

Fin du suspens pour le concours de plaidoirie Tripalium 2020 !

Dans nos éditions précédentes, nous vous avons indiqué que nous étions fiers d'être partenaires de l'édition 2020 du concours de plaidoiries « Tripalium by AJDS ». Découvrez dans notre rubrique « à la Une » le dénouement de ce concours qui s'est tenu malgré les conditions sanitaires actuelles.

Nous vous proposons par ailleurs de revenir sur les derniers textes publiés en lien avec la crise sanitaire.

Vous retrouverez également un point sur les dernières actualités jurisprudentielles.

Notre coin du praticien est consacré à l'obligation de reclassement dans le cadre du licenciement pour motif économique.

Nous sommes à votre disposition pour répondre à vos éventuelles questions.

Bonne lecture,

L'équipe sociale d'Altana.

A LA UNE :

Tripalium, finale à la Cour d'appel de Paris !



Malgré les bouleversements liés à la crise sanitaire, la grande finale du concours de plaidoirie en droit social Tripalium 2020 - dont Altana a eu l'honneur d'être partenaire - a pu se tenir vendredi 25 septembre au sein de la bibliothèque de l'Ordre des Avocats située dans les locaux de la Cour d'appel de Paris.

Mickaël d'Allende et **Flora Pouliquen** étaient membres du jury, aux côtés du professeur Arnaud Martinon.

Nous félicitons : Jonathan Schwartz vainqueur du concours et Davy Rodriguez, brillant finaliste pour leurs remarquables prestations. Nous remercions nos clients qui avaient accepté de faire partie, à nos côtés, des jurys de sélection !

Vous souhaitez visionner la finale du concours : cliquez sur le lien ci-après :

<https://fr-fr.facebook.com/concourstripalium/>

EN BREF

- Publication du décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 (pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020), qui a **restreint le recours à l'activité partielle pour les salariés « vulnérables » aux pathologies jugées les plus graves.**
- Publication du décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à **la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2.**
- Publication du décret n° 2020-1170 du 25 septembre 2020 portant modification du décret 2020-810 du 29 juin 2020 relatif à la **modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle.**
- Actualisation du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 le 17 septembre 2020 : **fixation de la durée d'isolement à 7 jours.**

JURISPRUDENCE

- La chambre sociale de la Cour de cassation a précisé dans un arrêt du 9 septembre 2020 (n°18-24.831) que **l'action en requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet s'analyse en une action en paiement du salaire soumise au délai de prescription de 3 ans.**
- Dans un arrêt du 9 septembre 2020 (n°18-82.746) la Cour de cassation a rappelé que les opérations à but lucratif **ayant pour objet exclusif le prêt de main d'œuvre sont prohibées**, y compris entre deux sociétés qui entretiennent des liens très étroits et **fonctionnent comme une entité unique.**
- La chambre criminelle de la Cour de cassation a précisé dans un arrêt du 9 septembre 2020 (n° 19-83.139) que l'action civile en réparation du dommage directement causé au comité d'entreprise **doit être exercée par l'un de ses membres régulièrement mandaté à cet effet**, c'est-à-dire par une délibération en bonne et due forme. Cette solution est clairement transposable au CSE.

LE COIN DU PRATICIEN : L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT DANS LE CADRE DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Lors de notre précédente newsletter, nous avons abordé l'impact sur l'emploi de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19. Pour préserver l'emploi, le Gouvernement a mis en place ces derniers mois un arsenal de dispositifs destinés à éviter les licenciements économiques (activité partielle, aides des pouvoirs publics, activité partielle de longue durée, etc.), sans toutefois en interdire le recours. Malgré ces mesures, les conséquences économiques du confinement sur l'emploi se font déjà ressentir dans les secteurs les plus affectés (tourisme, automobile, aérien, etc.) où des plans sociaux importants sont annoncés. C'est l'autre deuxième « vague » redoutée, celle des licenciements économiques. L'occasion de revenir sur les règles entourant cette procédure et plus précisément l'obligation préalable de reclassement.

• L'obligation préalable de reclassement

Le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que si tous les efforts de **formation** et **d'adaptation** ont été réalisés et si son **reclassement** ne peut pas être opéré sur les emplois disponibles situés sur le territoire national, dans l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient (C. trav., art. L. 1233-4). Ainsi, l'employeur doit rechercher à reclasser individuellement les salariés, quel que soit leur nombre et même si l'entreprise fait l'objet d'une procédure collective. L'obligation de reclassement incombe exclusivement à l'employeur, même s'il fait partie d'un groupe (Cass. soc. 13 janv. 2010, n° 08-15.676). La méconnaissance par l'employeur de son obligation de reclassement **prime** le licenciement de cause réelle et sérieuse.

• Quand rechercher ?

Le reclassement doit être recherché dès que le licenciement est **envisagé** (Cass. soc., 4 déc. 2007, n°05-46.073) et jusqu'à sa **notification** (Cass. soc., 28 sept. 2011, n°10-23.703). La recherche et la proposition de reclassement au cours de l'exécution du préavis sont donc tardives (Cass. soc., 27 oct. 1998, n° 96-45.517).

• Où rechercher ?

L'obligation préalable de reclassement ne porte que sur les emplois disponibles situés sur le **territoire national** (C. trav., art. L. 1233-4, al. 1 et 2).

La recherche s'effectue en priorité dans **l'entreprise** ou, le cas échéant, au sein de **l'UES** à laquelle elle appartient.

S'il n'existe aucune possibilité de reclassement dans l'entreprise et si elle appartient à un **groupe**, l'employeur doit étendre sa recherche à toutes les entreprises du groupe, dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, même si ces entreprises n'appartiennent pas au même secteur d'activité (Cass. soc., 13 déc. 2011, n° 10-21.745).

L'employeur n'est toutefois pas tenu de rechercher des reclassements **extérieurs au groupe** (Cass. soc., 15 juin 2010, n° 08-70.391) ou à l'entreprise si elle ne fait pas partie d'un groupe (Cass. soc., 15 déc. 2010, n° 09-42.795) ou auprès de sociétés sous-traitantes (Cass. soc., 23 oct. 2012, n° 11-15.530).

• Quels postes rechercher ?

La recherche de reclassement doit porter sur tous les postes **salariés, disponibles**, relevant de la même catégorie que celui de l'intéressé ou sur des emplois équivalents assortis d'une rémunération équivalente. A défaut, le reclassement peut s'effectuer sur des postes de catégorie inférieure avec l'accord exprès du salarié (C. trav., art. L. 1233-4, al. 3).

Le poste doit être compatible avec les compétences du salarié. Si l'employeur doit adapter celui-ci à ses nouvelles fonctions, cette obligation est limitée aux formations complémentaires, simples et de courte durée, permettant à l'intéressé d'être rapidement opérationnel. L'employeur n'a pas à délivrer une formation longue ou qualifiante (Cass. soc., 17 mars 2015, n° 13-26.698).

Le **refus** par le salarié de tous les postes disponibles de même catégorie que celui qu'il occupe n'exonère pas l'employeur de son obligation de rechercher un reclassement dans des postes de catégorie **inférieure** (Cass. soc., 22 juin 2011, n° 09-73.035). L'employeur est même tenu de proposer au salarié

un emploi de catégorie **supérieure** en l'absence d'autres postes disponibles si l'emploi ne nécessite pas une formation qualifiante faisant défaut à l'intéressé (Cass. soc., 17 mai 2006, n° 04-43.022).

Lorsque l'entreprise appartient à un **groupe**, la recherche de postes disponibles doit être suffisamment personnalisée pour être efficace. L'employeur doit adresser aux entreprises du groupe les informations nécessaires pour leur permettre d'apprécier exactement si les emplois dont elles disposent sont adaptés aux compétences et capacités des salariés menacés de licenciement. Par conséquent, il ne peut se contenter d'envoyer à ces entreprises de simples lettres circulaires, sans précisions (Cass. soc., 13 fév. 2008 n° 06-44.984). Son obligation est en revanche respectée s'il leur fait parvenir au minimum le nom, la classification et la nature de l'emploi des salariés (Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-20.403).

En revanche, l'employeur n'est pas tenu de fournir aux sociétés du groupe des renseignements sur le parcours de chaque salarié concerné quant aux compétences acquises au sein de la société et en dehors. Le Code du travail n'exige pas un tel degré de précision. Une lettre de recherche de postes de reclassement comportant un tableau récapitulatif, par département de l'entreprise, l'emploi occupé par les salariés à reclasser et le nombre de salariés concernés pour chacun de ces emplois et précisant le curriculum vitae de chacun tenu à leur disposition est suffisante (Cass. soc., 1^{er} juill. 2020, n° 18-24.608).

• Contenu de la proposition de poste et formalisme

Les offres de reclassement doivent être **écrites** et **précises** (C. trav., art. L. 1233-4, al. 4 et 5 ; D. 1233-2-1).

L'employeur doit les adresser de manière personnalisée ou communiquer la liste des offres disponibles aux salariés, et l'actualisation de celle-ci, par tout moyen permettant de conférer une date certaine.

Les offres écrites précisent l'intitulé du poste et son descriptif, le nom de l'employeur, la nature du contrat de travail, sa localisation, le niveau de rémunération et la classification.

En cas de diffusion d'une liste des offres de reclassement interne, celle-ci comprend les postes disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise et les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie.

La liste précise les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste, ainsi que le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite.

Ce délai ne peut être inférieur à quinze jours francs

à compter de la publication de la liste, sauf lorsque l'entreprise fait l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

Dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, ce délai ne peut être inférieur à quatre jours francs à compter de la publication de la liste.

L'absence de candidature écrite du salarié à l'issue du délai mentionné au deuxième alinéa vaut refus des offres.

- **Sanction**

La méconnaissance par l'employeur de son obligation de reclassement, y compris des stipulations

conventionnelles prévoyant un reclassement à l'extérieur de l'entreprise (Cass. soc., 28 mai 2008, n° 06-46.009) ou au sein de la branche (Cass. soc., 8 juill. 2014, n° 13-14.609) **prive** le licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 19 nov. 2008, n° 07-44.416).

C'est à l'employeur de justifier qu'il a recherché toutes les possibilités de reclassement et que cela est impossible (Cass. soc., 5 juill. 2011, n°10-14.625) en fonction des moyens de l'entreprise ou du groupe (Cass. soc., 14 juin 2017). L'employeur devra, par exemple, produire les offres écrites et précises faites au salarié ou établir l'absence à l'époque du licenciement, de poste disponible correspondant aux compétences des salariés dans l'entreprise.