Image not found or type unknown

L'obligation de reclassement en cas de licenciement économique

publié le **18/02/2015**, vu **29872 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

Par un arrêt du 28 janvier 2015, la Cour de cassation a rappelé que l'offre de reclassement du salarié en cas de licenciement économique doit être ferme. Les offres adressés aux salariés ne sont pas fermes dès lors que leur recrutement doit être validé par le responsable recrutement pour la France du groupe et le manager du département concerné.

Par un arrêt du 28 janvier 2015, la Cour de cassation a rappelé que l'offre de reclassement du salarié en cas de licenciement économique doit être ferme.

Les offres adressés aux salariés ne sont pas fermes dès lors que leur recrutement doit être validé par le responsable recrutement pour la France du groupe et le manager du département concerné.

Une entreprise peut procéder à un licenciement pour motif économique lorsque des difficultés économiques ou des mutations technologiques entraînent une suppression ou une transformation du poste de travail, ou bien une modification du contrat de travail.

Le licenciement économique doit être distingué du licenciement pour motif personnel, en aucun cas, le motif invoqué ne peut ici être lié à la personne du salarié.

Ce type de licenciement est soumis à une procédure très particulière qui implique notamment une obligation de reclassement à la charge de l'employeur.

L'article L.1233-4 du Code du travail prévoit que : *"le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que si tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et si son reclassement dans l'entreprise ou dans le groupe auquel elle appartient est impossible"*.

Ainsi, sauf cas de cessation d'activité de l'entreprise ne faisant pas partie d'un groupe, l'employeur doit rechercher à reclasser individuellement les salariés avant de les licencier, quel que soit le nombre de salariés concernés et même si l'entreprise fait l'objet d'une procédure collective.

Ni l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi, quel qu'en soit le contenu , ni le refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail pour cause économique avant l'engagement de la procédure de licenciement ne dispensent l'employeur de son obligation de reclassement.

I – La recherche de reclassement

Le reclassement doit être recherché à partir du moment où le licenciement est envisagé et jusqu'à sa notification (Cass. Soc. 26 mai 1999 n° 96-44.387).

Cette notification met fin à l'obligation préalable de reclassement, même si une convention de reclassement p ersonnalisé a été proposée au salarié et si le délai de réflexion imparti pour y adhérer n'est pas expiré (Cass. Soc. 13 nov. 2012 n° 11-14.162).

Il a été jugé que la recherche et la proposition de reclassement au cours de l'exécution du préavis sont tardives (Cass. Soc. 27 oct. 1998 n° 96-45.517).

La recherche doit s'effectuer en priorité dans le cadre de l'entreprise , y compris dans ses établissements situés dans d'autres régions.

S'il n'existe aucune possibilité de reclassement dans l'entreprise et si elle appartient à un groupe, l'employeur doit étendre sa recherche à toutes les entreprises de ce groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

Enfin ,si l'entreprise ou le groupe est implanté hors du territoire national, l'employeur doit élargir ses recherches à l'étranger après avoir demandé et reçu l'accord des intéressés, sauf à démontrer que la législation applicable localement aux salariés étrangers ne permet pas un tel reclassement.

La recherche de reclassement doit être effective et sérieuse, tel n'est pas le cas lorsque l'employeur se borne à adresser une lettre circulaire aux autres sociétés du groupe (Cass. Soc. 17 oct. 2001 n° 99-42.464).

L'employeur n'est en principe pas tenu de rechercher des reclassements extérieurs au groupe ou à l'entreprise si elle ne fait pas partie d'un groupe, mais il doit respecter l'obligation qui lui est imposée par la convention collective de saisir la commission territoriale de l'emploi (Cass. Soc. 28 mai 2008 n° 06-46.009).

II – Les caractéristiques du reclassement proposé

La tentative de reclassement doit porter sur tous les postes salariés disponibles, relevant de la même catégorie que celui de l'intéressé ou sur des emplois équivalents assortis d'une rémunération équivalente.

A défaut, le reclassement peut s'effectuer sur des postes de catégorie inférieure avec l'accord exprès du salarié.

Le poste doit être compatible avec les compétences du salarié, si l'employeur doit adapter celui-ci à ses nouvelles fonctions, cette obligation est limitée aux formations complémentaires, simples et de courte durée, permettant à l'intéressé d'être rapidement opérationnel.

Elle n'impose pas la délivrance d'une formation longue ou qualifiante (Cass. Soc. 3 avr. 2001 n° 99-42.188).

Les salariés concernés sont prioritaires pour occuper les postes disponibles par rapport aux collègues dont le licenciement n'est pas envisagé, aux anciens salariés licenciés bénéficiant de la priorité de réembauche, ainsi qu'aux salariés d'autres sociétés du groupe qu'on cherche à reclasser.

La jurisprudence considère que la disponibilité de l'emploi s'apprécie à la date du licenciement (Cass. Soc. 15 nov. 2006 n° 05-43.507).

Un emploi à durée déterminée peut être proposé, sauf s'il s'agit de remplacer un salarié en congé.

De même, la durée du travail n'est pas nécessairement identique, ainsi un salarié à temps complet peut, s'il l'accepte, être reclassé dans un poste à temps partiel et inversement.

Même lorsqu'il est non abusif, il a été jugé que le recours systématique à du personnel intérimaire avant et après le licenciement sur des emplois compatibles avec les qualifications des salariés licenciés caractérise l'existence d'emplois disponibles et le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement (Cass. soc. 1-3-2000 n° 98-46.233).

III – La proposition de poste

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

L'offre de reclassement doit être écrite, précise, concrète et personnalisée.

Elle doit comporter au moins la localisation et la description du poste ainsi que les niveaux de formation et de rémunération, afin que le salarié se détermine en connaissance de cause. (Cass. Soc. 5 dec. 2006 n° 05-44.032).

La Cour de cassation considère que le salarié doit disposer d'un délai de réflexion suffisant pour accepter le poste (Cass. Soc. 3 fev. 1998 n° 94-43.921).

S'il refuse le poste proposé, comme il en a le droit, l'employeur ne peut poursuivre la procédure de licenciement qu'après avoir recherché toutes les autres possibilités de reclassement, en tenant compte des exigences éventuellement formulées par le salarié lors de ce refus.

Si le poste de reclassement emporte modification du contrat de travail, l'acceptation du salarié doit être claire et non équivoque.

L'exigence d'une offre personnalisée s'oppose à une information collective, par exemple à la diffusion de la liste des postes disponibles sur l'intranet de l'entreprise, par voie d'affichage ou par l'envoi d'un même document à tous les salariés concernés (Cass. Soc. 19 janv. 2011 n° 09-43.522).

Elle n'interdit pas, en revanche, à l'employeur de proposer un même poste à plusieurs d'entre eux ayant les compétences pour occuper la fonction.

Enfin, la chambre sociale a récemment rappelé que l'offre de reclassement proposée par l'employeur, pour être valable, doit être ferme (Cass. soc., 28 janv. 2015, n° 13-23.440).

En l'espèce, les offres de reclassement adressées aux salariés indiquait que leur recrutement doit être validé par le responsable recrutement pour la France du groupe et le manager du département concerné.

L'arrêt du 28 janvier 2015 retient que : ***"ces offres qui n'étaient pas fermes et ne garantissaient pas le reclassement effectif du salarié en cas d'emploi disponible dans le groupe ne répondaient pas aux exigences légales".***

La chambre sociale rappelle, dans la lignée d'une jurisprudence constante, que l'offre de reclassement adressée par l'employeur doit être ferme, c'est-à-dire être formulée sans réserves.

IV – La sanction

La méconnaissance par l'employeur de son obligation de reclassement, y compris des stipulations conventionnelles prévoyant un reclassement à l'extérieur de l'entreprise ou au sein de la branche , prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

C'est à l'employeur de justifier qu'il a recherché toutes les possibilités de reclassement ou qu'un reclassement était impossible (Cass. Soc. 17 juin 2009 n° 07-44.429).

Le juge apprécie alors souverainement les éléments de preuve produits en fonction des moyens dont dispose l'entreprise ou de ceux du groupe.

L'employeur ne peut prouver qu'il a cherché à reclasser le salarié avant de le licencier pour motif économique qu'en produisant les offres écrites et précises faites à l'intéressé.

L'absence de reclassement préalable ne peut pas être régularisée par un reclassement externe entrepris et réussi après la notification du licenciement (Cass. soc. 26-5-1999 n° 96-44.387).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller juridique.net :

http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés