



Quelles sont les obligations de reclassement dans le cadre d'un plan social ?

Fiche pratique publié le 13/01/2025, vu 1109 fois, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

L'obligation de reclassement lors d'un plan social : étapes clés, risques et solutions pour un licenciement responsable.

Lorsqu'une entreprise se trouve en difficulté économique et envisage un plan social, la priorité ne consiste pas uniquement à réduire la masse salariale de manière rapide. En droit du travail, il est impératif de s'assurer que chaque salarié puisse bénéficier d'une recherche de reclassement approfondie avant toute notification de licenciement. Cette exigence, érigée en principe fondamental, reflète la volonté des pouvoirs publics de concilier la sauvegarde de la compétitivité des entreprises avec la protection des droits des collaborateurs. Le dispositif législatif impose à l'employeur d'explorer toutes les solutions internes de réaffectation ou de repositionnement, afin de préserver autant que possible les emplois. Dans le contexte d'un plan de sauvegarde de l'emploi, cette démarche acquiert une importance particulière. Il convient donc de comprendre la portée de cette obligation, les conséquences d'un éventuel manquement, ainsi que les bonnes pratiques permettant d'assurer la conformité du processus.

I. Comprendre l'obligation de reclassement

La notion de reclassement avant licenciement trouve son origine dans la philosophie générale du droit du travail, qui cherche à limiter les conséquences sociales d'une suppression d'emploi. Le code du travail édicte qu'un licenciement pour motif économique ne peut être prononcé que si le salarié ne peut être reclassé dans l'entreprise ou, le cas échéant, dans l'ensemble des sociétés du même groupe présentes sur le territoire national. L'idée est de prévenir les ruptures définitives de contrat lorsque d'autres pistes existent pour maintenir la relation professionnelle.

Les juridictions françaises ont d'ailleurs souligné, à maintes reprises, que la recherche de reclassement devait être sérieuse et personnalisée. Il ne s'agit pas de poster une liste générique de postes sur un tableau d'affichage ni de renvoyer le salarié à ses propres investigations. L'employeur reste tenu d'identifier les opportunités compatibles avec les compétences, les qualifications et la localisation du collaborateur. Cette charge de la preuve lui incombe, et en cas de litige, les juges vérifieront la réalité des démarches accomplies.

II. Les différents volets de la recherche de reclassement

1. Examiner les postes disponibles

L'employeur doit, dans un premier temps, procéder à un inventaire exhaustif des postes vacants au sein de la structure, qu'il s'agisse de postes équivalents, inférieurs ou de nature différente,

pourvu que le salarié accepte éventuellement une modification de ses fonctions. Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, cette recherche inclut toutes les entités susceptibles d'accueillir le collaborateur, pour peu que la situation géographique ne constitue pas un obstacle insurmontable ou totalement déraisonnable. L'approche retenue doit être effective, c'est-à-dire accompagnée de vérifications concrètes sur la nature du travail à pourvoir, les compétences exigées et les conditions de rémunération.

2.

Proposer formellement les possibilités de reclassement

Une fois les postes identifiés, l'employeur est invité à formuler des propositions concrètes au salarié menacé de licenciement. Cette formalisation s'effectue, en principe, par écrit, avec le descriptif des missions, la classification, le salaire proposé et la localisation. Le collaborateur doit disposer d'un délai raisonnable pour étudier la proposition et manifester son accord ou son refus. Les tribunaux considèrent que la simple mise à disposition d'une liste incomplète, sans réelle explication, ne saurait constituer une démarche satisfaisante. De plus, l'employeur doit veiller à ce que la proposition ne soit pas purement théorique. Si le poste en question nécessite une formation d'adaptation, il incombe à l'entreprise de l'envisager, sauf contrainte manifestement excessive.

3.

Tenir compte des aptitudes du salarié

La recherche de reclassement prend également en compte les compétences réelles du collaborateur et, le cas échéant, les perspectives de formation susceptibles de faciliter son repositionnement. Le code du travail n'exige pas que le poste corresponde exactement au profil initial du salarié, mais il fixe le principe selon lequel le reclassement doit rester cohérent avec l'expérience, le savoir-faire ou le degré de polyvalence. Lorsque plusieurs postes sont disponibles, l'employeur a la faculté de formuler plusieurs offres, encore faut-il qu'elles soient individualisées et adaptées aux possibilités professionnelles du collaborateur.

III. Le reclassement dans le cadre d'un plan social

1.

Intégration au plan de sauvegarde de l'emploi

Dans un plan social, souvent appelé plan de sauvegarde de l'emploi, la logique de reclassement revêt une dimension collective. L'employeur doit inscrire, dans ce document, les mesures envisagées pour limiter le nombre de suppressions de postes. Concrètement, il peut être prévu la création d'un congé de reclassement, la mise en place de formations qualifiantes ou encore des solutions de mobilité interne. Le plan doit être validé ou homologué par l'administration compétente, laquelle vérifie notamment la conformité de ces mesures aux principes légaux.

2.

Rôle du comité social et économique

Le comité social et économique joue un rôle déterminant dans l'élaboration du plan social. Il est consulté sur les projets de réorganisation et sur les solutions de reclassement. Ses membres disposent d'informations précises sur la situation de chaque service, ce qui peut leur permettre de

suggérer des pistes de reconversion interne. Leur contribution peut aussi aider à personnaliser les mesures de reclassement, en tenant compte de la situation de chaque salarié (âge, parcours professionnel, contraintes familiales).

3.

Mesures particulières de maintien ou de reconversion

Le plan social peut prévoir diverses modalités de reclassement, allant de la simple mutation interne à un autre établissement, jusqu'à un véritable programme de reconversion assorti de formations longue durée. Certains employeurs instaurent un congé de mobilité ou un congé de reclassement, permettant au salarié concerné de bénéficier d'un accompagnement renforcé pour retrouver un nouveau poste, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Dans tous les cas, la démarche doit être traçable, de sorte que l'administration et éventuellement les juges prud'homaux puissent vérifier la réalité de la mise en œuvre.

IV. Conséquences d'un manquement à l'obligation de reclassement

1.

Risque de requalification du licenciement

Si un salarié parvient à démontrer que l'employeur n'a pas accompli une recherche de reclassement honnête et adaptée, la cause réelle et sérieuse du licenciement risque de ne pas être reconnue. Le juge peut ainsi juger la rupture abusive, ouvrant droit à des dommages et intérêts pour le collaborateur lésé. Cette requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse aura un impact non négligeable sur l'employeur, qui se verra condamné au versement d'une indemnisation supérieure, voire à la réintégration du salarié dans certains cas extrêmes.

2.

Nullité éventuelle de la procédure

Dans le cas d'un plan social, si l'autorité administrative (généralement la DREETS) constate l'insuffisance des mesures de reclassement, elle peut refuser d'homologuer ou de valider le document unilatéral ou l'accord collectif. L'entreprise se trouve alors dans l'obligation de reprendre l'ensemble de la procédure. Un tel refus peut engendrer un retard conséquent et fragiliser le projet de réorganisation. Lorsque l'employeur persiste à licencier sans régulariser la situation, les licenciements pourront être déclarés nuls.

3.

Dommages sur la réputation et le climat social

Au-delà des conséquences juridiques et financières, un manquement à l'obligation de reclassement peut entacher durablement la réputation de l'entreprise. Les salariés, ainsi que les partenaires sociaux, interpréteront une telle attitude comme un manque de considération pour la dimension humaine du projet. Dans un contexte où la responsabilité sociale des entreprises est de plus en plus valorisée, l'impact sur l'image de marque peut se révéler préjudiciable à long terme.

A lire : [quel est l'ordre de départ des salariés lors d'un plan social ?](#)

V. Recommandations pratiques pour l'employeur

1. **Réaliser un diagnostic précis des postes vacants**

Avant toute annonce de plan social, il est vivement conseillé de dresser un état des lieux exhaustif des postes disponibles dans l'organisation, voire dans le groupe. Un tableau récapitulatif, mentionnant la localisation, le profil recherché et la rémunération, facilitera la preuve d'une recherche rigoureuse en cas de contestation ultérieure.

2. **Formaliser chaque proposition de reclassement**

Il est essentiel d'adresser au salarié des propositions écrites, détaillant la nature du poste et les conditions d'exercice, tout en lui laissant un délai raisonnable pour accepter ou refuser. Chaque étape doit être documentée (lettre recommandée, accusé de réception, compte rendu de l'entretien, etc.), afin de démontrer, si nécessaire, la bonne foi de l'employeur.

3. **Prévoir des moyens d'accompagnement**

Dans la mesure du possible, il convient d'allouer des ressources destinées à soutenir le collaborateur dans son éventuel repositionnement professionnel : formations courtes, coaching, bilans de compétences. Un plan social bien conçu, intégrant ces outils, rassure les salariés et témoigne d'un souci réel de préserver leur employabilité.

4. **Associer les représentants du personnel**

Le dialogue avec le comité social et économique permet d'identifier certaines difficultés en amont (inadaptation de certains postes, délais trop courts, etc.). Impliquer les représentants du personnel dans la recherche de solutions contribue à désamorcer d'éventuels conflits et renforce la légitimité du plan social.

VI. Conclusion

Les obligations de reclassement dans le cadre d'un plan social constituent un pivot essentiel de la procédure de licenciement économique. L'employeur doit non seulement se conformer aux règles légales, mais aussi faire preuve de pragmatisme et de transparence, en étudiant avec soin toutes les possibilités de réaffectation au sein de l'entreprise ou du groupe. La jurisprudence montre que toute lacune ou négligence peut coûter cher, tant sur le plan financier qu'en termes d'image. Par

ailleurs, le respect scrupuleux de ces obligations, associé à un réel effort de concertation avec les partenaires sociaux, permet d'éviter un grand nombre de contentieux et de protéger la cohérence de la réorganisation.

Dans la pratique, respecter l'obligation de reclassement revient à reconnaître la valeur du capital humain, en prenant en compte la singularité de chaque salarié. Cette démarche s'inscrit dans une approche plus large de la responsabilité sociale de l'entreprise, soucieuse de minimiser l'impact social des décisions économiques. Lorsqu'un plan social est inévitable, le fait de consacrer des moyens conséquents à l'analyse des postes vacants, aux propositions individualisées et au soutien du collaborateur lors de sa transition professionnelle renforce la qualité de la négociation et consolide la légitimité du projet, quel qu'en soit l'issue.

LE BOUARD AVOCATS

4 place Hoche, 78000, Versailles

<https://www.lebouard-avocats.fr/>

<https://www.avocats-lebouard.fr/>