

L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT INTERNE DANS LE CADRE D'UN **LICENCIEMENT** **POUR MOTIF ÉCONOMIQUE**

A l'heure où la rupture conventionnelle collective fait une entrée médiatique fracassante, la procédure de reclassement dans le cadre d'un licenciement économique fait peau neuve. Outre un périmètre d'application encadré (1), la proposition de reclassement adressée au salarié est amendée (2).

1) PÉRIMÈTRE DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Avant de procéder à toute notification de licenciement, l'employeur doit identifier des postes de reclassement en son sein ou au sein du groupe auquel il appartient.

Le périmètre de l'obligation a été revu. Il n'est plus obligatoire de rechercher des postes de reclassement à l'étranger, seuls les postes disponibles dans des sociétés du groupe en France sont ouverts au reclassement. La notion de groupe a, par ailleurs, été précisée.

En effet, ces dernières années ont vu fleurir une jurisprudence élargissant l'obligation de reclassement à des sociétés détenues très minoritairement mais ayant des intérêts communs ou aux sociétés adhérentes à l'organisme impacté. Le groupe est dorénavant défini par renvoi au Code du commerce.

Le groupe vise une entreprise dominante et ses filiales détenues à plus de 50 % ainsi que les sociétés qu'elle contrôle dont notamment celles au sein desquelles elle détient directement ou indirectement une

fraction du capital lui donnant la majorité de droit de vote. Le contrôle est présumé dès lors que la société dominante détient directement ou indirectement 40 % des droits de vote. Le périmètre s'étend également aux sociétés établissant des comptes consolidés.

La question reste en revanche entière sur le point de savoir si la société dominante doit nécessairement être implantée en France. Contrairement au comité de groupe, le texte ne le précise pas, laissant penser qu'il importe peu que la société dominante soit hors de France. Une fois le périmètre identifié, il restera alors à vérifier si l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation sont de nature à assurer la permutation du personnel impacté.

2) LA PROPOSITION DE RECLASSEMENT

À l'offre personnalisée de reclassement, une alternative s'offre à l'employeur de diffuser auprès des salariés impactés la liste des postes de reclassement identifiés dans le périmètre de reclassement. Cette diffusion doit être effectuée par tout moyen permettant de lui donner une date certaine. L'envoi d'un courrier n'est pas nécessaire. Il peut s'agir d'une notification aux salariés impactés d'une mise à disposition de l'information sur l'intranet de la société. Il est conseillé que la note d'information remise aux représentants du personnel ou l'accord majoritaire portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi

précise les modalités de cette information et la périodicité de réactualisation de la liste. En effet, toute actualisation doit être transmise au salarié. Ce dernier a minima un délai de 15 jours francs à compter de la publication pour se positionner s'il le souhaite. Il est donc important de bien gérer les actualisations pour éviter des empilements de délai.

Le contenu de la diffusion est précisé. Au-delà des principales caractéristiques du poste (intitulé, descriptif, etc.), les critères de départage en cas de multicandidature sur un même poste doivent être précisés ainsi que le délai de réponse de l'employeur.

Il ne peut être exclu que le salarié n'ait pas toujours le discernement nécessaire pour se positionner sur des emplois adaptés. Il est dès lors opportun de rappeler lors de la diffusion que le salarié doit se positionner sur un poste qu'il peut occuper, eu égard à son expérience, sa compétence ou qualification moyennant le cas échéant une formation d'adaptation.

Face au délai et la nécessité de traitement et de réponse de l'employeur, se pose véritablement la question de recourir à ce mécanisme qui peut, ne pas s'avérer dans certains cas nécessairement plus facilitateur ni même moins générateur de contentieux que la proposition individualisée. Néanmoins, la réduction du périmètre de reclassement constitue un assouplissement de la réglementation tout à fait bienvenu. ♦

LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social



VIRGINIE DEVOS,
AVOCAT ASSOCIÉ
AUGUST DEBOZY