



# L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT DE L'EMPLOYEUR EN CAS DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Vendredi 25 septembre 2020 – Par Maître Robin NABET,  
Département droit du travail et protection sociale

Comme annoncé par tous, le nombre des licenciements pour motif économique est en forte hausse depuis la fin du confinement et la diminution du recours au dispositif d'activité partielle. Dans ce contexte, la Cour de cassation rappelle fermement sa position quant aux caractéristiques et au périmètre de l'obligation de reclassement pesant sur l'employeur (Cass. Soc., 1<sup>er</sup> juillet 2020, n°18-24608).

## Les caractéristiques de la proposition de reclassement

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 (y compris avec une rémunération moindre) (Article L. 1233-4 du Code du travail).

Le poste proposé peut être à durée déterminée (sauf lorsqu'il s'agit de remplacer un salarié en congé), ou encore à temps partiel.

➔ L'offre de reclassement doit être **suffisamment personnalisée.**

En cas de groupe, l'employeur doit transmettre aux autres entreprises du groupe les informations nécessaires pour leur permettre d'apprécier les emplois disponibles (Cass. Soc., 1<sup>er</sup> juillet 2020, n°18-24.608).

La transmission du nom du salarié, sa classification, la nature de son emploi sont suffisantes (Cass. Soc., 22 octobre 2014, n°13-20.403).

La Cour de cassation a également précisé que le reclassement n'était pas un recrutement. Si l'employeur organise un entretien associé à la proposition de reclassement, il n'est pas possible de conditionner la proposition aux résultats de cet entretien, c'est-à-dire à la qualité de la prestation du salarié (Cass. Soc., 1<sup>er</sup> juillet 2020, n°18-24608).

## Les cadres du reclassement (économique et géographique)

➔ Si l'entreprise a plusieurs établissements

Les possibilités de reclassement doivent être recherchées dans l'ensemble de l'entreprise, c'est-à-dire **dans tous les établissements composant celle-ci**, et non pas uniquement dans celui où est employé l'intéressé, et même si ces établissements sont situés dans d'autres régions.

➔ Si l'entreprise appartient à un groupe

Les nouveaux articles L.1233-4 du Code du travail en matière de licenciement économique, L.1226-2 en matière d'inaptitude d'origine non professionnelle et L.1226-10 en matière d'inaptitude d'origine professionnelle prévoient désormais que 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.

L'employeur doit étendre ses recherches de reclassement **aux autres entreprises du groupe** dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

L'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur ne s'étend pas aux entreprises extérieures au groupe (comme les entreprises sous-traitantes, les fournisseurs etc).

➔ Les recherches de reclassement sont **limitées au territoire national.**

Cette délimitation géographique s'applique également si l'entreprise appartient à un groupe international.

## LES SANCTIONS

Le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement rend le licenciement abusif. La charge de la preuve repose sur l'employeur qui devra démontrer la réalité de ses efforts de reclassement et l'absence de poste disponible.

L'appréciation du respect par l'employeur de son obligation de reclassement relève du pouvoir souverain des juges du fond. En pratique, le salarié devra solliciter la communication du registre du personnel.

Pour toute demande complémentaire, contacter Maître NABET au 06 88 04 16 57, [robin.nabet@mayerprezioso.com](mailto:robin.nabet@mayerprezioso.com)