

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).