

De l'art de rédiger un courrier...

Par Magalie Lysiak

« La commission mixte [...] peut dispenser du reclassement « professionnel » interne l'employeur ayant introduit à cet effet un dossier motivé, s'il rapporte qu'un tel reclassement « professionnel » lui causerait des préjudices graves. »¹

Si la notion de préjudice grave a déjà fait l'objet d'un article dans un précédent Écho², il n'en demeure pas moins que pour beaucoup d'entreprises, même le « dossier » motivé fait défaut. La notion même de dossier sous-tend une demande « consistante » se traduisant en définitive par une lettre documentée.

La FEDIL, représentée au sein de la commission mixte, doit régulièrement défendre les intérêts des entreprises se trouvant confrontées à une procédure de reclassement et, à défaut d'un accord exprès de l'employeur pour une réaffectation en interne, doit pouvoir exprimer un avis circonstancié sur l'opportunité d'un reclassement externe. Mais pour ce faire, il est nécessaire de pouvoir disposer d'arguments.

Dans le cas d'une saisine par le Contrôle médical de la Sécurité sociale, les entreprises, les entreprises occupant plus de 25 salariés, sur lesquelles pèse une obligation de reclassement interne, ont la possibilité de demander une dispense de reclassement.

La rédaction de cette demande revête une importance capitale alors qu'elle permettra à la commission mixte de prendre conscience des réalités de l'entreprise et il est dès lors fondamental de présenter les faits pertinents de manière claire et détaillée.

Premièrement, l'entreprise se doit d'indiquer le nombre de salariés occupés mais également le nombre de salariés d'ores et déjà reclassés, de salariés bénéficiant du statut de travailleur handicapé mais également d'indiquer toutes les démarches faites en dehors de toute procédure pour continuer à employer des salariés subissant une diminution de leur capacité physique (reclassement informel).



Deuxièmement, il convient d'expliquer le contexte de l'entreprise, la structure du personnel, son activité et la nature des postes existants ainsi que les postes disponibles et les prérequis pour les occuper. Nous nous battons en effet pour que les entreprises n'aient pas à créer des postes de travail non justifiés pour les salariés reclassés. Par conséquent il est important de voir quels sont les postes disponibles ou sinon quels postes pourraient quand même être susceptibles d'être occupés par le salarié et correspondant à ses aptitudes physiques et intellectuelles. Il faut souligner de manière précise, et si possible documentée, les conséquences préjudiciables d'un reclassement interne en cas d'absence de poste et les conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise.

Généralement, il est indispensable de communiquer tout fait pertinent à la commission pouvant appuyer une demande de reclassement externe.

Plus la commission aura d'informations, plus cette dernière pourra saisir les enjeux propres à l'entreprise. La rédaction d'un courrier détaillé sollicitant une dispense de reclassement n'est pas un gage de réussite systématique, cependant depuis la suppression des quotas - élément d'appréciation objectif - l'élaboration d'un tel dossier motivé sollicitant la dispense de reclassement est devenue indispensable.

La FEDIL, agissant de concert avec les autres organisations patronales notamment au sein de l'UEL, a pris contact avec les ministres du Travail et de la Sécurité sociale pour discuter du dossier et faire en sorte que cette législation, de plus en plus invivable pour les entreprises, soit modifiée.

Magalie Lysiak est conseillère auprès de la FEDIL

¹ Article L. 551-3 (1) du Code du Travail.

² Opinion « Le grand préjudice » dans Écho des entreprises n° 4-2016