



Nous avons le plaisir de vous remettre une nouvelle édition de notre *Flash social*.

Nous y aborderons des questions juridiques d'actualité ou liées à des problématiques que vous pourriez être amenés à rencontrer.

Nous attirons toutefois votre attention sur le fait que les articles de ce *Flash social* ne sont pas exhaustifs et n'ont pas vocation à constituer un avis juridique.

N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires et/ou questions.

BERSAY & ASSOCIES
Société d'Avocats

31, avenue Hoche, 75008 Paris
Téléphone 33 (0)1 56 88 30 00
Télécopie 33 (0)1 56 88 30 01

22, rue Croix-Baragnon, 31000 Toulouse
Téléphone 33 (0)5 62 26 20 79
Télécopie 33 (0)5 62 26 08 34

<http://www.bersay-associés.com>
<mailto:contact@bersay-associés.com>

Reclassement : Le danger des questionnaires de mobilité préalablement à toute proposition concrète de reclassement
(Cass. soc, 4 mars 2009, n° 07-42.381)

La recherche de reclassement du salarié est un préalable impératif à tout licenciement pour motif économique (Cf. article L. 1233-4 du Code du travail).

Un employeur peut-il limiter ses recherches de reclassement aux souhaits que les salariés ont préalablement exprimés ?

En l'espèce, la société avait souhaité interroger les salariés, par le biais d'un questionnaire, préalablement à toutes recherches de reclassement au sein du groupe, sur le point de savoir s'ils accepteraient une mobilité géographique. C'est au regard des réponses apportées par ses salariés que la société a orienté ses investigations et proposé des offres de reclassement.

La Cour de cassation a néanmoins considéré que l'employeur « *ne peut limiter ses recherches de reclassement et ses offres en fonction de la volonté de ses salariés, exprimés à sa demande et par avance, **en dehors de toute proposition concrète*** ».

« *La Cour d'appel qui a relevé que l'employeur s'était borné à solliciter de ses salariés qu'ils précisent, dans un questionnaire renseigné avant toute recherche et sans qu'ils aient été préalablement instruits des possibilités de reclassement susceptibles de leur être proposées, leurs vœux de mobilité géographique en fonction desquels il avait ensuite limité ses recherches et propositions de reclassement, a exactement décidé qu'il n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement* ».

En conséquence, un questionnaire ne saurait alléger l'obligation de recherches de reclassement reposant sur l'employeur, lequel est tenu, en toute hypothèse et préalablement à toute décision de procéder au licenciement, de recenser et de proposer aux salariés toutes les

offres de reclassement disponibles au niveau de l'entreprise et/ou du groupe et compatibles avec leurs compétences.

Plan de départs volontaires (PDV) contre plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (CA Versailles, 1^{er} avril 2009, n°09/01005)

Les juges ont adopté une position inédite en décidant qu'à la différence d'un plan de sauvegarde de l'emploi accompagnant un plan de licenciement collectif, l'employeur n'est tenu de procéder à aucune recherche de reclassement interne lorsqu'il entend mettre en œuvre un plan de départs volontaires.

La Cour d'appel de Versailles a ainsi confirmé un jugement du 12 décembre 2008 du Tribunal de grande instance de Nanterre, qui avait débouté la CGT de son action en annulation.

En l'espèce, le syndicat estimait que Renault avait mis en œuvre un plan de départs volontaires plutôt qu'un plan de licenciements économique afin de s'exonérer de ses obligations légales.

Pour sa part, Renault affirmait que son plan reposait uniquement sur la base du volontariat et qu'elle n'était donc pas tenue d'y intégrer des mesures de reclassement interne, ce qu'a reconnu la Cour.

Celle-ci a tout d'abord rappelé que « dans le cadre d'un plan de départs volontaires, l'employeur doit offrir aux salariés qui y adhèrent des mesures concrètes d'accompagnement de ce départ, de nature à leur permettre un réemploi et éviter une période de chômage ou leur permettre la réalisation d'un projet personnel ». En l'espèce, la Cour a constaté que le plan de l'entreprise intégrait bien l'ensemble des mesures édictées à l'article L1233-61 du Code du travail, à l'exclusion seulement d'un plan de reclassement interne.

Mais, selon la Cour, un tel plan de reclassement n'était pas nécessaire :

« (...) si la décision de quitter l'entreprise est librement prise, il ne peut être fait grief à l'employeur de ne pas proposer des mesures de reclassement interne qui ne sont exigées qu'au bénéfice des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité ».

« (...) en présence d'un engagement de l'employeur s'interdisant de recourir à des mesures de licenciement pour parvenir à son objectif de réduction des effectifs, les salariés qui ne souhaitent pas quitter l'entreprise demeureront dans leur emploi et à leur poste de travail, **ce qui exclut par définition, toute nécessité de rechercher un reclassement** ».

Il est vrai que l'on conçoit mal l'utilité de rechercher un moyen de conserver des salariés ayant émis le souhait de quitter l'entreprise.

Le dispositif « amélioré » de la convention de reclassement personnalisé (CRP) est applicable depuis le 1^{er} avril 2009

Un arrêté d'agrément du 30 mars 2009 publié au JO du 1^{er} avril 2009 rend obligatoires les dispositions de la convention conclue le 19 février 2009 par les partenaires sociaux, relative à la convention de reclassement personnalisé que toutes les entreprises employant moins de 1 000 salariés sont tenues de proposer aux salariés dont le licenciement pour motif économique est projeté. Cet accord reconduit le dispositif existant tout en lui apportant certaines modifications :

- un allongement du délai de réflexion (laissé au salarié pour accepter la CRP), qui passe ainsi de **14 à 21 jours**,
- un allongement de la durée de la CRP, qui passe de **8 à 12 mois**,
- une **amélioration de l'indemnisation du bénéficiaire** : le montant de l'allocation spécifique de reclassement est porté à 80 % du salaire journalier de référence les huit premiers mois et à 70 % les quatre derniers mois.