



Paris, le 23 mars 2009

La conjoncture conduisant un employeur à se séparer d'une personne sans remise en cause de sa compétence ou de sa personne, il est logique qu'il mette tout en œuvre pour ne pas s'en séparer, c'est du moins ce qui ressort de la jurisprudence précisant la loi de 1973. La Cour de cassation vient en outre de mettre un terme à des inventions de DRH restreignant les emplois proposés.

L'employeur ne peut, en dehors de toute proposition concrète de reclassement, s'appuyer sur un questionnaire adressé à ses salariés pour limiter ses recherches.

Un licenciement économique ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé s'avère impossible (article L 1233-4 du Code du travail). Cette obligation s'impose pour tout licenciement économique: individuel ou collectif, peu important la taille de l'entreprise. L'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne permet pas à l'employeur de s'exonérer de son obligation générale de reclassement (Cass. soc. 22 février 2005, n°93-43404).

Le reclassement doit être réalisé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui que le salarié occupe ou sur un emploi équivalent, à défaut, et, sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure. Le reclassement doit être envisagé non seulement dans le cadre de l'établissement ou l'entreprise, mais aussi, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

Si le reclassement en France est impossible, il doit être recherché au sein des sociétés du groupe situées à l'étranger, dès lors que la législation sociale n'empêche pas l'emploi de salariés étrangers (Cass. soc. 4 décembre 2007, n°05-46073). Concernant les salariés protégés, le Conseil d'État limite l'obligation de reclassement au niveau du groupe international en indiquant que le salarié doit avoir au préalable manifesté sa volonté de s'expatrier (CE, 4 février 2004, n°255956).

Comment doit se formaliser la proposition de reclassement?

La proposition de reclassement doit être précise, concrète, sérieuse et personnalisée. À défaut, le licenciement sera sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 7 juillet 2004, n°02-42289, n°01-44191). Ainsi, l'employeur ne peut se contenter d'informer les salariés des possibilités de reclassement par voie d'affichage (Cass. soc. 12 mars 2003, n°00-46700) ou d'annexer au plan social la liste des postes disponibles (Cass. soc. 7 décembre 2005, n°03-45012).



Fiche réflexe: Licenciement économique: du nouveau sur l'obligation de reclassement



Depuis la loi du 17 janvier 2002 (loi n°2002-73, article L 1233-4 du Code du travail), les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites. La Cour de cassation a estimé que l'écrit était le seul mode de preuve admissible permettant d'apprécier avec certitude la réalité des offres de reclassement (Cass. soc. 20 septembre 2006, n°04-45703).

Est-ce que l'employeur peut limiter ses recherches en fonction des souhaits exprimés par ses salariés?

Dans un arrêt du 13 novembre 2008 (Cass. soc. n°06-46227), un salarié avait refusé une proposition de reclassement faite par l'employeur en invoquant le souhait de ne pas s'éloigner de son domicile pour des raisons familiales. Par la suite, l'employeur avait limité ses recherches de reclassement au périmètre évoqué par son salarié. La Cour de cassation, assouplissant sa jurisprudence, a jugé que l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement.

Mais la Cour de cassation vient de se prononcer sur la pratique des questionnaires généralement utilisés par les ressources humaines. Dans ces questionnaires, les salariés sont invités, préalablement à toute recherche, à exprimer leur choix en matière de reclassement. Cette pratique permet aux employeurs de limiter l'étendue géographique de leurs recherches en fonction des souhaits exprimés par les salariés. La Cour sanctionne ce type de pratique en considérant que l'employeur «ne peut limiter ses recherches de reclassement et ses offres en fonction de la volonté de ses salariés, exprimés à sa demande et par avance, en dehors de toute proposition concrète». S'il le fait, il ne respecte pas son obligation de reclassement (Cass. soc. 4 mars 2009, n°07-42381).

Ces deux arrêts ne sont pas forcément contradictoires. La Cour vient juste préciser que l'employeur n'est pas en droit de limiter le périmètre de ses recherches tant qu'il n'a pas fait de proposition concrète au salarié. En revanche, si le salarié refuse une proposition et émet des choix, l'employeur est en droit de les prendre en compte.

Licenciement économique :

Effectué par un employeur, pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques (article L 1233-3, Code du travail).



Fiche réflexe: Licenciement économique: du nouveau sur l'obligation de reclassement



Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) :

Obligatoire dans les sociétés employant au moins 50 salariés et lorsque les licenciements envisagés concernent au moins 10 personnes dans une même période de 30 jours, le PSE, ex-plan social, vise à limiter le nombre de licenciements pour motif économique et à faciliter le reclassement des salariés.

Salariés protégés :

Représentants du personnel, femmes enceintes, victimes de maladies ou d'accidents professionnels, ils bénéficient contre le licenciement d'une protection particulière, dont l'autorisation de l'inspection du travail.