

Recueil Dalloz 2009 p. 815

Licenciement économique : étendue de l'obligation de reclassement

Arrêt rendu par Cour de cassation, soc.

4 mars 2009

n° 07-42.381 (n° 385 FS-P+B+R)

Sommaire :

L'employeur est tenu avant tout licenciement économique, d'une part, 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 permettant d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, d'autre part, de proposer ensuite aux salariés dont le licenciement est envisagé tous les emplois disponibles de la même catégorie ou, à défaut, d'une catégorie inférieure. Il ne peut limiter ses recherches de reclassement et ses offres en fonction de la volonté de ses salariés, exprimés à sa demande et par avance, en dehors de toute proposition concrète.

Une cour d'appel, qui a relevé que l'employeur s'était borné à solliciter de ses salariés qu'ils précisent, dans un questionnaire renseigné avant toute recherche et sans qu'ils aient été préalablement instruits des possibilités de reclassement susceptibles de leur être proposées, leurs vœux de mobilité géographique en fonction desquels il avait ensuite limité ses recherches et propositions de reclassement, a exactement décidé qu'il n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement  (1).

Demandeur : PB et M (Sté)

Défendeur : Blanchard

Décision attaquée : Cour d'appel de Bourges ch. soc. 16 mars 2007 (Cassation)

Texte(s) appliqué(s) :

Code du travail - art. L. 120-4 - art. L. 321-1

Mots clés :

CONTRAT DE TRAVAIL * Rupture * Licenciement économique * Motif économique * Reclassement * Questionnaire

(1) L'employeur ne peut réduire le périmètre géographique de reclassement en fonction de la volonté exprimée par les salariés dans un questionnaire rempli avant toute recherche et offre de reclassement. Telle est la solution posée par un arrêt de la Cour de cassation du 4 mars 2009, destiné à publication au *Rapport* annuel.

Outil de prévention des licenciements, l'obligation de reclasser s'impose à l'employeur préalablement à tout licenciement pour motif économique, quels que soient la taille de l'entreprise et le nombre de licenciement envisagé. L'inobservation de cette obligation prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. Dégagée par la Cour de cassation dans un arrêt du 1er avril 1992 sur le fondement de l'article 1134 du code civil (Soc. 1er avr. 1992, Bull. civ. V, n° 228), l'obligation de reclassement mise à la charge de l'employeur a été consacrée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 à l'article L. 1233-4 du code du travail. Le

périmètre de reclassement est particulièrement large ; il ne se limite pas à l'entreprise. Les possibilités de reclassement des salariés doivent donc être recherchées à l'intérieur du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel (Soc. 8 avr. 1995, Bull. civ. V, n° 123). L'article L. 1233-4 a même élargi le cercle de reclassement à tout le groupe, sans condition de permutabilité, mais la Cour de cassation ne semble pas en avoir pris acte, le présent arrêt faisant toujours référence à la condition de permutabilité. Quoiqu'il en soit, lorsque le groupe est de dimension internationale, les recherches de l'employeur doivent être menées dans un périmètre géographique très large englobant les entreprises situées à l'étranger dès lors que la législation locale ne fait pas obstacle à l'emploi des salariés étrangers (Soc. 7 oct. 1998, D. 1998. Jur. 310, note Adom, et Somm. 177, obs. Reynès  ; RJS 1998, n° 1352 ; 9 févr. 2000, RJS 2000, n° 261).

Eu égard à l'ampleur des recherches qui s'imposent à eux, certains employeurs ont pu être tentés de restreindre leurs recherches en fonction de la volonté des salariés, anticipant ainsi leur refus. La volonté des salariés peut-elle avoir pour effet de limiter la portée de l'obligation légale de reclassement mise à la charge de l'employeur ? Dans une affaire soumise à la Cour de cassation, un employeur s'était fondé sur le refus par un salarié d'une mutation de Lyon à Paris pour n'effectuer aucune recherche et offre de reclassement à l'étranger. Par arrêt du 24 juin 2008 (RDT 2008. 598, obs. Frouin  ; JCP S 2008. 1522, obs. Dumont ; Sem. soc. Lamy 2008, n° 1361-1362, p. 13), une telle démarche a été désapprouvée par la Cour de cassation qui affirme que « l'employeur ne peut limiter ses offres en fonction de la volonté présumée des intéressés de la refuser ». Fallait-il en déduire que l'employeur pouvait limiter ses recherches en considération de la volonté clairement exprimée par un salarié ? La Cour de cassation a fait un pas en ce sens dans un arrêt du 13 novembre 2008 (Soc. 13 nov. 2008, RDT 2009. 37 obs. Frouin ). En l'espèce, le salarié avait expressément invoqué son souhait pour des raisons familiales, de ne pas s'éloigner de son domicile pour l'exercice de son activité professionnelle. Aussi l'employeur avait-il pu limiter ses recherches en fonction des souhaits exprimés par le salarié, sans manquer à son obligation de reclassement. La volonté expresse du salarié peut donc limiter l'étendue de l'obligation de reclassement. Toutefois, précision importante, le salarié avait exprimé son souhait après avoir refusé une première offre de reclassement. C'est donc, « dans le cadre de l'exécution de son obligation de reclassement », que l'employeur avait pu prendre en compte la volonté clairement exprimée par le salarié et restreindre en conséquence ses recherches dans les limites exprimées par le salarié.

Qu'en est-il, en revanche, lorsque l'employeur recueille préalablement à toute recherche, dans un questionnaire, les vœux de mobilité géographique de ses salariés ? Par le présent arrêt, la Cour de cassation s'oppose à une telle démarche. Même déclarée, la volonté du salarié n'autorise pas l'employeur à limiter ses recherches de reclassement, lorsqu'elle est exprimée à la demande de l'employeur et par avance, en dehors de toute proposition concrète. Autrement dit, le salarié ne peut renoncer par avance au droit au reclassement qu'il tient de la loi. Concrètement, l'employeur doit d'abord rechercher toutes les possibilités de reclassement puis proposer aux salariés dont le licenciement est envisagé les emplois disponibles de la même catégorie ou, à défaut, de catégorie inférieure. C'est seulement ensuite, à l'occasion de la mise en oeuvre de son obligation de reclassement, que l'employeur peut recueillir les souhaits exprimés par le salarié en réponse à une offre et réduire en conséquence le périmètre géographique de reclassement. La solution était déjà en filigrane dans l'arrêt du 13 novembre 2008 : l'employeur peut limiter ses recherches après le refus exprimé par le salarié à la suite d'une proposition de reclassement, car il se situe alors dans l'exécution de son obligation de reclassement. En revanche, il ne peut pas restreindre ses recherches préalablement à l'exécution de son obligation de reclassement, c'est-à-dire avant d'avoir fait une offre de reclassement.

S. Maillard