



Reclassement dans une société vendue... Oui/Non ?

Par **Ilopht**, le **25/02/2017** à **03:23**

Bonjour,

Le dirigeant d'une SAS nommée A, d'un effectif de 100 personnes, revend ses actions en 2014 et devient Directeur Général.

Il est d'autre part gérant d'une EURL nommée B dont le siège sociale est à la même adresse.

Enfin cette EURL est elle même mandataire d'une autre SAS nommée C en tant que Directeur Général à une adresse différente (à un km). Avant la revente en 2014 c'est l'entreprise A qui en était mandataire.

Un employé de C travail à temps plein depuis 2013 pour A avec des salaires de A.

En 2015 cet employé fait un burnout en raison d'un conflit avec un dirigeant de C et est licencié. Le reclassement n'est recherché que dans B bien que A dispose de postes.

Existe t'il un jugement qui permet de définir que la recherche de reclassement aurait du s'effectuer aussi auprès de A. Du fait que l'employé est travaillé pendant plusieurs années pour cette entreprise. Du fait que les mandataires de A et B dispose en fait du même siège sociale malgré le fait que le dirigeant après revente de ses actions soit passé de président à directeur général.

Je suis pratiquement certain d'avoir vu un jugement du genre considéré à juste titre comme un abus.

Merci pour vos infos.

Jérôme.

Par **P.M.**, le **25/02/2017** à **09:18**

Bonjour,

Vous ne trouverez pas de Jurisprudence qui corresponde exactement à cette situation mais en fonction des liens qui existent entre les différentes entreprises, cela entre dans l'obligation

de l'employeur de tout faire pour rechercher un reclassement et faire des propositions au salarié...

Par **Ilopht**, le **25/02/2017** à **11:38**

Merci pour votre réponse. La question qui se pose donc c'est comment le droit définit cette relation. À votre sens ou votre expérience ce cas est-il acceptable ?

Par **P.M.**, le **25/02/2017** à **11:50**

Tout faire, c'est tout faire et donc, s'il en est saisi, le Conseil de Prud'Hommes peut apprécier, en fonction des éléments fournis, que l'employeur n'a pas accompli tous les efforts dans ce sens...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **Ilopht**, le **25/02/2017** à **12:28**

Disons que l'avocat du salarié, a exprimé le fait que le recrutement ne soit pas effectué dans A. La partie adverse indique elle, qu'elle en ait dégagée du simple fait que le dirigeant ne soit plus actionnaire de A limitant donc la recherche à B.

Par **P.M.**, le **25/02/2017** à **12:56**

Donc, ce qu'il aurait fallu démontrer ce sont les liens qui pourraient éventuellement exister entre les différentes entreprises et une direction commune pourraient en constituer de même qu'une unité économique et sociale ou des activités communes...

Par **Ilopht**, le **25/02/2017** à **13:20**

C'est justement pour effectuer un complément que je pose cette question.

Mais je reste perplexe. La législation définit un cadre et on peut estimer que l'entreprise a réalisé ses obligations. Humainement je suis d'accord avec vous, tout doit être fait pour reclasser employé mais j'ai peur que les prud'hommes se limite à une lecture précise de la loi qui se limite aux périmètres des filiales et groupes associés à l'entreprise. Bien que je puisse me tromper sur cet aspect ?

Par **P.M.**, le **25/02/2017** à **14:06**

C'est bien pourquoi, il faudrait analyser quel peut être le périmètre opérationnel des entreprises que l'employeur aurait dû prendre en compte suivant les indications du Médecin du Travail...

On peut par exemple se référer à ces décisions de la Cour de Cassation :

- [Arrêt 07-41708](#)

- [Arrêt 07-45656](#)

De plus si l'inaptitude a un caractère professionnel, l'employeur aurait dû consulter les Délégués du Personnel...

Par **Ilopht**, le **25/02/2017** à **23:22**

Disons que la société n'avait aucun délégué à consulter. Elle a envoyé à l'employé un feuille de vote pendant qu'il était en arrêt à la demande de la médecine du travail. En interne il n'y a jamais eu aucun vote.

Par **P.M.**, le **25/02/2017** à **23:44**

Bonjour,

Vous dites que l'employeur n'avait aucun Délégué du Personnel à consulter, il faudrait en connaître la raison précise...

Je ne vois pas en quoi la Médecine du Travail pourrait intervenir dans un vote...

Mais si les élections professionnelles n'ont jamais été organisées alors que l'employeur en avait l'obligation, cela pourrait rendre le licenciement abusif si l'inaptitude avait un caractère professionnel...

Par **Ilopht**, le **26/02/2017** à **00:00**

J'ai mal du exprimer.

A un moment le salarié s'est retrouvé en arret maladie pour stress anxio dépressif d'origine professionnel. Il rencontre à sa demande la médecine du travail dans les jours qui suivent. Le médecin lui parle de réaliser une inaptitude à tout poste avec danger immédiat. Seule condition rester au moins un mois en arrêt maladie, le temps qu'il retrouve ses esprits.

L'entreprise pressantant la suite simule une election d'un délégué en envoyant au salarié un pseudo process de vote á distance. Dans les faits aucune election ne sera réalisée en interne.

L'entreprise dira simplement à l'ensemble des salariés qu'elle ne souhaite tout simplement

pas de délégué.

L'inaptitude prononcé, le salarié sera licencié faute de pouvoir proposer un reclassement. L'entreprise ayant pour actionnaire l'entreprise B dont je parlais dans mon premier message et une entreprise D actionnaire elle même dans une dizaine de société aucun poste ne sera proposé.

Par **Ilopht**, le **26/02/2017** à **00:01**

D'après l'avocat et malgré une attestation possible d'un employé, le fait qu'une entreprise de 10 personnes n'ait pas de délégué n'aurait pratiquement aucune incidence.

Par **P.M.**, le **26/02/2017** à **00:09**

Je ne vois donc pas pourquoi l'employeur aurait fait un simulacre d'élection de Délégué du Personnel puisque, effectivement, ce n'est obligatoire que dans les entreprises d'au moins 11 salariés en revanche si l'ensemble des entreprises peuvent constituer une unité sociale économique; elles pourraient atteindre ce seuil...

Par **Ilopht**, le **26/02/2017** à **00:14**

Je dis une bêtise. 10 c'est le nombre d'employé aujourd'hui après 3 licenciements. Il y avait donc 13 employés au moment des faits.

Par **P.M.**, le **26/02/2017** à **00:26**

S'il y avait 13 salariés pendant un an au moins, l'employeur devait organiser des élections professionnelles et cela pourrait donc avoir toute son importance dans le cadre d'un licenciement consécutif à une inaptitude ayant un caractère professionnel si cela n'avait pas été fait...

Par **Ilopht**, le **26/02/2017** à **14:58**

Je vous crois. Cependant mon avocat lui assume que ça n'a que peu ou pas d'importance. Dans un gros groupe cela aurait une portée significative. Dans une petite entreprise (ayant 18 mois) ça n'a pour lui, pas de poids pour les prud'hommes.

Par **P.M.**, le **26/02/2017** à **15:47**

Bonjour,

La Jurisprudence ne discerne pas spécialement petite ou grosse entreprise mais obligation de l'employeur et cela pourrait être souligné si cela n'a pas été le cas sans ce limiter à cet argument maintenant pour une entreprise ayant 18 mois d'ancienneté, il faudrait examiner s'il n'était pas dans les délais pour organiser les élections...

Il semble quand même que l'employeur ait tenté un peu tard d'effacer cette lacune...

Vous aurez pu noter que dans mon message et plus généralement dans mes réponses, ce n'était pas le point essentiel que je soulevait mais qu'il pourrait être évoqué à titre subsidiaire...

Par **Ilopht**, le **26/02/2017** à **15:59**

Effectivement. Merci en tout cas pour vos réponses. Ce sont des personnes comme vous qui font que l'Internet est ce qu'il est. Une source précieuse d'informations.