

1082

# L'obligation de reclassement interne en cas de licenciement pour motif économique : éviter les faux-pas

**Emmanuel NOIROT,**  
*avocat associé, Calix Société d'avocats*  
**Annabelle LALLEMENT,**  
*avocat, Calix Société d'avocats*



L'obligation de reclassement des salariés en cas de licenciement pour motif économique n'est qu'une obligation de moyens. Cependant, l'employeur doit tout mettre en œuvre pour rechercher les emplois disponibles. Il doit agir de bonne foi et être capable de démontrer qu'il a réellement effectué une recherche exhaustive. Une fois cette recherche effectuée, il doit proposer tous les emplois disponibles aux salariés concernés. La réalité et le sérieux de cette proposition doivent être établis. À défaut, l'absence de loyauté serait avérée. Décryptage des contours d'une obligation aux rebondissements incessants.

## 1. Dans quelle situation et envers quels salariés l'obligation de reclassement s'impose-t-elle ?

### A. - Obligation de reclassement quels que soient l'effectif de l'entreprise et le nombre de salariés concernés par le projet de licenciement pour motif économique

L'obligation de reclassement interne s'impose à l'employeur dès lors qu'il envisage un licenciement pour motif économique, quels que soient l'effectif de l'entreprise et le nombre de salariés concernés. Elle se matérialise par la recherche et la proposition de postes disponibles pour chaque salarié dont l'emploi est menacé, pour tenter de les prémunir contre une éventuelle perte d'emploi.

Cette obligation s'impose également lorsqu'un PSE a été établi et homologué par l'Administration puisque, comme le rappelle fréquemment la jurisprudence, les mesures de reclassement prévues dans ce plan ne libèrent pas l'employeur de son obligation individuelle de reclassement (*Cass. soc., 15 mai 2024, n° 22-20.650 : JurisData n° 2024-007008*). Partant de ce postulat, chaque employeur doit donc veiller à ne pas opérer une confusion entre son obligation de reclassement individuelle (*C. trav., art. L. 1233-4*) et son obligation de reclassement collective et anonyme, et ainsi proposer à chaque

salarié toutes les possibilités de reclassement existantes, que celles-ci soient ou non prévues par le PSE. Ainsi, et si d'autres possibilités de reclassement existantes non prévues par le PSE ont pu être identifiées, l'employeur doit les proposer au salarié concerné pour se prémunir contre tout manquement à son obligation de reclassement. Il ne peut se contenter de lui communiquer, par exemple, une proposition individualisée de reclassement sur une liste de postes disponibles recensés dans le PSE (*Cass. soc., 15 mai 2024, n° 22-20.650, préc.*). Cette obligation de reclassement interne s'applique également aux PDV/PSE dès lors qu'ils comportent un volet de licenciements contraints.

Par ailleurs, cette obligation de reclassement ne se limite pas à la seule hypothèse de la suppression de poste, des recherches de reclassement doivent également être opérées en cas de refus par un salarié d'une proposition de modification de son contrat de travail pour motif économique puisque cette proposition ne constitue pas, à elle seule, une proposition de reclassement. Dans un tel cas, l'employeur doit donc s'assurer, après le refus du salarié, de lui proposer, dans le cadre de l'exécution de son obligation individuelle de reclassement interne, un ou des postes de reclassement, étant précisé qu'il peut lui proposer le poste qu'il a déjà refusé dans le cadre de la proposition de modification de son contrat de travail (*Cass. soc., 2 mars 2011, n° 09-67.333. – Cass. soc., 4 mai 2017, n° 15-24.398. – Cass. soc., 10 juill. 2024, n° 23-13.952 : JurisData n° 2024-010912*).

## B. - Dérogation à l'obligation de reclassement interne : la cessation d'activité totale et définitive de l'entreprise dès lors qu'elle n'appartient pas à un groupe

L'obligation de reclassement interne qui pèse sur l'employeur, fût-il en liquidation judiciaire, trouve sa limite dans la cessation d'activité de l'entreprise dès lors qu'elle n'appartient pas à un groupe. Cette solution, récemment rappelée par la Cour de cassation (*Cass. soc.*, 27 mars 2024, n° 22-23.055), est logique puisque l'obligation de reclassement ne s'exerce que dans le cadre de l'entreprise, sauf stipulations conventionnelles de branche étendant le périmètre du reclassement à d'autres entreprises – stipulations dont il conviendra de vérifier la présence. À cette exception près, la cessation complète de l'activité d'une entreprise entraîne nécessairement la suppression de tous les emplois disponibles, ce dont il résulte une impossibilité objective de proposer un reclassement dans l'entreprise.

## 2. Sur quel périmètre géographique effectuer les recherches de reclassement ?

### A. - Principe : des recherches sur les emplois disponibles situés sur le territoire national

Les recherches de reclassement doivent être menées sur les emplois disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise ou dans les autres entreprises du groupe dont elle fait partie (*C. trav.*, art. L. 1233-4, al. 1<sup>er</sup> et 2). S'il n'y est plus tenu comme par le passé, l'employeur peut étendre ses recherches à l'international. Pourront y trouver un intérêt, les filiales de groupes implantées dans une région transfrontalière par exemple (*Questions-réponses min. Trav.*, 23 juill. 2020, sur la rupture du contrat de travail, n° 39). Une attention particulière devra alors être portée aux conséquences de cette démarche sur la procédure de reclassement qui impliquera vraisemblablement un changement d'employeur.

### B. - Si l'entreprise n'appartient à aucun groupe de sociétés

S'il n'existe aucune possibilité de reclassement dans l'entreprise, et que celle-ci n'appartient à aucun groupe au sens de l'article L. 2331-1, I du Code du travail, l'employeur doit rechercher à reclasser le salarié concerné dans l'entreprise qui l'emploie. Il devra donc chercher des possibilités de reclassement dans l'ensemble de l'entreprise, ce qui implique d'interroger tous les établissements qui la composent sur l'existence de postes disponibles. Il ne peut se contenter d'interroger uniquement l'établissement dans lequel est employé le salarié concerné, mais doit rechercher les postes dans tous les établissements de l'entreprise y compris ceux situés dans d'autres régions. Le cas échéant, il doit rechercher les postes disponibles dans le périmètre de l'unité économique et sociale dont l'entreprise est membre.

### C. - Si l'entreprise appartient à un groupe de sociétés

S'il n'existe aucune possibilité de reclassement dans l'entreprise, et lorsque celle-ci relève d'un groupe au sens de l'article L. 2331-1, I du Code du travail, l'employeur doit étendre ses recherches de reclassement à toutes les entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, et ce, et à la différence du périmètre d'appréciation des difficultés économiques, même si ces entreprises n'appartiennent pas au même secteur d'activité (*Cass. soc.*, 8 nov. 2023, n° 22-18.784 : *JurisData* n° 2023-019655 ; *JCP S* 2924, 1342, note P. Morvan). Pour mener efficacement sa recherche intragroupe, et comme l'a encore rappelé récemment la Cour de cas-

sation (*Cass. soc.*, 9 oct. 2024, n° 22-21.371), l'employeur doit redoubler de vigilance puisqu'il doit penser à interroger l'intégralité des sociétés du groupe sur l'existence de postes disponibles. À défaut de les avoir toutes interrogées, il s'expose à un risque de condamnation pour manquement à l'obligation de reclassement se traduisant par un licenciement sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc.*, 9 oct. 2024, n° 22-21.371 : *JurisData* n° 2024-018126).

## 3. Quels postes doivent être recherchés et proposés au titre du reclassement ?

### A. - Proposer en priorité des postes de la même catégorie

L'employeur doit rechercher et proposer au salarié concerné tous les postes disponibles relevant, en priorité, de la même catégorie que l'emploi qu'il occupe ou d'une catégorie équivalente et qui sont assortis d'une rémunération équivalente (*C. trav.*, art. L. 1233-4). À défaut de postes de reclassement disponibles relevant de la même catégorie ou d'une catégorie équivalente, et y compris dans le cas où le salarié a refusé tous les postes disponibles de sa catégorie (*Cass. soc.*, 22 juin 2011, n° 09-73.035), l'employeur doit poursuivre et étendre ses recherches aux éventuels postes disponibles relevant, cette fois, d'une catégorie inférieure et les proposer au salarié concerné, ce qui suppose, vu qu'il s'agit d'une proposition de modification de son contrat de travail, de recueillir son accord exprès. Ainsi, et pour se prémunir contre tout manquement à son obligation de reclassement interne, l'employeur doit veiller à ne pas commettre de faux pas en proposant directement aux salariés concernés des postes de reclassement relevant d'une catégorie inférieure, et ce, alors que d'autres postes de reclassement relevant de la même catégorie ou d'une catégorie équivalente étaient disponibles.

L'obligation de reclassement ne saurait se traduire par une obligation de promotion du salarié à un poste relevant d'une catégorie supérieure. Toutefois, là encore, un examen minutieux des capacités du salarié concerné et du profil du poste doit être conduit. Il sera, par exemple, difficile de justifier qu'un poste de responsable vacant ne soit pas proposé à un responsable-adjoint visé par un licenciement.

### B. - Proposer tous les postes disponibles quelle que soit la position exprimée par le salarié concerné

L'employeur ne peut s'abstenir de proposer au salarié concerné certains postes de reclassement disponibles en présumant que ces derniers seront refusés par celui-ci (*Cass. soc.*, 2 mai 2024, n° 22-19.607 : *JurisData* n° 2024-006461), au motif qu'ils présenteraient les mêmes caractéristiques, voire qu'ils se situeraient encore plus loin géographiquement que le poste que le salarié a déjà refusé. L'employeur ne peut pas non plus limiter ses propositions de reclassement en fonction des réponses du salarié à un questionnaire (*Cass. soc.*, 4 mars 2009, n° 07-42.381 : *JurisData* n° 2009-047261 ; *JCP S* 2009, 1190, note J.-Y. Kerbourc'h). Ainsi, l'employeur doit s'efforcer, lorsqu'il essuie un premier refus de la part du salarié, de proposer tout autre poste de reclassement disponible, même s'il considère qu'il est probable que cette nouvelle proposition sera déclinée par le salarié (compte tenu de la similarité des caractéristiques du poste de reclassement déjà proposé ou des réponses du salarié à un questionnaire).

### C. - Proposer les postes disponibles au sein du périmètre de reclassement

La tentative de reclassement doit porter sur tous les emplois salariés disponibles au sein du périmètre de reclassement, et ce, y compris sur les emplois à durée déterminée (*Cass. soc.*, 29 janv. 2002, n° 00-41.885. – *CE*, 22 juill. 2021, n° 434362), à l'exception de l'hypothèse