DROIT SOCIAL

Licenciement pour motif économique : la fin du casse-tête du reclassement ?

Étape incontournable lors de toute procédure de licenciement pour motif économique, le reclassement interne des salariés est à l'origine de nombreux contentieux. Les dispositions issues des ordonnances Macron du 22 septembre 2017 ont pour ambition notamment de simplifier la tâche des entreprises en la matière.

Franck Blin, avocat associé

Chloé Bouchez, avocat associé

SUR LES AUTEURS

Franck Blin et Chloé Bouchez sont avocats associés au sein du cabinet Actance.

Spécialisé en droit social, Actance conseille les entreprises et les groupes français et internationaux pour l'ensemble de leurs problématiques sociales, notamment dans la mise en œuvre d'opérations complexes de réorganisation. Actance accompagne ses clients dans leurs projets d'évolution et de croissance en proposant des solutions innovantes et adaptées.

Largement commentées, les nouvelles mesures encadrant la mise en œuvre de licenciements pour motif économique devraient être source de sécurité juridique pour les entreprises. L'analyse d'une décision récente de la Cour d'appel de Paris concernant des licenciements pour motifs économiques à la lumière des nouveaux textes, permet de prendre la mesure des avancées opérées par les ordonnances du 22 septembre 2017 concernant notamment les recherches de postes de reclassement dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique.

Dans cette affaire, une société française, disposant de filiales à l'étranger procède à une réorganisation entraînant la suppression de plus d'une cinquante de postes. Le plan de sauvegarde de l'emploi faisait l'objet d'une homologation par la Dirrecte, et la société procédait alors aux recherches de postes de reclassement et adressait des propositions aux salariés concernés par leur éventuel licenciement. Certains salariés licenciés dans ce cadre contestaient le bien-fondé de leur licenciement et notamment le respect par la société de son obligation de recherche de postes de reclassement. Dans sa décision, sujette à discussion, la Cour sanctionne la société en considérant qu'elle n'a pas respecté son obligation de recherche de poste de reclassement.

Elle relève ainsi que la société :

- A adressé une liste de postes disponibles en son sein à l'ensemble des salariés, et que de ce fait, elle ne satisfaisait pas à son obligation d'adresser des offres de postes individualisées aux salariés concernés par un éventuel licenciement,
- Sur le plan du reclassement à l'international, n'avait pas visé dans son questionnaire adressé en application de l'article L 1233-4-1 du Code du travail (abrogé depuis) l'ensemble des filiales établies à l'étranger. Peu important au demeurant que lesdites filiales ne disposent d'aucun salarié.

Partant de ce constat, la Cour considère que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et alloue aux salariés des dommages-intérêts.

Concernant le montant des dommages-intérêts, la Cour a alloué en moyenne 9 mois de salaires pour une ancienneté comprise entre 2 et 6 ans parmi les demandeurs, et ce, alors même que ces salariés avaient pu bénéficier dans le cadre du PSE, outre les aides à la formation, au reclassement…, d'indemnités de rupture supra-légal de près de 2 mois de salaire par année d'ancienneté. Ainsi, un salarié avec 4 ans d'ancienneté au moment de son licenciement et ayant déjà perçu 8 mois de salaire au titre du PSE a pu se voir allouer par la Cour une somme équivalente. Les différentes mesures issues des Ordonnances du 22 septembre 2017 devraient permettre aux entreprises ne plus se retrouver confrontées à une telle situation.

Prescription de l'action

Concernant tout d'abord la prescription des actions, l'ordonnance du 22 septembre 2017 a prévu que toute contestation portant sur le licenciement pour motif économique se prescrit par 12 mois à compter de la dernière réunion du CSE ou de la notification du licenciement. Peu important que cette mention soit portée ou non dans la lettre de licenciement (précision apportée par l'Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017).

Une procédure de proposition de postes de reclassement simplifiée

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a supprimé l'obligation pour l'employeur de rechercher, préalablement à un licenciement pour motif

LES POINTS CLÉS

- Un processus de reclassement simplifié.
- Pour remplir son obligation de reclassement, l'employeur a désormais la possibilité de proposer:
  Soit des offres de reclassement à chaque salarié de manière personnalisée;
  Soit de diffuser une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés concernés.
- Fin du reclassement à l'étranger: obligation de reclassement se limite donc au territoire national

économique, des postes de reclassement à l'étranger. L'obligation de reclassement se limite donc au territoire national. Pour remplir cette obligation, l'employeur a désormais la possibilité de proposer:

- Soit des offres de reclassement à chaque salarié de manière personnalisée;
- Soit de diffuser une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés concernés.

Le décret n°2017-1725 du 21 décembre 2017 précise les conditions dans lesquelles l'employeur adresse ces offres.

Désormais, qu'elles soient adressées à chaque salarié de manière personnalisée ou diffusées dans le cadre d'une liste à l'ensemble des salariés, les offres écrites doivent contenir:

- L'intitulé du poste et son descriptif;
- Le nom de l'employeur;
- La nature du contrat de travail;
- La localisation du poste;
- Le niveau de rémunération;
- La classification du poste.

Ces offres sont transmises ou diffusées *par tout moyen permettant de conférer date certaine*, cette mesure étant de nature à alléger le processus, la société devant être en mesure de se préserver la preuve de cette transmission.

La liste doit préciser, en outre:

- Les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste;
- Le délai (qui ne peut être inférieur à 15 jours francs) dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite, étant précisé que l'absence de candidature écrite du salarié à l'issue de ce délai vaut refus des offres.

Ces dispositions s'appliquent aux procédures de licenciement pour motif économique engagées à compter du 23 décembre 2017. Ces mesures devraient d'ores et déjà permettre aux entreprises de sécuriser leur processus de proposition de poste de reclassement, celles-ci devant toujours néanmoins apporter la preuve que *tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles* tel que rappelé par le nouvel article L 1233-4 du Code du travail. Il ne sera donc désormais plus possible de considérer que l'envoi au salarié d'une liste de postes disponibles dans l'entreprise, dès lors qu'elle respecte les conditions fixées par le décret du 21 décembre 2017, est insuffisant pour satisfaire à l'obligation de reclassement. Comme évoqué, les Ordonnances ont mis fin à l'obligation de reclassement à l'étranger. Cette mesure permet de largement simplifier le processus de recherche de poste de reclassement. D'autant que cette obligation faisait peser un réel risque de condamnation pour les entreprises au regard de la difficulté rencontrée de pouvoir justifier du parfait respect des recherches réalisées dans les filiales étrangères, et alors même que les salariés sollicitant la condamnation de la société sur ce motif étaient bien souvent dépourvus de toute intention de bénéficier d'un reclassement à l'étranger.

© Andrey_Popov

Des dommages-intérêts encadrés

L'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a modifié les règles d'indemnisation des salariés dès lors que le licenciement est déclaré sans cause réelle et sérieuse. Le juge est ainsi désormais tenu par un barème qui fixe un plancher et un plafond d'indemnisation en fonction de l'ancienneté du salarié. Par ailleurs, pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités versées à l'occasion de la rupture. L'ensemble de ces nouvelles mesures, outres celles tenant au nouveau périmètre d'appréciation du motif économique limité aux entreprises établies en France, permet donc de donner aux entreprises des moyens supplémentaires pour mieux maîtriser les risques en la matière. Les magistrats sauront toutefois être vigilants et nul doute qu'ils seront d'autant plus exigeants avec les entreprises, nécessitant donc une attention particulière sur le processus de reclassement tel qu'issu des derniers textes. ◆