individuellement tous les salariés. Ce dispositif paraît cohérent avec la réalité : les licenciés prêts à la mobilité internationale sont peu nombreux, une procédure minimaliste de ce type paraît donc suffisante.



## Qu'auriez-vous souhaité voir figurer dans la loi Macron ?

### Si l'on s'attarde un peu sur la question du reclassement,

on observe que le projet Macron part d'une bonne intuition, mais qu'il aurait pu en tirer plus de conséquences. En effet, les impasses de l'obligation de reclassement ne concernent pas seulement les postes à l'étranger, et ne se limitent pas aux licenciements économiques.

### D'une part,

on aurait pu souhaiter que des mécanismes de rationalisation soient appliqués au cas de reclassement inter-établissements en France, qui posent des problèmes très comparables, par exemple dans les entreprises de grande distribution ou les réseaux d'agences dotés de nombreuses implantations sur le territoire. Les salariés français sont peu mobiles (ce qui est au demeurant leur droit) puisque la mobilité interdépartementale s'établit à environ 2%, et ce de manière stable depuis les années 1950 (Lemoine-Wassmer, 2010). Il serait donc opportun d'aligner les procédures sur cette réalité, en prévoyant un questionnaire de mobilité (ou même un système de candidature volontaire comme le prévoit la loi Macron) pour la mobilité sur le sol national.

### D'autre part,

l'obligation de reclassement n'existe pas seulement en cas de licenciement économique, elle s'impose aussi en cas de licenciement pour inaptitude. Or il n'existe aucun mécanisme permettant de rationaliser l'obligation de reclassement, ce qui présente le même travers : cette obligation ne sert pas tant à éviter des licenciements qu'à assurer le bénéfice d'une indemnisation prud'homale au salarié. Il faudrait donc appliquer à l'inaptitude les adaptations proposées par la loi Macron pour les postes à l'étranger, et le dispositif proposé ci-dessus pour la mobilité inter-établissement en France.

### Il devrait être assez facile de progresser sur ces sujets,

où il ne s'agit pas de revenir sur des « acquis sociaux », mais de partager des principes de bon sens.

# Contact AvoSial

**Sylvie Doré**

[sylvie.dore@avosial.fr](mailto:sylvie.dore@avosial.fr)

01 30 90 83 71