

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 : *Juris-Data* 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^{er} 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

où le poste est proposé pour remplacer un salarié en congé (*Cass. soc.*, 1^{er} avr. 2003, n° 01-42.56), et les emplois où la durée du travail n'est pas identique au poste préalablement occupé par le salarié, tel un poste à temps partiel ou inversement (*Cass. soc.*, 4 juill. 2000, n° 98-44.626).

Ces propositions peuvent également viser des postes temporairement vacants pourvus par recours à l'intérim (*Cass. soc.*, 4 oct. 2023, n° 21-23.071 : *JurisData* n° 2023-016830), ainsi que les postes qui ont été déjà refusés par un salarié suite à une proposition de modification de son contrat de travail pour motif économique (*Cass. soc.*, 10 juill. 2024, n° 23-13.952 et 23-13.954 et a. : *JurisData* n° 2024-010912), étant précisé que dans le cas des salariés protégés, il n'est pas nécessaire que le poste proposé permette la poursuite des fonctions représentatives du salarié (*CE*, 3 juill. 2013, n° 342291 : *JurisData* n° 2013-013833).

Il arrive également que la réorganisation entraîne une « compétition » entre un salarié à reclasser et un salarié qui s'est vu proposer une modification de son contrat de travail inhérente à la réorganisation. Il se trouve alors en attente d'être « repositionné » (concrètement, l'employeur attend qu'il accepte la modification du contrat qui lui a été proposée). Dans un tel cas, et tant que le salarié « repositionnable » n'a pas accepté la proposition de poste qui lui a été faite, ce poste demeure disponible et il doit être proposé au salarié à reclasser (*Cass. soc.*, 11 sept. 2024, n° 22-16.579).

D. - Proposer les postes disponibles à la date à laquelle le licenciement pour motif économique est envisagé

Si l'employeur est tenu de rechercher sérieusement et loyalement une solution de reclassement, il n'est pas tenu de reclasser à tout prix le salarié. La tentative de reclassement doit porter uniquement sur les emplois disponibles au sein du périmètre de reclassement au moment où le licenciement est envisagé (*Cass. soc.*, 19 oct. 2010, n° 09-42.132).

En pratique, cela signifie que l'employeur n'a pas à créer un poste qui n'existe pas pour satisfaire à son obligation de reclassement (*Cass. soc.*, 13 févr. 2008, n° 06-44.036), ni à étendre ses recherches de reclassement à un groupe dont il ne fait pas encore partie au moment où le licenciement du salarié est envisagé (*Cass. soc.*, 1^{er} juin 2010, n° 09-40.421 : *JurisData* n° 2010-007839), ni à libérer un poste occupé par un salarié non concerné par le projet de licenciement, par le biais d'une modification de son contrat de travail ou d'une mesure de préretraite par exemple, pour reclasser le salarié dont le licenciement est envisagé (*Cass. soc.*, 26 janv. 2000, n° 97-45.174. – *Cass. soc.*, 28 nov. 2000, n° 98-46.140 : *JurisData* n° 2000-007245).

E. - Proposer les postes compatibles avec les compétences du salarié concerné

Les postes de reclassement proposés doivent être cantonnés à des postes compatibles avec les compétences du salarié, c'est-à-dire avec ses capacités professionnelles et sa formation, exigence qui peut également limiter, en pratique, le nombre de postes de reclassement à proposer puisque l'obligation d'adaptation qui pèse sur l'employeur se limite 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.*, 17 mars 2021, n° 19-11.114 : *JurisData* n° 2021-003405).

4. À quelles exigences les offres de reclassement doivent-elles répondre ?

A. - Adresser au salarié concerné une offre écrite

La loi exige de l'employeur que la proposition de reclassement soit impérativement adressée par écrit au salarié concerné (*C. trav.*, art. L. 1233-4). La jurisprudence a progressivement précisé que seule l'existence d'offres écrites permettait d'établir l'exécution par l'employeur de son obligation de reclassement.

Dès que l'employeur identifie un poste de reclassement disponible, il doit systématiquement soumettre une offre écrite au salarié concerné puisqu'il s'agit du seul mode de preuve admissible pour démontrer la réalité de l'offre de reclassement proposée. À défaut de rapporter une telle preuve, l'employeur n'est pas admis à démontrer qu'il a satisfait à son obligation par un autre moyen (sur l'inefficacité des attestations, *Cass. soc.*, 20 sept., n° 04-45.703 : *JurisData* n° 2006-035010), de sorte que le licenciement du salarié concerné sera nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Une offre de reclassement verbale n'aurait pas davantage de valeur (*Cass. soc.*, 30 mars 2011, n° 09-69.018). Seule une offre écrite démontre que l'employeur répond à son obligation de reclassement.

B. - Rédiger une offre précise

La loi, à l'instar de la jurisprudence, exige que la proposition de reclassement soit précise (*C. trav.*, art. L. 1233-4). Elle doit comporter :

- l'intitulé du poste et de son descriptif ;
- le nom de l'employeur ;
- la nature du contrat de travail ;
- la localisation du poste (*Cass. soc.*, 28 sept. 2022, n° 21-13.064 : *JurisData* n° 2022-015815) ;
- le niveau précis de rémunération (*Cass. soc.*, 15 juin 2022, n° 21-10.639 : *JurisData* n° 2022-009722), sauf si le PSE prévoit un maintien du niveau de rémunération du salarié quel que soit le reclassement proposé (*Cass. soc.*, 15 juin 2022, n° 21-10.676), mais il s'agit en général d'engagement temporaire ;
- la classification du poste proposé (*C. trav.*, art. D. 1233-2-1, II).

Les six mentions obligatoires précitées sont des exigences de fond. L'oubli de l'une d'entre elles rend l'offre imprécise, ce qui caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement et privera le licenciement du salarié de cause réelle et sérieuse (*Cass. soc.*, 23 oct. 2024, n° 23-19.629 : *JurisData* n° 2024-018737). Un oubli pourra même faire obstacle à la délivrance par l'inspecteur du travail de l'autorisation de licenciement lorsque le licenciement pour motif économique concernera un salarié protégé (*CE*, 2 déc. 2024, n° 488033).

Cette solution se comprend puisque le salarié concerné par le licenciement doit pouvoir bénéficier d'un socle minimum d'informations pour accepter l'offre de reclassement en connaissance de cause (*Cass. soc.*, 23 oct. 2024, n° 23-19.629). L'employeur doit donc s'efforcer de décrire de la manière la plus exhaustive et de manière très claire les caractéristiques du poste qu'il propose à un salarié dans le cadre de son obligation de reclassement.

C. - Formuler une offre sérieuse

L'offre de reclassement formulée doit être sérieuse et loyale, ce qui suppose qu'elle porte au minimum sur un emploi disponible pour un reclassement, ce qui n'est pas le cas, par exemple, lorsque l'offre porte sur des emplois maintenus temporairement (*Cass. soc.*, 15 juin 2010, n° 08-70.391 : *JurisData* n° 2010-009343) ou lorsque l'employeur se contente d'adresser une seule offre de reclassement au salarié alors que d'autres possibilités de reclassement existent (*Cass. soc.*, 22 nov.

2006, n° 04-42.497). La démarche est également critiquable si l'employeur se contente de proposer un poste nettement moins rémunéré tandis que d'autres postes étaient disponibles avec un maintien de salaire (*Cass. soc.*, 13 févr. 2013, n° 11-21.073). Enfin, l'offre doit être ferme et garantir le reclassement effectif du salarié donc elle ne peut pas porter sur un poste à créer aux contours mal définis (*Cass. soc.*, 23 juin 1998, n° 96-42.364). En présence d'une candidature unique, les tribunaux retiennent que l'offre de reclassement ne saurait être subordonnée à la réalisation d'un entretien destiné à vérifier que les compétences du salarié sont compatibles avec le poste proposé (*Cass. soc.*, 11 sept. 2024, n° 23-10.460; *JurisData* n° 2024-015738), cette hypothèse ne concernant pas les entretiens destinés à départager plusieurs candidats.

D. - Envoyer une offre personnalisée ou diffuser une liste des postes disponibles

L'employeur a la possibilité d'adresser son offre de reclassement au salarié concerné soit de manière personnalisée, soit en diffusant, de manière collective, une liste des postes disponibles (*C. trav.*, art. L. 1233-4).

Dans les deux cas, l'offre doit comporter, au minimum, **les six mentions légales préalablement exposées** (*C. trav.*, art. D. 1233-2-1, II), à ceci près qu'en cas de diffusion d'une liste des postes disponibles, les critères de départage à appliquer en cas de candidatures multiples sur un même poste doivent être ajoutés au contenu de l'offre diffusée collectivement (*C. trav.*, art. D. 1233-2-1, III). À défaut d'une telle précision, l'offre est automatiquement jugée imprécise puisque ne donnant pas au salarié concerné tous les éléments d'information nécessaires pour se prononcer en connaissance de cause sur l'offre de reclassement (*Cass. soc.*, 8 janv. 2025, n° 22-24.724). Par ailleurs, s'agissant du délai de réflexion qui doit être laissé au salarié pour présenter sa candidature écrite, la liste de postes disponibles diffusée de manière collective à l'ensemble des salariés concernés doit le préciser. Il ne peut être inférieur à 15 jours francs à compter de la publication de la liste ou à 4 jours dans les entreprises faisant l'objet d'une procédure collective (*C. trav.*, art. D. 1233-2-1, III).

En cas de communication d'une offre de reclassement personnalisée, bien qu'aucun délai particulier de réflexion ne soit prévu par la loi au profit du salarié, il est recommandé de calquer ce délai sur le délai légal à respecter en cas de diffusion d'une liste des postes disponibles. Ceci confère à ce délai un caractère suffisant qu'il conviendra de mentionner dans l'offre personnalisée. Enfin, l'article D. 1233-2-1 du Code du travail exige de l'employeur qu'il adresse son offre de reclassement par tout moyen permettant de conférer date certaine, mais ne précise pas sous quelle forme elle doit être adressée au salarié concerné. Ainsi, l'employeur a intérêt à adresser son offre de reclassement par courriel avec accusé de réception, ce qui lui permettra de conférer une date certaine à sa communication et d'en conserver un justificatif à des fins probatoires.

5. Quand l'employeur doit-il proposer un poste de reclassement ?

A. - L'employeur dispose-t-il d'un délai suffisant ?

L'obligation de reclasser un salarié apparaît lorsque surviennent les difficultés économiques pouvant engendrer un licenciement. S'il n'est pas exigé de l'employeur un devoir de prévision à long terme, l'obligation de reclassement naît au jour où la cause du licenciement apparaît (*Cass. soc.*, 21 juin 2006, n° 03-43.517). Le licenciement étant la mesure ultime, le reclassement doit être recherché avant la notification du licenciement (*Cass. soc.*, 30 mars 1999, n° 97-41.265). L'employeur doit ainsi rechercher et proposer les postes disponibles avant tout licenciement pour motif économique (*Cass. soc.*, 15 déc. 1998,

n° 96-41.989). L'employeur a intérêt à anticiper au maximum les propositions de reclassement qui, en cas d'acceptation, limiteront d'autant le nombre de salariés qu'il lui faudra licencier.

L'employeur doit donc agir tôt et proposer le reclassement le plus en amont possible des notifications pour laisser aux salariés concernés un temps de réflexion suffisant. Ils pourront ainsi mieux appréhender la proposition et prendre position plus sereinement. Cela facilitera aussi le départage des candidatures. Toutefois, la procédure de licenciement pour motif économique collectif contraint l'employeur à appliquer les critères d'ordre de licenciement au sein des catégories professionnelles concernées. Par conséquent, il ne pourra proposer d'offres de reclassement qu'aux salariés désignés par les critères d'ordre. Si ces derniers sont fixés par accord collectif, l'employeur pourra identifier rapidement les salariés visés.

En l'absence d'accord collectif déterminant « *les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements* », le CSE doit être consulté sur ceux-ci (*C. trav.*, art. L. 1233-5). Dans ce cas de figure, l'employeur doit attendre l'avis du CSE, puis les mettre en œuvre sur le périmètre retenu, ce qui l'amènera à identifier les salariés visés par le licenciement pour motif économique dans un second temps. Raison pour laquelle la voie de la négociation collective doit, à notre sens, être privilégiée.

Les salariés désignés par les critères d'ordre sont les créanciers de l'obligation de reclassement et doivent être destinataires des offres de reclassement. Grossiront leur rang, les salariés visés par une modification de leur contrat de travail qu'ils auraient refusée. De fait, l'employeur ne peut utilement adresser les offres de reclassement avant la deuxième réunion d'information et de consultation du CSE (sauf aménagement du calendrier de consultation) et avant la contractualisation des avenants au contrat de travail des salariés qui se verront proposer une modification de ce dernier.

Si l'employeur a recours, dans le cadre du plan de réduction d'effectifs, à un volet reposant sur le volontariat, il doit attendre l'issue de la période dévolue au volontariat pour adresser la liste des postes disponibles.

B. - Pendant combien de temps l'employeur est-il tenu à l'obligation de reclassement ?

Il est permis de soutenir que l'obligation expire lorsque le salarié a accepté l'offre de reclassement et en a informé l'employeur par écrit dans le délai qui lui était imparti. La concrétisation de l'obligation de reclassement, dans la majorité des cas, supposera une modification du contrat de travail acceptée de part et d'autre. L'employeur peut se considérer délivré de l'obligation de reclassement si, après plusieurs propositions de poste correspondant à la catégorie du salarié, ce dernier les décline et fait valoir son souhait d'être licencié rapidement dans la mesure où il a retrouvé un emploi (*CE*, 11 juill. 2012, n° 334502). Toutefois, le refus d'une seule offre de reclassement ne saurait permettre de considérer que l'employeur a respecté son obligation. En la matière, l'employeur, bien qu'il ne soit tenu que par une obligation de moyens, doit proposer tous les emplois disponibles et compatibles à la date de notification du licenciement.

Une fois le licenciement notifié et le contrat rompu, l'obligation de reclassement n'a pas pour autant totalement disparu. Certes, l'obligation est dépourvue d'objet puisque le salarié a été licencié, de sorte que la question de son reclassement n'est plus. Toutefois, la jurisprudence considère que, si l'employeur vient à recruter immédiatement après le licenciement sur un poste qui aurait pu être occupé par un salarié licencié pour motif économique, il manque à son obligation de reclassement (*Cass. soc.*, 26 oct. 1995, n° 92-41.471). Dans une certaine mesure, il faut donc admettre que l'obligation produit encore ses effets au-delà de la rupture du contrat.

6. Que faire en cas de pluralité de candidatures ?

Les possibilités de reclassement interne sont souvent en nombre inférieur à celui des suppressions de poste envisagées, de sorte qu'il est fréquent que plusieurs candidats soient en lice pour un seul poste de reclassement. À l'instar des critères d'ordre permettant l'identification des salariés licenciés, il est indispensable de prévoir des règles afin de départager les candidats qui porteraient leur choix sur le même poste de reclassement.

L'employeur doit préciser les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste. Les textes légaux et réglementaires ne déterminent pas les critères de départage à retenir.

La plus grande attention doit être portée à la précision de ces critères et à leur mise en œuvre. En effet, l'omission des critères de départage des candidatures multiples dans la liste des offres de reclassement caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement et prive le licenciement de cause réelle et sérieuse (*Cass. soc.*, 8 janv. 2025, n° 22-24.724 : *JCP S 2025, act. 15*). De même, l'employeur a intérêt à prévoir une cellule compétente pour répondre à toutes les questions que peuvent se poser les candidats et les renseigner en amont de leur candidature.

A. - Comment départager des candidats ?

Pour départager les candidats à un même poste, plusieurs méthodes sont envisageables, le prérequis étant que le candidat justifie des compétences et du profil requis pour occuper le poste de reclassement.

Certains employeurs recourent au score obtenu par application des critères d'ordre. Le salarié qui sera prioritaire sur un poste de reclassement sera alors celui qui aura obtenu le meilleur score. D'autres employeurs recourent à des entretiens pour sélectionner le salarié correspondant le mieux au poste identifié, le cas échéant en intégrant des critères de départage. Il peut être prévu dans le plan de sauvegarde de l'emploi qu'une commission de départage des candidatures au reclassement interne sera réunie pour examiner les candidatures multiples. Cette commission pourra intégrer des représentants de la direction, des représentants du personnel, le responsable du service d'accueil par exemple.

Il est conseillé de demander aux candidats de faire connaître leur ordre de préférence en cas de candidature sur plusieurs postes. Les critères de départage seront alors examinés en fonction de l'ordre de préférence exprimé.

Exemples de critères de départage, ces critères pouvant être appliqués successivement :

- la priorité est donnée au candidat qui s'est manifesté en premier ;
- la priorité est donnée au candidat appartenant à la même catégorie professionnelle que celle du poste sur lequel les salariés ont candidaté ;
- la priorité est ensuite donnée au candidat ayant l'ancienneté la plus importante dans l'entreprise ;
- la priorité est enfin donnée au candidat le plus âgé ;
- en cas d'égalité, le salarié ayant obtenu le plus de points au titre de sa situation de famille sera retenu.

La liste ci-dessus n'est pas exhaustive et les partenaires sociaux peuvent définir tout critère qu'ils estimeraient opportun, par exemple fondé sur les revenus du foyer ou la situation du conjoint.

Quant à la question de savoir qui doit mener la sélection des candidats, si la réponse naturelle désigne l'employeur, il est fréquent que des représentants du personnel soient associés au départage. Cette méthode est assurément un gage d'objectivité dans le processus de sélection qui rend plus délicate la contestation de l'obligation de reclassement sur le terrain de la loyauté notamment.

Enfin, et afin de faciliter la gestion des candidatures et la mise à jour de la disponibilité des postes de reclassement, il est conseillé de prévoir que l'acte de candidature vaut acceptation ferme des conditions du poste.

B. - Comment gérer le refus du salarié du poste de reclassement ?

L'absence de candidature écrite du salarié dans le délai prescrit vaut refus des offres. Le salarié qui refuse un poste proposé au titre du reclassement demeure visé par la procédure de licenciement, l'employeur doit donc continuer à rechercher d'éventuels postes disponibles pour les lui proposer. Le poste qu'un salarié a refusé doit être proposé à d'autres candidats, le cas échéant en fonction des priorités établies.

7. Quelles mesures incitatives peuvent être prévues ?

Les mesures destinées à favoriser le reclassement interne sont nombreuses. Seront ici évoquées ci-dessous les plus fréquentes, étant précisé que les partenaires sociaux peuvent adopter tout dispositif qui serait de nature à permettre le reclassement des salariés :

- frais de déplacement aux entretiens : l'employeur prend en charge les frais inhérents aux déplacements liés aux entretiens en vue d'un reclassement ; il peut s'appuyer sur les règles de remboursement en vigueur ;
- période d'adaptation : une période d'adaptation ou de transition peut être instaurée pour une durée de quelques mois afin de favoriser l'adaptation sur un poste relevant d'un autre établissement ou d'une autre catégorie professionnelle ;
- voyage de reconnaissance : le salarié bénéficie d'une visite de site avec prise en charge des frais de déplacement et de séjour, éventuellement avec son conjoint ;
- aides financières à la mobilité géographique : aide à la recherche de logement, prise en charge d'un déménagement, aide à l'installation, participation aux frais d'agence ou de notaire en cas de cession ou d'acquisition, etc. ;
- prime en cas de mobilité géographique ;
- prime en cas de double résidence ;
- indemnité différentielle versée à titre temporaire en cas d'acceptation d'un poste de reclassement moins bien rémunéré.

Conclusion. – Particulièrement scrutée dans le contentieux du licenciement pour motif économique, l'obligation de reclassement requiert anticipation et méthode pour justifier, dans un contexte économique dégradé, le respect d'exigences élevées, appréciées à l'issue d'une procédure longue et jalonnée d'obstacles.

Annexe

FORMULE. – Modèle de courrier : proposition de poste de reclassement

Lettre – envoi par courrier électronique avec AR

Objet : Proposition de poste de reclassement interne au sein de [...]

Madame/Monsieur,

Notre société se trouve dans l'obligation d'envisager une réduction d'effectifs comme cela a été expliqué de manière détaillée lors des réunions d'information et de consultation menées auprès du comité social et économique.

À ce titre, nous avons identifié un/plusieurs poste(s) de reclassement au sein de la société susceptible(s) d'éviter votre licenciement pour motif économique, en application de l'article L. 1233-4 du Code du travail.

Vous trouverez ainsi en annexe à la présente une fiche détaillant les principales caractéristiques du/des poste(s) qui vous est/sont proposé(s), ainsi que des critères de départage en cas de candidatures multiples sur ce/ces poste(s) (notamment : intitulé du poste, lieu de travail, attributions principales, rémunération, etc.).

Nous vous demandons de bien vouloir nous faire part, par écrit, de votre intérêt ou de votre absence d'intérêt pour le/les poste(s) proposé(s), et ce au plus tard le [...] au soir.

En l'absence d'intérêt de votre part à l'égard de cette/ces proposition(s) de reclassement ou à défaut de votre retour exprès dans le délai ci-dessus imparti, nous serons contraints, dans l'hypothèse où nous n'aurions pas d'autres postes disponibles à vous proposer, d'envisager votre licenciement pour motif économique.

En cas d'intérêt pour cette/l'une de ces proposition(s) de reclassement, votre candidature sera étudiée avec celle de l'ensemble des salariés auxquels ce/ces poste(s) de reclassement a/ont éventuellement été proposé(s) et ayant manifesté leur intérêt. Dans une telle hypothèse, il sera fait application des critères de départage définis dans le plan de sauvegarde de l'emploi homologué pour savoir si le/les poste(s) proposé(s) peut/peuvent vous être attribué(s).

Si le poste souhaité peut vous être attribué, un nouveau contrat de travail sera conclu avec l'entité d'accueil. Conformément aux modalités convenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi, vous serez éligible à [préciser aide ou dispositif éventuel].

(...)

TEXTES : C. trav., art. L. 1233-4, L. 2331-1, I et D. 1233-2-1

JURISCLASSEUR : JCl. Travail Traité, fasc. 31-3, par Patrick Morvan

AUTRES PUBLICATIONS LEXISNEXIS : Fiches pratique n° 624 : Procéder à des licenciements pour motif économique (moins de dix salariés). – Fiche pratique n° 4601 : Procéder à des licenciements pour motif économique (dix salariés et plus). – Lexis Pratique Social, fasc. S-1640



Découvrez les avancées en IA juridique
avant tout le monde

DEVENIR MEMBRE DU PROGRAMME LEXIS+ AI INSIDER ►



<https://www.lexisnexis.fr/intelligence-artificielle/insider-ai>