Image not found or type unknown

Licenciement économique et obligation de reclassement

publié le **20/07/2012**, vu **3477 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

L'obligation de reclassement est considérée par la jurisprudence comme une véritable condition du licenciement pour motif économique. En d'autres termes, quel que soit le bien fondé du motif économique, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse si l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de reclassement.

1. Champ d'application géographique de l'obligation de reclassement

Selon l'article L. 1233-4, alinéa 1er du Code du travail :

- « *Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.* »

Comme le texte l'indique, le reclassement doit intervenir tout d'abord dans l'entreprise, c'est-à-dire dans tous ses établissements, quels que soient leur situation géographique.

En cas d'existence d'une UES, le reclassement doit être recherché au sein de l'UES à laquelle appartient l'entreprise (Circ. DGEFP/DRT/DSS n° 1 du 5 mai 2002).

Par ailleurs, si aucune solution de reclassement ne peut être identifiée dans l'entreprise, et que celle-ci 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 peu important qu'elles appartiennent ou non au même secteur d'activité (Cass. soc. du 13 décembre 2011, n° 10-21745).

Si l'entreprise appartient à un groupe étranger, le reclassement est soumis à des règles particulières, visées à l'article L. 12334-1 du Code du travail.

Ainsi, l'employeur doit demander au salarié, préalablement au licenciement, s'il accepte de recevoir des offres de reclassement hors du territoire national, et sous quelles restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation.

Le salarié doit manifester son accord, assorti le cas échéant des restrictions mentionnées ci-dessus, pour recevoir de telles offres dans un délai de six jours ouvrables à compter de la réception de la proposition de l'employeur.

L'absence de réponse vaut refus.

Les offres de reclassement hors du territoire national ne sont adressées qu'au salarié ayant accepté d'en recevoir et compte tenu des restrictions qu'il a pu exprimer.

Le salarié reste libre de refuser ces offres.

Le salarié auquel aucune offre n'est adressée doit être informé de l'absence d'offres correspondant à celles qu'il a accepté de recevoir.

2. Champ d’application professionnel de l’obligation de reclassement

Selon l’article L. 1233-4, alinéa 2 du Code du travail :

- « *Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.* »

La recherche de reclassement doit porter sur tous les postes disponibles de l’entreprise ou du groupe, relevant de la même catégorie que celui occupé par le salarié, ou sur des emplois équivalents assortis d'une rémunération équivalente.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Ce n’est qu’à défaut de postes similaires que le reclassement peut s'effectuer sur des postes de catégorie inférieure, avec l'accord exprès du salarié (Cass. soc. du 27 octobre 1998, n° 96-42843).

Précisons que l'employeur reste tenu de proposer au salarié tous les emplois disponibles, même s'ils impliquent une modification du contrat de travail que le salarié aurait antérieurement refusée (Cass. soc. 29 septembre 2009, n° 08-43085).

Enfin, si l’article L. 1233-4 du Code du travail impose à l'employeur de former et d’adapter le salarié à ses nouvelles fonctions, encore faut-il préciser qu’il n’a pas l’obligation de lui délivrer une qualification nouvelle lui permettant d'accéder à un poste disponible de catégorie supérieure (Cass. soc. du 17 mai 2006, n° 04-43022).

L’obligation de reclassement n’est en effet pas absolue et connait ainsi certaines limites.

3. Mise en œuvre de l’obligation de reclassement

Le reclassement doit être recherché dès lors que le licenciement est envisagé et jusqu'à sa notification (Cass. soc. du 28 septembre 2011, n° 10-23.703).

Attention : la jurisprudence considère que l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi n’exonère pas l’employeur de son obligation de reclassement, et ce quels qu'en soient les termes (Cass. soc. 1er février 2011 n° 09-69.022 et s.).

De la même manière, le fait que le salarié ait préalablement refusé une modification de son contrat de travail pour motif économique, avant l'engagement de la procédure de licenciement, ne dispense pas l’employeur de tenter de le reclasser (Cass. soc. 25 novembre 2009 n° 08-42755).

La recherche de reclassement doit être sérieuse et effective, l’article L. 1233-4, alinéa 3 précisant que « *les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.* »

Ainsi, l’employeur ne doit pas se borner à diffuser une liste de postes vacants dans le groupe, par affichage ou Intranet, mais doit adresser au(x) salarié(s) concerné(s) des offres écrites et précises d'emplois.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Les offres de reclassement doivent reprendre les caractéristiques principales du poste identifié : libellé du poste, classification, durée du travail, rémunération, lieu de travail…

Le salarié doit bénéficier d’un délai de réflexion raisonnable pour accepter ou refuser le poste.

S’il refuse la proposition de reclassement, l’employeur doit formuler d’autres offres de reclassement, le cas échéant.

4. Sanction de la méconnaissance de l’obligation de reclassement

Le non-respect par l'employeur de son obligation de reclassement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 2 mai 2001, n° 98-44945 et 98-44946).

L’employeur doit donc être particulièrement vigilant, surtout si le licenciement présente un caractère collectif et que les salariés ont une ancienneté importante.

En cas de litige, il incombe à l'employeur de justifier qu'il a recherché toutes les possibilités de reclassement ou qu'un reclassement était impossible (Cass. soc. 5 juillet 2011 n° 10-14.625).

En pratique, l’employeur doit fournir les registres uniques du personnel de la Société et, le cas échéant, des sociétés du groupe.

Seuls ces documents sont véritablement de nature à établir que tous les postes disponibles ont été proposés au(x) salarié(s) à titre de reclassement.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

www.ocean-avocats.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés