

## Plan de sauvegarde de l'emploi et reclassement : les dernières jurisprudences et toujours une grande insécurité juridique pour les entreprises



Par Julien Boutiron  
Avocat à la Cour

### Le plan de sauvegarde de l'emploi

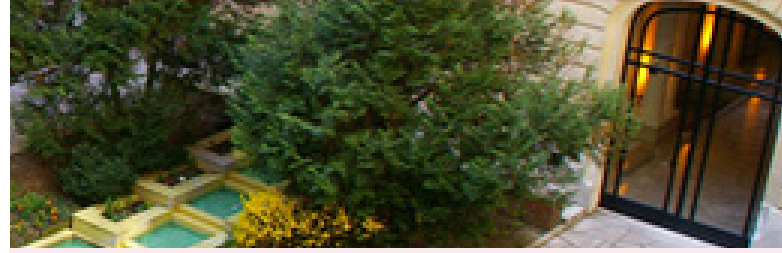
Lorsqu'une entreprise de plus de 50 salariés licencie plus de 9 salariés sur une même période de 30 jours pour un motif économique, elle doit mettre en oeuvre un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi). L'entreprise n'a pas la possibilité de faire des « charrettes » de 9 licenciements chaque mois (voir l'encadré page \*).

Ce plan doit contenir entre autres des mesures de reclassement et d'accompagnement au départ afin d'éviter les licenciements ou, à tout le moins, en réduire le nombre. Pour être valable, ce plan doit comporter des mesures suffisamment consistantes et pertinentes de reclassement (interne ou externe), le plan devant prévoir à la fois, leur nombre, leur nature et leur localisation.

Dans un arrêt du 3 avril 2013(1), la Cour de Cassation a rappelé qu'en l'absence de possibilité de reclassement interne au groupe, les mesures de reclassement externe doivent être appréciées par rapport aux moyens de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient. Une entreprise de taille réduite et dont la situation est obérée n'est donc bien sûr pas tenue aux mêmes obligations qu'un groupe international profitable. Ce critère est relativement subjectif et créateur d'une insécurité juridique. (voir l'encadré)

### \* Un plan de sauvegarde de l'emploi doit être égal- ment mis en place lorsque :

- 18 licenciements ont été prononcés sur un an sans mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (Cdu T art. L 1233-27)
- Plus de 10 personnes ont été licenciées sur une période de 3 mois consécutifs (C du T art. L 1233-26)



### La sanction d'un plan insuffisant

Si le plan est jugé insuffisant, la procédure de licenciement sera annulée (2). Dans ce cas, le salarié licencié peut demander sa réintégration dans l'entreprise et l'indemnisation de son préjudice pendant toute la période comprise entre son licenciement (annulé) et la date de sa réintégration.

Le montant de ce préjudice correspond à la différence entre son précédent salaire et ses revenus perçus au cours de cette période (son salaire au service d'un nouvel employeur ou les allocations pole emploi).

En revanche, si le salarié ne demande pas sa réintégration ou, si celle-ci est matériellement impossible (en raison de la fermeture de l'établissement), il obtiendra un montant minimum de 12 mois de salaire sauf si l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire(2).(voir l'encadré page 2 \*\*)

La nullité du plan de sauvegarde de l'emploi peut intervenir à la suite d'une action menée par un salarié ou un syndicat au cours de la procédure de licenciement économique collectif. Dans ce cas, l'employeur est obligé de revoir sa copie et la procédure doit être reprise à zéro.

Elle peut aussi être décidée par le Conseil de prud'hommes ou la Cour d'appel plusieurs années après le licenciement à l'occasion de sa contestation alors que l'annulation du licenciement et la réintégration du salarié n'ont plus aucun sens.

Cette lettre vise à apporter une information au public relative au droit du travail mais ne saurait en aucun cas constituer une consultation.

## La question du reclassement à l'étranger

Dans un arrêt du 26 février 2013(3), la Cour de Cassation confirme la nullité des licenciements lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi se limite à examiner les possibilités de reclassement en France alors que la société appartient à un groupe international.

Pour respecter l'obligation de recherche de reclassement en France comme à l'étranger, le critère traditionnel posé par la jurisprudence est la possibilité de permuter le personnel d'une entreprise à une autre. C'est à l'employeur de démontrer l'impossibilité, par exemple raison de la législation locale, d'employer des expatriés français dans un pays étranger.(4)

La recherche de reclassement à l'étranger qui semble en théorie justifiée est en pratique surréaliste. Dans certains groupes internationaux, il est extrêmement difficile, compte tenu de leur taille, de recenser la totalité des postes de reclassement possibles sur toute la surface de la terre. Cette recherche doit concerner même des pays à bas salaire (ou la rémunération proposée peut être même inférieure au RSA (Revenu de Solidarité Active)).

Les salariés de Continental qui s'étaient vus proposer 60 postes de reclassement à Bizerte (Tunisie) pour un salaire de 137 euros par mois pouvaient légitimement considérer que ces offres n'étaient pas sérieuses. En pourtant, l'employeur ne faisait que respecter la loi.

La jurisprudence a invalidé un plan de sauvegarde de l'emploi au motif que les offres d'emploi à l'étranger étaient rédigées en anglais et qu'aucune aide à l'expatriation n'était prévue. (5)

Si les salariés pouvaient légitimement souhaiter lire les offres d'emploi en français, il serait intéressant de savoir si la connaissance de l'anglais était ou non nécessaire pour remplir ces nouvelles fonctions. L'arrêt ne dit pas non plus de quel aurait du être le montant de l'aide à l'expatriation.

Cette obligation d'identifier les postes de reclassement lors de l'élaboration du PSE se superpose à l'obligation de l'employeur d'accomplir une recherche de reclassement à la fois exhaustive et personnalisée avant prononcer le licenciement économique de chacun des salariés.

En 2010, le législateur est intervenu pour permettre lors de la recherche individuelle de reclassement d'interroger le salarié sur sa volonté de recevoir ou non des offres de reclassement à l'étranger, l'absence de réponse du salarié valant refus de recevoir ces offres. (C du T art. L 1233-4-1)

Ce texte qui va dans un sens de la simplification de cette obligation n'a pas vocation à s'appliquer lors de l'élaboration du PSE. Une modification législative serait donc nécessaire pour simplifier cette recherche. Celle-ci ne nuirait pas aux droits des salariés, ceux-ci n'acceptant jamais ces reclassements dans les pays à bas salaire, la recherche de reclassement à l'étranger est seulement un moyen de prendre les employeurs en défaut.

### \*\* En cas de redressement ou de liquidation judiciaire : une décision du Conseil constitutionnel

Lorsque la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi intervient alors que l'employeur est en redressement ou en liquidation judiciaire, l'article L 1235-10 du Code du travail prévoit que l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas sanctionnée par la nullité du licenciement. Dans ce cas, le salarié peut seulement obtenir des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Une salariée licenciée, estimant cette disposition contraire au principe de l'égalité des citoyens devant la loi, a saisi le Conseil constitutionnel d'une question prioritaire de constitutionnalité. Dans une décision du 28 mars dernier, le Conseil a validé cette différence de traitement en estimant que celle-ci tenait compte d'une situation économique particulière. (6)

1 pourvoi n°12-11654

2 C du T Art L 1235-10

3 pourvoi n°11-265623

4 Cass. Soc. 13 juillet 2010 pourvoi n°09-43028

5 Versailles 17 janvier 2008 n°06-3791

6 Cons Const 28 mars 2013 n°2013-299 qp

Cette lettre vise à apporter une information au public relative au droit du travail mais ne saurait en aucun cas constituer une consultation.