

Réforme du Code du travail

Mise à jour le 16 avril 2018

Fiche pratique N°21

Rupture du contrat de travail

CRITÈRES D'ORDRE ET RECLASSEMENT EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Cette fiche décrypte le contenu des ordonnances ratifiées
par la loi du 29 mars 2018 et de leurs décrets d'application.



www.cfecgc.org



AVANT-PROPOS

L'article 16 de l'ordonnance « *relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail* » assouplit le formalisme et redéfinit le périmètre de l'obligation de reclassement qui incombe à l'employeur, pour les salariés dont le licenciement économique est envisagé.

L'article 18 de la même ordonnance permet aux entreprises qui ne sont pas obligées d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), de pouvoir définir, par le biais d'un accord collectif, le périmètre d'application des critères d'ordre du licenciement.

L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Qu'est-ce que l'obligation de reclassement ¹ ?

Pour mémoire, l'obligation de reclassement est la règle selon laquelle le licenciement pour motif économique d'un salarié **ne peut intervenir qu'une fois que tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré.**

Sur quel type d'emploi peut être reclassé un salarié ² ?

La loi prévoit que le reclassement du salarié doit se faire sur un emploi relevant de la **même catégorie** que celui qu'il occupe, ou sur un **emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente.**

Si le reclassement sur un poste de la même catégorie ou sur un emploi équivalent n'est pas possible, il peut se faire sur un emploi d'une catégorie inférieure, à condition que le **salarié ait expressément donné son accord.**

Comment l'employeur communique les offres de reclassement ³ ?

L'employeur a deux choix. Il peut :

- soit **diffuser par tout moyen** (intranet, courriel, tableau d'affichage) **une liste comprenant l'ensemble des postes disponibles** ;
- soit **adresser de manière personnalisée** les offres de reclassement **à chaque salarié.**

Les offres doivent obligatoirement **être écrites, précises et 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.

¹ Article L.1233-4 §1 du Code du travail.

² Article L.1233-4 §3 du Code du travail.

³ Articles L.1233-4 §4 et D.1233-2-1.

Dans l'hypothèse où l'employeur diffuse **une liste des offres de reclassement**, elle **doit comprendre** :

- les postes disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise et les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie ;
- les critères de départage entre salariés, en cas de candidatures multiples sur un même poste ;
- le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite. Ce délai ne peut être inférieur à 15 jours francs à compter de la publication de la liste, ou quatre jours francs pour les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire. L'absence de réponse à l'issue du délai de 15 ou quatre jours francs vaut refus des offres.

Le salarié peut-il être reclassé à l'étranger ⁴ ?

L'ordonnance « *relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail* » a **supprimé l'obligation** pour l'employeur de faire des propositions de reclassement à l'étranger.

Cette suppression **n'interdit pas à l'employeur de faire des propositions de reclassement à l'étranger**. Elle a juste pour conséquence que le non-respect par l'employeur de son **obligation générale de reclassement** en dehors du périmètre national ne peut plus remettre en cause le licenciement pour motif économique.

Le salarié peut-il être reclassé dans une autre entreprise du même groupe ⁵ ?

Le périmètre de l'obligation de reclassement concerne les **emplois disponibles situés sur le territoire national, que ce soit dans l'entreprise ou dans les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie**.

Cependant, le reclassement dans les entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie n'est possible que si l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

L'ordonnance 6 du 20 décembre 2017 est venue préciser la notion de groupe. Selon cette ordonnance, **le groupe correspond à son entreprise dominante et aux filiales qu'elle contrôle**. Peu importe que le siège social de l'entreprise dominante se situe ou non à l'étranger (cf. fiche sur la modification du périmètre d'appréciation du motif économique du licenciement).

⁴ Article 16 2° de l'ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail.

⁵ Article L.1233-4 §1 du Code du travail.

LA DÉTERMINATION DU PÉRIMÈTRE D'APPLICATION DES CRITÈRES D'ORDRE DU LICENCIEMENT

Qu'est-ce que le périmètre d'application des critères d'ordre ⁶ ?

Dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, **l'employeur doit définir l'ordre des licenciements des salariés**. Cet ordre est déterminé en fonction de critères fixés par un accord collectif, ou en l'absence d'accord, par le Code du travail, ainsi que le périmètre d'application de ces critères d'ordre des licenciements.

À défaut d'accord collectif, les critères doivent notamment prendre en compte :

- les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Comment est défini le périmètre d'application des critères d'ordre ⁷ ?

Lorsque l'entreprise procède à un licenciement collectif pour motif économique, qu'elle soit soumise ou non à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, **elle peut déterminer** le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements par un accord collectif.

Auparavant, cette possibilité n'était réservée qu'aux entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.

À défaut d'accord définissant le périmètre d'application des critères d'ordre, il est prévu que ces critères ne peuvent pas être inférieurs à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emplois.

Les zones d'emploi sont référencées dans l'atlas des zones d'emploi établi par l'INSEE.

⁶ Article L.1233-5 du Code du travail.

⁷ Article D.1233-2 du Code du travail.