



ISABELLE
AYACHE-REVAH
Cabinet Raphaël

Obligation de reclassement : un périmètre à géométrie variable

Il résulte des dispositions de l'article L.1233-4 du Code du travail que le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque son reclassement ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans celles du groupe auquel elle appartient. Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ; les offres de reclassement proposées doivent être écrites et précises.

La jurisprudence a abondamment et régulièrement précisé cette notion de reclassement, exigeant, notamment, que les offres soient individuelles, estimant illicites le simple affichage ou la diffusion en ligne des postes disponibles.

Véritable préalable à toute procédure de licenciement pour motif économique, l'employeur doit rechercher les possibilités de reclassement au sein de son entreprise, bien sûr, mais également au sein de celles du groupe auquel elle appartient, tant en France qu'à l'étranger, à la condition, toutefois, qu'une permutation du personnel soit envisageable. Rappelons, également, qu'il doit proposer tout poste vacant susceptible d'être occupé par le salarié moyennant une formation d'adaptation (Cass. soc 28/05/2008).

Quid du statut proposé ? L'employeur est-il tenu de proposer des emplois de travailleur indépendant ? La Cour de cassation vient de censurer un arrêt rendu par la cour d'appel de Nîmes dans une affaire où un employeur avait été condamné pour n'avoir pas proposé, au titre du reclassement, des postes d'agent commercial. L'attendu est clair et non équivoque : seuls les emplois de salarié doivent être proposés dans le cadre du reclassement.

Autre interrogation et non des moindres : toutes les offres de reclassement disponibles doivent-elles être proposées au salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé ?

La Cour de cassation a répondu, le 4 mars dernier, sans détour, par l'affirmative, sonnant par là-même le glas d'une pratique pourtant courante qui consistait, avant toute recherche de reclassement, à interroger le salarié en amont sur ses souhaits de mobilité. Cette démarche présentait l'intérêt indéniable de pouvoir proposer au salarié des offres de reclassement personnalisées, correspondant à sa volonté de ne pas déménager ou de ne pas trop s'éloigner de son lieu de travail actuel. Conséquence indirecte, mais sans surprise de ce procédé, les offres de reclassement étaient forcément plus ciblées, donc moins nombreuses.

Pourtant, la Cour de cassation, dans une décision rendue le 13 novembre 2008, avait admis qu'un employeur puisse limiter ses recherches de reclassement au cadre géographique fixé par la salariée, dans une

espèce où, il est vrai, celle-ci avait déjà refusé plusieurs postes.

La règle est désormais claire (en tout cas, jusqu'à la prochaine jurisprudence !) : quelles que soient les positions exprimées par le salarié sur sa mobilité, ce dernier doit se voir proposer tous les emplois disponibles correspondant à sa qualification, appartenant à la même catégorie d'emplois, ou, à défaut, à une catégorie inférieure. Libre à l'employeur, dans un second temps, mais dans un second temps seulement, d'affiner ses recherches en fonction des souhaits exprimés par le salarié.

Si le périmètre de l'obligation ne peut être restreint, *quid* des dispositions conventionnelles négociées par les partenaires sociaux visant à élargir le périmètre de l'obligation de reclassement ? Telle est la question soumise à la Cour de cassation, le 10 février dernier, s'agissant de l'accord national conclu dans la métallurgie qui prévoit l'obligation de rechercher les possibilités d'emploi et les moyens de reconversion par l'intermédiaire des chambres syndicales territoriales ? Les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord sont tenues d'en respecter les termes ; à défaut, le licenciement intervenu est dépourvu de toute cause réelle et sérieuse.

L'obligation de reclassement a de beaux jours devant elle... et les juridictions saisies également !

Isabelle Ayache-Revah, avocate associée, cabinet Raphaël, membre d'Avosial, le syndicat des avocats d'entreprise en droit social.