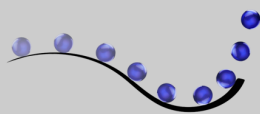


FIL RH

EQUILIBRES RH
RESSOURCES & RELATIONS HUMAINES

Nous avons eu le plaisir de vous accompagner dans une étape de la vie de votre entreprise, nous avons aujourd'hui le plaisir de vous transmettre notre

« Fil RH » !



Sommaire de mai 2016

- Les RH 3.0 : stratégie et innovation
- Déménagement d'entreprise: le casse-tête en cas de refus des salariés
- Jurisprudence: reclassement des salariés déclarés inaptes

Les RH 3.0 : stratégie et innovation

Face à la crise et à la reprise, aux changements soudains d'organisation, au rythme accéléré du marché, à l'impact des nouvelles générations, le papy-boom...de nombreux enjeux frappent à la porte des dirigeants et des fonctions RH :

Quels process pour mon organisation ? Quel mode de management privilégier pour favoriser l'engagement de mes collaborateurs ? Comment concilier performance et bien-être au travail ? Comment fidéliser les plus jeunes tout en maintenant l'engagement des séniors ? Comment organiser la transmission des savoirs ? Quelle place accorder au digital ?...

Ces questions nous invitent à **réinventer notre façon de travailler**. Il s'agit là d'un enjeu majeur de ces prochaines années.

Pour négocier ce virage, les entreprises ont parfois besoin **d'un regard extérieur, neutre et bienveillant**. Nous pouvons ainsi intervenir et vous accompagner : pour envisager une changement d'orientation stratégique ou co-construire et mettre en place de nouveaux outils et modes de travail, vous aider à repérer vos atouts et vos axes d'amélioration...

Contactez-nous et testez nos outils d'audit !

Jurisprudence

*Cour de cassation, Chambre sociale,
31 mars 2016, n° 14-28.134*

Reclassement d'un salarié inapte: avant de pouvoir licencier un salarié déclaré inapte, l'employeur doit tout mettre en œuvre pour le reclasser sur un autre poste. Tous les postes disponibles et compatibles avec son état de santé doivent ainsi lui être proposés. La Cour de cassation a déjà jugé que l'offre doit être sérieuse et précise mais la loi ne prévoit rien pour la forme: donc **la proposition de reclassement peut être faite par écrit mais aussi oralement**. Attention en cas de litige peut alors se poser la question de la preuve !

Déménagement d'entreprise: le casse-tête en cas de refus des salariés

Il peut arriver que des salariés refusent de suivre leur entreprise qui déménage, mais les conséquences du refus du salarié ne sont pas traitées par le code du travail: sérieux casse-tête pour les RH et le licenciement qui peut s'en suivre n'est pas sécurisé, selon les avocats...

Plusieurs situations peuvent se présenter:

- *Si l'entreprise déménage dans le même « secteur géographique »*, le salarié qui refuse de déménager peut être licencié pour motif personnel car son contrat de travail n'est pas modifié. Il n'est pas en droit de refuser ce changement dans les conditions de travail.
- *Si l'entreprise déménage hors de son secteur géographique*: deux hypothèses sont à distinguer:

. Soit le contrat de travail contient une clause de mobilité, et dans ce cas, le déménagement ne constitue pas une modification du contrat de travail (sauf si clause excessive et contestée par le salarié)

. Soit le contrat de travail ne prévoit rien, le déménagement représente alors une modification du contrat de travail que le salarié est en droit de refuser. Attention, c'est là que cela se complique, car le refus du salarié n'est pas le motif du licenciement; ce sont les raisons qui justifient le déménagement qui légitimeront ou non la rupture du contrat de travail.

Ainsi, le motif, par nature, n'est pas personnel (il ne tient pas à la personne du salarié), il doit alors répondre à la définition du licenciement économique. Il revient donc à l'entreprise qui déménage de démontrer l'existence de difficultés économiques ou que sa compétitivité est menacée pour pouvoir licencier. Sinon le motif de licenciement est manquant.

Les avocats d'entreprise comptaient sur le projet de loi travail pour éclaircir la situation, mais aux dernières nouvelles, la nouvelle définition du motif économique de licenciement laisse toujours de côté la réorganisation faite dans l'intérêt de l'entreprise comme le déménagement !

Source: L'actualité actuEL RH - mai 2016

Des questions, des commentaires, contactez nous !

**Sabine Devillers: 06 18 01 02 79, Marie-Laure Laurier: 06 14 39 64 90,
Céline Mouriesse: 06 13 73 90 10**

Pour supprimer votre nom de notre liste d'abonnés, [cliquez ici](#)

