

[Jurisprudence] Licenciement pour motif économique et obligation de reclassement : quelles précisions dans les recherches de postes disponibles dans le groupe ?

Réf. : Cass. soc., 17 mars 2021, n° 19-11.114, FS-P+I ([N° Lexbase : A24644LT](#))

N7007BY8



par Emilie Durvin, avocate au Barreau de Paris, Lepany & Associés , le 30-03-2021

Mots clefs : licenciement pour motif économique • obligation de reclassement • périmètre de recherche • obligation d'adaptation • profil personnalisé • précision

Les recherches de postes de reclassement disponibles dans les sociétés du groupe auquel appartient l'employeur qui envisage un licenciement économique collectif n'ont pas à être assorties du profil personnalisé des salariés concernés par le reclassement.

Le cadre juridique. L'article L. 1233-4 du Code du travail ([N° Lexbase : L7298LHR](#)), dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 ([N° Lexbase : L4876KEC](#)), dispose que : « l'employeur est tenu avant tout licenciement économique de rechercher toutes les possibilités de reclassement existant dans le groupe dont il relève, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ».

L'affaire. Plusieurs salariés licenciés pour motif économique ont saisi les juridictions prud'homales afin de faire constater l'absence de cause réelle et sérieuse de leur licenciement. Ils faisaient, notamment, valoir le non-respect de l'obligation de reclassement et de l'obligation d'adaptation. Ils considéraient notamment que l'employeur n'avait pas été suffisamment précis et qu'il aurait fallu donner aux filiales plus de détails sur leur profil pour que l'obligation de recherche de reclassement soit respectée.

Le 22 novembre 2018, la cour d'appel de Grenoble (CA Grenoble, 22 novembre 2018, n° 16/05440 ([N° Lexbase : A6172YMK](#))) juge les licenciements dépourvus de cause réelle et sérieuse, en retenant que si dans ses lettres de recherche de reclassement adressées aux sociétés du groupe, l'employeur faisait état de la suppression de plusieurs postes de travail, il se contentait de lister de manière générale et abstraite l'intitulé et la classification de l'ensemble des postes supprimés, sans apporter aucune indication concrète relative aux salariés occupant les postes supprimés notamment quant à leur âge, formation, expérience, qualification, ancienneté.

La Cour considérait que cette imprécision n'était pas conforme à l'obligation de reclassement.

S'agissant de l'obligation d'adaptation, la cour d'appel de Grenoble juge les licenciements dépourvus de cause réelle et sérieuse au motif que l'employeur ne justifie pas avoir proposé aux intéressés un poste disponible dans une filiale, bien que compatible avec la qualification de plusieurs d'entre eux.

Le pourvoi. Au soutien de son pourvoi, l'employeur soutenait qu'il n'était pas tenu, lorsqu'il interrogeait les entreprises du groupe sur les possibilités de reclassement existant en leur sein, de leur fournir des indications précises sur les qualifications, expériences et ancienneté de chaque salarié. Il soutenait également que la seule indication de la nature et de la classification des emplois supprimés permettait aux entreprises sollicitées de fournir une réponse utile sur l'existence, en leur sein, de postes susceptibles de correspondre aux qualifications des salariés menacés de licenciement et de permettre leur reclassement.

L'employeur fait valoir que l'employeur n'est pas tenu de proposer au salarié des postes qui ne sont pas compatibles avec ses qualifications, contestant que les salariés aient été pourvus des qualifications nécessaires pour occuper ce poste.

La cassation. La Chambre sociale casse l'arrêt de la cour d'appel, motif pris que les recherches de postes disponibles n'ont pas à être assorties du profil personnalisé des salariés concernés par le reclassement.

La Chambre sociale indique qu'il résulte de l'article L. 1233-4 du Code du travail que l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, au besoin en leur assurant une formation complémentaire.

Elle juge que la cour d'appel ayant constaté que l'employeur n'avait pas proposé aux salariés le poste disponible de conducteur dans la structure « contrôle » d'une filiale dont il n'était pas contesté qu'il était compatible avec leur qualification, la cour d'appel a pu déduire que l'employeur avait manqué à leur égard à son obligation de reclassement.

En revanche, s'agissant d'autres salariés pour lesquels l'employeur contestait que le poste disponible soit compatible avec leur qualification, la Cour de cassation considère que la cour d'appel a privé sa décision de base légale en ne recherchant pas, ainsi qu'il lui était demandé, si le poste était ou non compatible avec leurs qualifications.

I. Sur le périmètre des recherches de reclassement

Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur doit mettre en œuvre toutes les mesures permettant d'éviter un licenciement économique. Il doit prévoir l'adaptation des salariés à leur emploi et, si possible, les reclasser à un autre poste.

Avant de procéder à un licenciement économique d'un ou plusieurs salariés, l'employeur doit s'efforcer de reclasser le ou les salariés qu'il envisage de licencier.

L'obligation de reclassement impose à l'employeur de rechercher un nouveau poste disponible dans l'entreprise pour son salarié, avant d'envisager toute rupture définitive de son contrat de travail pour motif économique.

L'obligation de reclassement s'applique aussi bien au licenciement collectif qu'au licenciement individuel pour motif économique.

L'article L. 1233-4 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, dispose que : « L'employeur est tenu avant tout licenciement économique de rechercher toutes les possibilités de reclassement existant dans le groupe dont il relève, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ».

L'employeur, tenu de rechercher les possibilités de reclassement et de les proposer directement aux salariés dont le licenciement économique est envisagé, ne peut se décharger de cette obligation sur d'autres sociétés au seul motif qu'elles appartiennent au même groupe.

Deux phases doivent être distinguées :

- dans un premier temps, l'employeur devra rechercher l'ensemble des postes disponibles ;
- dans un second temps, il devra proposer par écrit au salarié les postes qu'il est susceptible d'occuper.

L'article L. 1233-4 du Code du travail, modifié par l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, dispose que : « 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 sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel ».

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du Code de commerce.

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. À défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret ».

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 sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Les réformes successives ont unifié la définition du périmètre de reclassement.

Qu'elle s'inscrive dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique ou d'un constat d'inaptitude (d'origine professionnelle ou non), la recherche doit être effectuée dans l'entreprise et, le cas échéant, dans les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie, situées sur le territoire national.

Le dispositif légal du questionnaire de reclassement à l'étranger, spécifique aux procédures de licenciements économiques, a été abrogé.

La notion de groupe a été harmonisée : il s'agit du groupe, au sens « capitalistique », formé par une entreprise appelée dominante et les entreprises qu'elle contrôle, dans les conditions définies aux articles L. 233-1, L. 233-3, I et II, et L. 233-16 du Code de commerce.

En outre, les textes légaux indiquent dorénavant, reprenant une jurisprudence constante, que sont concernées les entreprises « dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel ».

Le manquement par l'employeur à son obligation de reclassement préalable au licenciement prive celui-ci de cause réelle et sérieuse et ouvre droit au profit du salarié au paiement de dommages-intérêts.

II. Sur le formalisme dans les recherches de reclassement

Les lettres de demande de recherche de postes de reclassement doivent être suffisamment précises pour assurer la recherche exhaustive des possibilités.

Pendant plusieurs années, la Cour de cassation a considéré que l'envoi par l'employeur de lettres-circulaires destinées à recenser les différents emplois disponibles dans le groupe, sans autre précision, ne constitue pas une recherche de reclassement loyale et sérieuse [1].

En 2018, elle a ainsi jugé que le seul envoi de lettres circulaires étant accompagnées d'une liste de l'ensemble des postes de la société et de l'ensemble des catégories professionnelles concernées par le plan de licenciement à des sociétés relevant du groupe auquel appartenait l'employeur, ne pouvait suffire à établir que ce dernier avait effectué une recherche préalable, sérieuse et active des possibilités de reclassement existant dans le groupe [2].

La Cour de cassation a considéré en 2014 suffisamment personnalisée la lettre de demande de recherche de reclassement comportant le nom des salariés dont le poste est supprimé, leur classification et la nature de leur emploi [3].

La Cour de cassation a ensuite ajouté en 2015 que lorsque les recherches de reclassement au sein du groupe sont destinées à établir le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi, elles « n'ont pas à être assorties du profil personnalisé des salariés concernés » [4].

En 2020, la Cour de cassation a jugé suffisamment personnalisée une lettre de demande de recherche de postes de reclassement comportant :

- la liste des salariés de la société et indiquant pour chacun de ces salariés sa catégorie professionnelle, l'emploi occupé et la nature du contrat de travail le liant à la société [5].
- un tableau récapitulatif par département de l'entreprise, l'emploi occupé par les salariés à reclasser et le nombre de salariés concernés pour chacun de ces emplois, peu important l'absence de détails sur le parcours de chacun d'eux, les compétences acquises et l'expérience professionnelle [6].

L'arrêt rendu par la Cour de cassation le 17 mars 2021 confirme que les recherches de postes disponibles dans les sociétés du groupe auquel appartient l'employeur qui envisage un licenciement économique collectif, n'ont pas à être assorties du profil personnalisé des salariés concernés par le reclassement.

Les exigences de la Cour de cassation en matière de recherches de reclassement se rapprochent dorénavant de ce que la loi accepte pour ce qui concerne la formalisation des offres de reclassement.

Les règles relatives au reclassement ont été modifiées par la loi du 8 août 2016, dite loi « Travail ». Les ordonnances « Macron » des 22 septembre 2017 et 20 décembre 2017 et un décret [7] sont venus compléter ce dispositif.

Cette nouvelle procédure de reclassement interne sur le territoire national s'applique aux procédures de licenciement engagées depuis le 23 décembre 2017.

Comme auparavant, les offres de reclassement proposées aux salariés doivent être écrites et précises.

Toutefois, la réforme a également ouvert la possibilité de diffuser une liste des postes disponibles plutôt que d'adresser personnellement les offres de reclassement à chaque salarié.

L'employeur a aujourd'hui la possibilité soit :

- d'adresser de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou
- de diffuser par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés.

Quelle que soit l'option choisie (diffusion par liste ou personnalisée), les offres écrites doivent préciser :

- l'intitulé du poste et son descriptif ;
- le nom de l'employeur ;
- la nature du contrat de travail ;
- la localisation du poste ;
- le niveau de rémunération ;
- la classification du poste.

Si les offres de reclassement sont diffusées via une liste, celle-ci comprend :

- les postes disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise et les autres entreprises du groupe auquel elle appartient ;
- les critères de départage entre salariés en cas de candidature multiples sur un même poste ;
- le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite.

L'employeur est tenu de diffuser cette liste et, le cas échéant de l'actualiser, par tout moyen permettant de conférer date certaine.

La liste diffusée doit donc préciser le délai de réflexion dont dispose le salarié pour présenter sa candidature.

Ce délai ne peut être inférieur à 15 jours francs à compter de la publication de la liste, sauf si l'entreprise fait l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

La Cour de cassation exige également que l'employeur exécute loyalement son obligation de reclassement, ce qui n'est pas le cas lorsque l'employeur :

- se contente de demander s'il existe des solutions de reclassement dans les autres entreprises du groupe, sans attendre la réponse des entreprises sollicitées **[8]** ;
- ne propose au salarié qu'une seule offre de reclassement le jour de l'entretien préalable, impliquant une importante baisse de salaire et qu'il ne démontre pas l'impossibilité pour l'entreprise de rechercher et de proposer d'autres postes de catégories égales ou inférieures **[9]**.

L'offre de reclassement doit être ferme et garantir le reclassement effectif du salarié dans l'entreprise ou le groupe. L'employeur doit donc s'assurer que l'offre proposée permet un reclassement sans condition et automatique du salarié **[10]**.

III. Sur l'obligation d'adaptation

Avant de procéder à un licenciement économique d'un ou plusieurs salariés, l'employeur doit réaliser des actions d'adaptation nécessaires à l'évolution de leur emploi.

L'employeur propose au salarié un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe (ou un emploi équivalent) avec une rémunération équivalente.

L'employeur peut proposer, avec l'accord du salarié, un emploi d'une catégorie inférieure et d'une rémunération inférieure.

Le nouveau poste proposé peut prendre la forme d'un CDI ou d'un CDD, à temps plein ou à temps partiel avec l'accord du salarié.

Si le poste disponible nécessite une formation, l'employeur doit la proposer au salarié.

L'employeur doit proposer au salarié une formation complémentaire. La formation est de courte durée. Elle doit permettre une adaptation rapide du salarié à un autre poste dans l'entreprise ou dans les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie.

En tout état de cause, l'employeur doit, pour chaque salarié concerné, rechercher si le poste à pourvoir est compatible avec les compétences de celui-ci et s'interdire de présumer de son incapacité à occuper un poste. Une démarche active doit donc être menée : réalisation d'un bilan d'aptitudes, appréciation du type de formation nécessaire, contractualisation d'une période d'adaptation finalisée par un entretien d'évaluation.

L'obligation d'adaptation consiste en pratique à proposer une formation pour adapter le salarié au nouvel emploi que l'on entend lui proposer.

La Cour de cassation juge cependant régulièrement qu'il n'est aucunement question de fournir au salarié la formation initiale qui lui fait défaut [\[11\]](#).

L'employeur n'est pas non plus tenu de fournir au salarié une formation qualifiante débouchant sur une nouvelle qualification professionnelle [\[12\]](#).

La formation envisagée ne pourra donc qu'être légère et de courte durée.

▣ **Quel impact dans ma pratique ?**

Dans le cadre de son obligation de reclassement interne, l'employeur doit interroger en temps utile les sociétés du groupe sur l'existence de postes vacants ou susceptibles d'être créés, en leur précisant les caractéristiques des emplois occupés par les salariés dont le licenciement est envisagé.

Ce n'est pas seulement au moment du licenciement que l'entreprise doit adapter et former, mais c'est tout au long de l'exécution du contrat de travail. Dans les entreprises et les groupes d'au moins 300 salariés et les groupes de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France, la loi impose d'engager au moins une fois tous les quatre ans une négociation avec les organisations syndicales sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (C. trav., art. L. 2242-2 [N° Lexbase : L7332LHZ](#))

[\[1\]](#) Cass. soc., 17 octobre 2001, n° 99-42.464, inédit [\(N° Lexbase : A9051AW7\)](#).

[\[2\]](#) Cass. soc., 13 février 2008, n° 06-44.984, F-D [\(N° Lexbase : A9273D49\)](#).

[\[3\]](#) Cass. soc., 22 octobre 2014, n° 13-20.406, F-D [\(N° Lexbase : A2184MYK\)](#).

[\[4\]](#) Cass. soc., 28 octobre 2015, n° 14-17.712, FS-P+B [\(N° Lexbase : A5191NUS\)](#).

[\[5\]](#) Cass. soc., 26 février 2020, n° 18-23.084, F-D [\(N° Lexbase : A78893GB\)](#).

[\[6\]](#) Cass. soc., 1er juillet 2020, n° 18-24.608, F-D [\(N° Lexbase : A56833QK\)](#).

[\[7\]](#) Décret n° 2017-1725 du 21 décembre 2017, relatif à la procédure de reclassement interne sur le territoire national en cas de licenciements pour motif économique [\(N° Lexbase : L6733LHT\)](#).

[\[8\]](#) Cass. soc., 21 mars 2001, n° 99-43.108, inédit [\(N° Lexbase : A1304ATH\)](#).

[\[9\]](#) Cass. soc., 13 février 2013, n° 11-21.073, F-D [\(N° Lexbase : A0580I8Y\)](#).

[\[10\]](#) Cass. soc., 28 janvier 2015, n° 13-23.440, F-D [\(N° Lexbase : A7168NAQ\)](#).

[\[11\]](#) Cass. soc., 17 mai 2006, n° 04-43.022, F-D [\(N° Lexbase : A4564DPQ\)](#) ; Cass. soc., 3 avril 2001, n° 99-42.188 [\(N° Lexbase : A9714ATX\)](#).

[\[12\]](#) Cass. soc., 7 juillet 1999, n° 97-42.194, inédit [\(N° Lexbase : A2831CPK\)](#).

© Reproduction interdite, sauf autorisation écrite préalable