

L'étendue de l'obligation de reclassement de l'employeur au regard des souhaits exprimés par le salarié

Soc. 13 novembre 2008, pourvoi n° 06-46.227, à paraître au *Bulletin*

Jean-Yves Frouin

« Mais attendu que la cour d'appel, qui ne s'est pas fondée sur une volonté présumée de la salariée a constaté, par motifs propres et adoptés, que, d'une part, dans le cadre de l'exécution de son obligation de reclassement, l'employeur avait proposé un poste à la salariée que celle-ci avait refusé en invoquant son souhait, pour des raisons familiales, de ne pas s'éloigner de son domicile pour l'exercice de son activité professionnelle, et d'autre part, que l'employeur qui avait fait des recherches dans ce périmètre géographique, justifiait de l'absence de poste disponible en rapport avec les compétences de l'intéressée ; qu'elle a pu en déduire que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de reclassement ;

Par une décision récente  (1), la Cour de cassation avait énoncé, après avoir rappelé le contenu et l'étendue de l'obligation de reclassement de l'employeur en matière de licenciement pour motif économique, que « l'employeur ne peut limiter ses offres en fonction de la volonté présumée des intéressés de les refuser ». Nous avons indiqué que cette disposition était d'interprétation incertaine, notamment en l'espèce, au regard de la question de savoir si un employeur peut tenir compte d'une volonté exprimée par le salarié dans sa recherche et dans ses offres de reclassement : fallait-il, en effet, comprendre que l'employeur ne peut limiter ses offres *a priori* en considération de la volonté exprimée par le salarié ; ou fallait-il seulement comprendre que dans le cas de l'espèce cette volonté était incertaine ou imprécise ?

Sans trancher complètement la question, l'arrêt ci-dessus apporte des éléments de réponse. Il résulte, en effet, des faits de l'espèce contenus dans la réponse de la Cour de cassation au pourvoi que, après avoir fait une offre de reclassement à la salariée que celle-ci avait refusée en donnant pour motif qu'elle ne souhaitait pas s'éloigner de son domicile pour des raisons familiales, l'employeur avait alors limité ses recherches à un périmètre géographique situé non loin du domicile de l'intéressée et n'y avait pas trouvé de poste disponible en rapport avec les compétences de celle-ci. Ce faisant, l'employeur avait-il satisfait à son obligation de reclassement ?

La cour d'appel l'avait considéré, et avait rejeté la demande de la salariée en paiement d'une somme à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; mais cette dernière faisait valoir au soutien de son pourvoi que l'obligation de reclassement de l'employeur implique que *tout* poste disponible dans l'entreprise doit être proposé au salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé, en sorte que la cour d'appel avait méconnu les dispositions de l'article L. 321-1 du code du travail (devenu art. L. 1233-4).

La Cour de cassation était donc directement saisie de la question ci-dessus rappelée et pouvait y répondre sans ambiguïté dès lors que la volonté de la salariée avait été clairement exprimée. Commencant d'ailleurs par énoncer en rappel de l'arrêt du 25 juin 2008 que (cette fois) la cour d'appel ne s'est pas déterminée sur une volonté *présumée* de la salariée, la haute juridiction relève que la cour d'appel a, d'abord, constaté que l'employeur avait fait une offre à la salariée refusée pour les motifs précédemment indiqués, qu'elle a, ensuite, constaté que l'employeur avait fait des recherches dans les limites indiquées par la salariée et justifiait de l'absence de poste disponible, et elle l'approuve d'avoir déduit de ces constatations que l'employeur n'avait pas méconnu son obligation de reclassement.

La question paraît donc tranchée : l'employeur peut, dans l'exécution de son obligation de reclassement, prendre en compte la volonté clairement exprimée par le salarié de ne pas accepter certains postes ou de n'accepter que certains postes, et partant limiter ses recherches dans le champ des limites que le salarié a lui-même fixées.

Est-ce à dire que l'employeur pourrait procéder en quelque sorte par anticipation, c'est-à-dire prendre l'attache du salarié avant toute recherche de reclassement de manière à déterminer ce qu'il est prêt à accepter ou ce qu'à coup sûr il n'acceptera pas, et limiter ses recherches et ses offres de reclassement au périmètre qui aurait été ainsi dessiné, *a priori*, par le salarié ? On conçoit bien l'intérêt pour le chef d'une entreprise appartenant à un groupe implanté sur tout le territoire, voire dans des pays étrangers, d'une telle solution qui serait de nature à le dispenser d'une recherche très large des possibilités de reclassement sans pour autant méconnaître son obligation.

Ce n'est toutefois pas ce qui résulte de l'arrêt du 13 novembre 2008, autant qu'on puisse le déterminer. Il semble, en effet, en résulter que l'employeur doit, d'abord, mettre en oeuvre effectivement l'obligation de reclassement, c'est-à-dire rechercher des possibilités, faire des propositions ; et c'est seulement si à l'occasion de cette mise en oeuvre (= « dans le cadre de l'exécution de son obligation de reclassement »), notamment en réponse à une offre de l'employeur, le salarié pose des limites à ce qu'il est prêt à accepter que l'employeur peut alors lui-même limiter ses recherches complémentaires au périmètre ainsi défini par le salarié. En somme, si le salarié refuse une ou plusieurs offres pour des motifs qu'il indique précisément, il ne peut ensuite reprocher à l'employeur d'avoir pris en compte ces motifs pour procéder à de nouvelles recherches et de s'être abstenu de lui soumettre des propositions qui allaient se heurter aux mêmes motifs de refus.

C'est le sens de la décision, et seulement ce sens, nous semble-t-il, qu'il convient de retenir.

Au demeurant, on imagine mal que la volonté du salarié puisse préexister à la mise en oeuvre de l'obligation de reclassement. En effet, le reclassement est un droit pour le salarié, et celui-ci ne peut renoncer à l'avance aux droits qu'il tient de la loi ; corrélativement, on ne peut concevoir qu'un employeur soit affranchi de son obligation légale avant même de l'avoir exécutée, ce à quoi pourrait conduire un entretien avec le salarié avant toute exécution de l'obligation de reclassement, dans l'hypothèse où le salarié exprimerait d'emblée un refus de toute mutation, géographique ou fonctionnelle. Outre qu'on ne pourrait jamais être sûr dans une telle hypothèse de la liberté du salarié dans l'expression de sa volonté.

Mots clés :

LICENCIEMENT * Licenciement économique * Obligation de reclassement * Souhaits du salarié

(1) Soc. 24 juin 2008, *RDT* 2008. 598, nos obs. 