

Mars / N°130

Quelle est l'étendue de l'obligation de reclassement d'un salarié d'une union locale ?

La Cour de cassation s'est prononcée pour la première fois sur **l'étendue de l'obligation de reclassement qui pèse sur une union syndicale locale dans le cadre d'un licenciement économique.**

Dans cette affaire, la salariée d'une union locale (UL) contestait son licenciement économique. Son employeur a été condamné par la Cour d'appel pour ne pas avoir rempli son obligation de reclassement.

Selon l'article L. 1233-4 du Code du travail, *le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque [...] le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.* Il résulte donc clairement de cet article que l'employeur est tenu de rechercher des postes de reclassement au niveau de l'entreprise dans son ensemble, en l'occurrence l'union locale, mais aussi du groupe. **La notion de groupe a été définie par la jurisprudence, mais le cas d'une union locale d'un syndicat ne s'était encore jamais présenté.** Pour la jurisprudence, l'obligation de reclassement au niveau du groupe signifie que l'employeur doit rechercher les emplois disponibles au sein des entreprises du groupe avec lesquelles une « permutation de tout ou partie du personnel est envisageable »¹.

La question posée ici était donc de savoir si d'autres unions locales, départementales voire même la Confédération pouvaient être considérées comme appartenant à un groupe et donc être incluses dans la recherche de reclassement préalable au licenciement économique de la salariée.

Pour la salariée, il était clair que son union locale appartenait à un groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettaient la permutation de tout ou partie du personnel. En effet, en dépit de l'autonomie de l'UL affirmée par ses statuts, l'union départementale (UD) s'était constamment inquiétée de sa situation et avait envisagé différentes mesures pour lui venir en aide. L'union départementale avait par exemple proposé un montage consistant à confier à l'UL la réalisation de prestations de formation pour améliorer ses ressources. Elle avait également préconisé une réduction des horaires de travail de la salariée, à compenser par un emploi complémentaire auprès d'une autre institution. Lors du licenciement, l'union départementale avait même alloué une subvention à l'UL afin de financer les indemnités de licenciement. Pour la salariée, ces éléments démontraient l'existence d'une solidarité tant morale que financière entre les deux organisations. Cela démontrait également que l'UD était un organe d'impulsion et de coordination de l'activité de l'UL. Il existait donc pour la salariée une similitude entre les activités des différentes unions permettant leur inclusion dans un organe véritablement communautaire et rendant permutable son poste de secrétaire administrative. Dès lors, son employeur, qui avait limité ses recherches de reclassement à l'UL, n'avait pas respecté ses obligations.

La Cour de cassation va pourtant censurer l'arrêt de la Cour d'appel.

En effet, elle considère que l'adhésion d'une union syndicale locale à une union départementale et à des organes confédéraux n'entraîne pas en soi la constitution d'un groupe au sens des dispositions de l'article L. 1233-4 du Code du travail.

¹ Soc. 7 mai 2014 n° 13-13973

La Cour de cassation reprend ainsi le moyen exposé par l'union locale, dans lequel elle considérait également que **l'aide et le soutien apportés par l'union locale, qui est une personne morale autonome et indépendante, à une autre, n'implique pas l'existence d'une « organisation véritablement communautaire »**. Elle rappelait également que le fait que des syndicats aient des activités similaires n'implique pas non plus que leurs activités leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

Soc. 7 mars 2017 n° 15-23038

Reclassement : l'employeur peut prendre en compte la volonté du salarié pour limiter ses recherches

Dès lors qu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, et quel que soit le motif d'inaptitude, l'employeur est tenu de faire une recherche afin de lui proposer *un autre emploi approprié à ses capacités*². Cette recherche de reclassement doit se faire sur un emploi *aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé* et surtout, inclure des **recherches externes**, c'est-à-dire ou sein du groupe ou de l'UES (unité économique et sociale) dont fait partie l'employeur.

Dans une affaire tranchée en février dernier par la Cour de cassation, une salariée avait été déclarée inapte suite à une maladie professionnelle. **Son employeur, mettant alors en œuvre son obligation de reclassement sollicite le siège social de son entreprise, ainsi que des directions régionales et propose plusieurs postes à la salariée. Celle-ci les refuse tous par écrit, étant donné [sa] situation familiale et l'éloignement géographique des postes proposés par rapport à son domicile.**

N'ayant pu la reclasser, son employeur va finalement licencier la salariée qui le contestera par la suite, en invoquant une violation de l'obligation de reclassement. **Elle reproche en effet à son employeur de ne pas lui avoir proposé de reclassement dans les sociétés du groupe situées à l'étranger** et avec lesquelles les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel. Selon elle, son refus de certaines offres de reclassement en raison de leur éloignement n'exonérerait pas son employeur de

son obligation de rechercher des postes disponibles à l'étranger.

Traditionnellement, la jurisprudence considère que l'employeur doit rechercher les possibilités de reclassement à l'étranger et ne peut limiter l'étendue de sa recherche en présupposant un éventuel refus de la part du salarié d'un poste à l'étranger. C'est ainsi qu'elle avait invalidé la pratique des questionnaires ou des fiches d'intention³. Cela a pu conduire à certaines offres de reclassement indécentes et mal vécues par les salariés, avec par exemple proposition de reclassement en Roumanie, au salaire minimum local.

La Cour d'appel a donc considéré, en application de la jurisprudence antérieure, qu'en cas de refus de la part du salarié d'une première offre, l'employeur doit poursuivre ses recherches de reclassement, *quelle que soit la position du salarié*⁴.

Un revirement important de jurisprudence est toutefois intervenu entre l'arrêt d'appel et la décision de la Cour de cassation. En effet, dans un arrêt du 23 novembre 2016⁵, les juges du quai de l'Horloge décidaient finalement que l'employeur pouvait tenir compte des restrictions géographiques posées par le salarié lors des propositions de reclassement.

Confirmant ce revirement, la Cour de cassation censure la décision de la Cour d'appel au motif que *l'employeur, auquel il appartient de justifier qu'il n'a pu reclasser le salarié déclaré inapte dans un emploi approprié à ses capacités au terme d'une recherche sérieuse, effectuée au sein de l'entreprise et des entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations entre elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, peut tenir compte de la position prise par ce salarié.*

Il est en effet clair pour la Cour que la salariée, qui avait refusé des propositions de reclassement au regard de sa situation familiale et de l'éloignement géographique des postes proposés par rapport à son domicile, n'avait pas l'intention d'être reclassée à l'étranger.

Par cet arrêt, la Cour de cassation confirme donc son revirement de jurisprudence : le refus par le salarié de certaines propositions de reclassement, en raison de l'éloignement de son domicile, permet à l'employeur d'en déduire l'absence de volonté d'être reclassé à l'étranger.

² Art. L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail

³ Soc. 4 mars 2009 n° 07-42381

⁴ Soc. 6 mai 2015 n° 13-27349

⁵ Soc. 23 novembre 2016 n°14-26398

Reste maintenant à savoir si l'employeur peut aller jusqu'à demander à son salarié, en amont de toute recherche de reclassement, les zones géographiques ou il ne souhaite pas être reclassé ou les emplois qui ne l'intéressent pas.

Soc. 8 février 2017 n° 15-14874

Infraction routière : l'employeur à l'obligation de divulguer l'identité du salarié

La loi du 18 novembre 2016 sur la justice du XXI^{ème} siècle a inséré dans le Code de la route un article L. 121-6 qui **impose la dénonciation d'une infraction commise avec un véhicule appartenant à une personne morale par le représentant légal de la personne morale**. Cette obligation est en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2017 et son non-respect est puni d'une amende.

L'employeur doit donc, dans un certain nombre de cas, révéler l'identité et l'adresse du salarié qui conduisait le véhicule. Il ne pourra s'exonérer que dans des cas extrêmement limités, s'il arrive à prouver l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou d'un cas de force majeure⁶. A titre d'exemple, il a déjà été jugé par la Cour de cassation qu'une défaillance mécanique du véhicule⁷ tout comme une défaillance physique du conducteur⁸ ne constituent pas un cas de force majeure.

Les **infractions concernées** par le décret d'application⁹ sont les suivantes :

- le port de la ceinture de sécurité ;
- l'usage du téléphone tenu en main ;
- l'usage des voies réservées à certaines catégories de véhicules ;
- la circulation sur les bandes d'arrêt d'urgence ;
- le respect des distances de sécurité ;
- le franchissement et chevauchement de lignes continues ;
- les signalisations imposant l'arrêt du véhicule ;
- les vitesses maximales autorisées ;
- les règles relatives au dépassement ;
- l'obligation de porter un casque sur certains véhicules ;
- l'obligation d'être assuré.

Il s'agit donc d'infractions pouvant être constatées grâce à un appareil de contrôle automatique (radar automatique, caméra de surveillance) et entraînant un retrait de point.

À compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, **l'employeur dispose de 45 jours pour communiquer aux autorités l'identité, l'adresse et la référence du permis de conduire du salarié qui était conducteur du véhicule**. Cette dénonciation se fera soit *via* un portail numérique, soit par recommandé avec avis de réception.

Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une contravention de 4^{ème} classe, soit 750 euros maximum et 3750 euros pour la société. L'employeur sera également redevable du paiement de l'amende initiale. Afin d'éviter que l'entreprise prenne en charge ces amendes, il a été prévu en outre que ces sanctions pèsent, non pas sur la personne morale qu'est l'entreprise, mais sur le dirigeant lui-même, qui sera personnellement redevable de l'amende.

Cette nouvelle obligation étant assez stricte, les entreprises dont les véhicules sont mutualisés et donc utilisés par plusieurs salariés vont devoir **développer des instruments fiables, afin de pouvoir identifier formellement l'auteur de l'infraction**.

Pour les salariés, dont on sait que ceux qui empruntent régulièrement la route (commerciaux, livreurs...) sont soumis à des cadences ou des objectifs soutenus s'articulant mal avec les aléas du trafic (accidents, embouteillages...), l'article L. 121-1 du Code de la route permet au juge de prendre en compte *les circonstances de fait et les conditions de travail* du salarié pour décider que le paiement des amendes sera à la charge de l'employeur.

Pour rappel, chaque année, 50 % des décès au travail se produisent sur la route.

Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016

« La lettre des cadres » n°130 - Imprimée par la CFTC Cadres
128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX
Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214
Directeur de la publication : B. de Château-Thierry
Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher, Thomas Panouillé

⁶ Un cas de force majeure est un événement imprévisible, irrésistible et extérieur.

⁷ Crim. 6 novembre 2013 n° 12-82182

⁸ Crim. 28 octobre 2009 n° 09-84484

⁹ Décret n° 2016-1955