

**Charges sociales**

**Le Conseil constitutionnel valide l'essentiel de la LFSS 2011**

Le Conseil constitutionnel a validé l'essentiel de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011. Seuls 18 articles ont été censurés, car les Sages ont estimé que ces dispositions n'y avaient pas leur place. Les dispositions concernant les DRH ont quant à elles été validées. La loi devrait être très prochainement publiée au Journal Officiel.

**Management**

**L'open-space n'emballa pas les salariés**

Près d'un salarié sur deux préfère travailler seul dans son bureau. 40% sont toutefois prêts à accepter 2 ou 3 voisins de bureaux. En revanche, les open-spaces sont très peu appréciés. Seuls 7% des salariés plébiscitent cet aménagement de travail (source : sondage TNS Sofrès pour la fonderie des régions et AOS Studley).

*: : : vos chroniques : : :*

**Obligation de reclassement dans le groupe : attention aux modalités !**

**Christine Hillig-Poudevigne, avocat associé, dirige le département droit social du cabinet Moisand, Boutin & Associés. Lors de PSE, elle attire l'attention des DRH sur les modalités de reclassement, dans le cadre d'un groupe, d'une entreprise à l'autre.** Pour rappel, avant de notifier un licenciement pour motif économique, l'employeur doit rechercher toute solution de reclassement susceptible d'éviter le licenciement. Ce reclassement doit être recherché dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'employeur appartient. C'est ce qu'on appelle le reclassement interne. A défaut de respecter cette obligation, le licenciement est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse et le salarié obtiendra des dommages et intérêts quand bien même le motif économique est avéré.



**Modalités du reclassement interne**

Dans le cadre d'un licenciement collectif, le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doit détailler les mesures du reclassement interne. A ce titre, il est d'usage de prévoir une procédure spécifique pour organiser au mieux ce reclassement interne, à savoir :

- Modalités de proposition du poste de reclassement (en général par lettre personnalisée remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception),
- Délai de présentation de la candidature,
- Organisation d'un entretien avec la société d'accueil,
- Période d'acceptation du poste et, enfin,
- Période d'adaptation durant laquelle le salarié reclassé et bien souvent également la société d'accueil ont la possibilité de revenir sur leur choix et de rompre la période d'adaptation (le salarié revenant alors dans le régime du PSE).

**La position de la Cour de cassation**

Il convient ici d'être très prudent, comme nous l'a rappelé la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 12 juillet 2010. Ainsi, selon la Cour de cassation, « les salariés susceptibles d'être licenciés et auxquels pouvait être faite une proposition de reclassement dans l'une des sociétés du groupe ne bénéficiaient d'aucune priorité et devaient obtenir l'accord de l'entité d'accueil sur leur candidature et, après période d'adaptation de deux mois, sur leur maintien dans cette entité, sans précision sur les conditions dans lesquelles cette dernière était susceptible d'accepter ou de refuser, de sorte qu'en cas de concours de candidatures entre un salarié à reclasser et un salarié venant de l'extérieur du groupe, c'est ce dernier qui pouvait être choisi, que dès lors, le PSE ne garantissait pas le reclassement des salariés en cas d'emploi disponible dans le groupe ».

**Déliçates exigences**

En clair, il est nécessaire de préciser dans le PSE que le salarié menacé de licenciement pour motif économique aura la priorité d'examen de sa candidature avant toute autre candidature externe au groupe. Allant plus loin encore, la Cour de cassation semble même exiger de préciser dans quelles conditions la société du groupe ayant un poste vacant pourra accepter ou refuser cette candidature.

Délicates exigences car celles-ci engagent une société qui n'est pas l'employeur et qui n'est pas celle qui met en place le PSE. Comment imposer aux sociétés du groupe qui ont un ou plusieurs postes vacants de donner la priorité d'examen au candidat de l'entreprise mettant en œuvre le PSE ? Promesse d'autant plus difficile à tenir si ces sociétés sont à l'étranger car elles risquent de ne pas être très sensibles à cette obligation de reclassement pesant sur l'employeur français.

De même, il sera prudent de préciser dans quelles conditions la période d'adaptation pourra être rompue, ce qui risque d'être un exercice très délicat.

L'obligation de reclassement interne ressemblerait désormais à s'y méprendre à une véritable obligation de résultat. Prudence donc...

reclassement (54)  
plan de sauvegarde de l'emploi (16)

pse (33)

Services accessibles sur le site



Réagir



Imprimer



Envoyer à un ami



Archiver



Noter

: : : : *lu, vu, entendu* : : : :

**Durée du travail et rémunération**

**Que doit faire l'entreprise si un salarié est bloqué par la neige ?**

Chaque semaine, nous interrogeons un expert SVP qui répond à une question pratique que se posent les services RH.

**L'entreprise qui permet à ses salariés de partir plus tôt en raison de la neige peut-elle récupérer les heures perdues ?**

Oui. Les heures perdues à la suite d'une interruption collective de travail consécutive aux intempéries peuvent être récupérées (*article L.3122-27 du Code du travail*). Mais il est impératif que cette mesure concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise ou d'un service pour que la récupération soit possible, et non pas seulement quelques salariés.

**Et si un salarié demande à partir plus tôt en raison de la neige ?**

Dans cette hypothèse, l'entreprise n'est pas tenue au maintien de la rémunération dans la mesure où c'est le salarié qui est à l'initiative du départ.

**L'entreprise peut-elle demander la récupération des heures perdues si l'un de ses salariés (chauffeur, commercial...) est bloqué sur la route en raison des intempéries ?**

A notre sens, non, puisqu'il ne s'agit pas d'une interruption collective.

**Que se passe-t-il si le salarié est dans l'incapacité de rejoindre son domicile ?**

L'entreprise peut prendre en charge (elle n'y est pas obligée) les frais de restauration et d'hôtel engagés par le salarié. Ces dépenses pourront, à notre sens, être prises en charge au titre de remboursement de frais professionnels. Elle peut également permettre aux salariés bloqués de dormir dans les locaux de l'entreprise. Il est préférable dans ce cas qu'un représentant de l'employeur soit également présent.

**Et si le salarié est bloqué loin de son domicile dans le cadre d'un déplacement professionnel ?**

Fermeture de l'aéroport, suppression d'un train... Si le salarié en mission est dans l'incapacité de rentrer chez lui, l'employeur doit prendre en charge les frais engagés par le salarié (hôtel, restauration). Dans ce cas, la Cour de cassation

