

Mis à jour le 21 août 2023

Pour éviter les licenciements économiques, la loi impose aux employeurs de tenter au préalable de reclasser le ou les salariés concernés dans d'autres emplois, compatibles avec leur qualification. Cette obligation est un préalable à tout licenciement économique, qu'il soit individuel ou collectif, et quel que soit l'effectif. Elle a donc un caractère préventif.

Ne pas la respecter, c'est s'exposer à des sanctions financières, notamment à des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et ce même si le licenciement a un motif tout à fait légitime. D'où l'importance de connaître toutes les modalités de cette obligation.

Dans quels cas est-ce obligatoire ?

Tout employeur envisageant de procéder à un licenciement économique doit tenter au préalable de reclasser les salariés concernés. Il en est ainsi quel que soit l'effectif de l'entreprise et que le licenciement envisagé soit **individuel** ou **collectif**. C'est également le cas si un **plan de sauvegarde de l'emploi** a été établi.

Cette obligation préalable au licenciement s'impose aussi **quelles que soit les raisons économiques** du licenciement envisagé, qu'il s'agisse d'une **suppression** ou **transformation** d'emploi ou du **refus**, par le salarié, d'une **modification** de son contrat de travail. En effet, il n'est pas possible de considérer que la proposition de modification de contrat de travail vaut offre de reclassement et dispense l'employeur de toute recherche de reclassement postérieure. L'employeur doit d'ailleurs proposer, au titre du reclassement, le poste que le salarié a refusé s'il est toujours vacant.

Le seul cas où l'employeur est dispensé de l'obligation de reclassement est celui du licenciement économique pour **cessation d'activité**, dans une entreprise ne faisant pas partie d'un groupe.

Sur quel type de poste ?

Un emploi de même catégorie ou de catégorie équivalente ...

Le reclassement doit être recherché parmi les emplois relevant de la **même catégorie** que celui que le salarié occupe ou les emplois **équivalents** assortis d'une **rémunération** équivalente. Par rémunération équivalente, on entend le salaire de base et tous les avantages et accessoires dont bénéficie le salarié.

Il faut rechercher tous les postes compatibles avec les capacités professionnelles du salarié, indépendamment de la qualification de l'emploi, y compris ceux qui seraient susceptibles de lui convenir grâce à une **formation** ou une **adaptation** au poste. En effet, l'employeur doit faire des efforts de formation, d'adaptation ou d'accompagnement du salarié pour pouvoir lui proposer un poste de reclassement.

Par exemple, un salarié affecté à un poste administratif (secrétariat, comptabilité) pourra tout à fait se voir proposer un poste de commercial si le contenu des fonctions n'est pas incompatible avec ses capacités.

... ou de catégorie inférieure

S'il n'existe pas de poste disponible dans ces catégories, l'employeur doit élargir sa recherche aux emplois de **catégorie inférieure**, même si un reclassement dans ces postes impliquerait une modification du contrat de travail (par exemple parce que la rémunération est plus faible). Certes, le salarié n'est pas tenu de l'accepter, mais l'employeur ne peut préjuger de sa décision et s'abstenir de lui proposer de tels postes.

Attention : les emplois disponibles relevant de la même catégorie ou de catégorie équivalente doivent être proposés en priorité : proposer un poste d'une catégorie bien inférieure reviendrait à manquer à l'exigence de loyauté dans la recherche de reclassement.

Exemples tirés de la jurisprudence : manque à son obligation de reclassement l'Ogec qui licencie une salariée, chef d'établissement, au motif qu'il n'existe aucune possibilité de reclassement en qualité de **chef d'établissement** au sein de l'Ogec, alors qu'un poste de **directeur pédagogique** avait été créé au sein de l'établissement et que ce poste avait été pourvu par un recrutement extérieur sans être proposé à la salariée ([Cour de cassation, chambre sociale, 8 juillet 2008, 06-45.564](#)).

Un emploi disponible

La recherche de reclassement se limite bien évidemment aux **emplois disponibles** : l'employeur ne peut se voir reprocher de ne pas avoir libéré d'autres postes pour faciliter le reclassement d'un salarié, par exemple par mutation ou mise à la retraite. Mais dès lors que des postes dans lesquels le salarié aurait pu être reclassé sont disponibles, il faut les proposer au salarié. A défaut, le licenciement sera privé de cause réelle et sérieuse.

Exemple tiré de la jurisprudence : s'agissant du licenciement économique d'une éducatrice employée par Ogec, la cour d'appel qui a constaté que deux postes d'éducateur étaient disponibles lors du licenciement de la salariée, le premier à la suite du refus par un cadre éducatif de la proposition de déclassification qui lui avait été faite et le second par l'acceptation d'une formation par l'éducateur concerné, avant de faire l'objet d'une offre publiée à Pôle Emploi, a pu en déduire que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement et que le licenciement était injustifié ([Cour de cassation, chambre sociale, 6 mars 2019, 17-26.264](#)).

Par **poste disponible**, il faut entendre aussi les **emplois temporaires**. Un employeur qui avait eu recours régulièrement à des **intérimaires** ou des salariés sous **CDD** avant et après le licenciement, a pu être condamné pour n'avoir pas proposé à la salariée concernée, au titre de son obligation de reclassement, des postes de travail qu'elle aurait été apte à occuper, peu important qu'il se soit agi d'emplois correspondant à un surcroît temporaire d'activité ([Cour de Cassation, chambre sociale, du 29 janvier 2002, 00-41.885](#)).

Faut-il accompagner l'obligation de reclassement d'une obligation d'adaptation et de formation des salariés dont le poste est menacé ?

OUI.

Reclasser, ce n'est pas seulement **classer ailleurs**. Cela peut être également **classer autrement**.

Si le poste de reclassement doit être proposé à un salarié susceptible de pouvoir l'occuper (compatible avec sa qualification), cela ne signifie pas nécessairement qu'il doit être opérationnel immédiatement sur le poste en question. Il peut être nécessaire de lui faire suivre une **formation d'adaptation**. Pour rappel, le licenciement pour motif économique ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés.

Cette obligation est certes distincte de l'obligation de reclasser mais elle est **complémentaire**. C'est parce que le salarié a bien été formé qu'il est polyvalent. Et cette polyvalence n'est possible que grâce à des actions de formation et d'adaptation.

Bien évidemment, ce n'est pas seulement au moment du licenciement que l'entreprise doit adapter et former mais bien tout au long de l'exécution du contrat de travail. Et l'entreprise devra se ménager la preuve de ses efforts en la matière.

Sur quel périmètre ?

L'ensemble de l'entreprise

Selon la loi, le reclassement doit être tenté sur les emplois « situés sur le **territoire national** dans l'**entreprise** ». Autrement dit, le périmètre de l'obligation de reclassement, c'est l'ensemble de l'entreprise, y compris les **établissements** situés dans d'autres **régions**.

Ainsi, si l'Ogec a plusieurs établissements en France, il faut procéder à la recherche de reclassement au niveau de tous ces établissements.

Faut-il étendre les recherches de reclassement aux autres Ogec ?

Non, car l'**Enseignement catholique** n'est pas un **groupe de reclassement**.

En effet, pour l'application de l'obligation de reclassement, le Code du travail limite la notion de groupe aux sociétés commerciales qui ont des liens capitalistiques ([article L. 1233-4, alinéa 2](#)). Autrement dit:

- toute obligation de reclassement dans le secteur associatif est limitée au **seul périmètre de l'association** qualifiée de « *reclassement interne* » ;
- l'obligation ne s'étend **pas** aux membres d'un même **réseau fédératif**.

Dans le cas particulier des **Ogec**, l'affiliation d'un établissement à l'union départementale des Ogec, dépendante de l'union régionale, elle-même membre de la Fédération nationale des Ogec, n'entraîne pas en soi la constitution d'un groupe de reclassement en cas de licenciement économique ([Cour de cassation, chambre sociale, 9 mars 2017, n°15-26.274](#) et [28 mars 2018, n° 16-25635](#)).

Avant de procéder à un licenciement économique, l'Ogec n'est donc nullement tenu de rechercher des postes de reclassement auprès d'**autres Ogec**, même relevant de la même union départementale. Il peut certes prendre contact avec ces établissements pour aider le salarié à retrouver un emploi, dans le cadre d'un **reclassement externe**, mais c'est à titre **purement facultatif**, et le salarié ne peut lui reprocher de ne pas l'avoir fait.

Comment proposer l'offre de reclassement au salarié ?

Proposition individuelle ou information collective

Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être **écrites** et **précises**. On peut, au choix, les adresser à **chaque salarié** concerné de manière **personnalisée** ou diffuser par tout moyen une **liste** des postes disponibles à l'**ensemble des salariés**.

Dans tous les cas, il est obligatoire (et prudent, pour se constituer une preuve) d'utiliser un mode de communication permettant de donner à ces offres **une date certaine**. Il peut donc s'agir de l'envoi à chaque salarié d'une **lettre** recommandée ou remise en main propre contre décharge, ou encore d'un mail, puisqu'il est daté. On peut aussi afficher la liste des postes disponibles dans les locaux de l'établissement, mais en prenant soin de la dater, ou l'envoyer à tous les salariés concernés par **mail** collectif.

N'oubliez pas d'actualiser cette liste au fur et à mesure des réponses des salariés.

Les offres doivent être précises

Quel que soit le mode de communication aux salariés des offres de reclassement, il faut 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 au moyen **d'une liste**, celle-ci doit mentionner les **critères de départage** entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste, ainsi que le **délai** dont dispose les salariés pour présenter leur candidature par écrit. Ce délai ne peut être inférieur à quinze jours francs à compter de la publication de la liste. L'**absence de candidature écrite** d'un salarié à l'issue de ce délai vaut **refus** des offres.

Quelle est la portée de ces offres ?

Les salariés concernés sont **prioritaires** sur les postes de reclassement disponibles par rapport à d'anciens salariés licenciés bénéficiant d'une **priorité de réembauche**, et à des salariés d'autres établissements de l'Ogec qu'on cherche à reclasser.

Quelle peut être la réponse du salarié ?

Le salarié peut **accepter la proposition** de reclassement qui lui est faite. Si le poste de reclassement est de catégorie inférieure à celle de son précédent emploi, cette acceptation doit être **expresse** : le silence ne vaut pas acceptation.

Dans tous les cas, le salarié qui accepte une offre de reclassement ne peut être licencié. Son contrat de travail se poursuit dans son nouveau poste, après conclusion au besoin d'un **avenant** actant cette **modification** (notamment en cas de changement de qualification ou de diminution de salaire, ou encore de mutation dans une autre établissement).

Lorsque le reclassement entraîne une modification du contrat de travail, l'accord du salarié est nécessaire, mais la **procédure de modification pour motif économique n'est pas applicable**. C'est notamment le cas du délai d'un mois dont dispose le salarié pour répondre (sur le sujet, voir la Fiche : [Modification pour motif économique : quelle procédure, quelles conséquences ?](#)).

Le salarié peut au contraire **refuser les propositions** de reclassement qui lui sont faites. La loi lui en donne expressément le droit lorsque le poste de reclassement proposé implique une baisse de qualification, mais c'est également le cas si les propositions de reclassement correspondent à sa qualification ou une qualification équivalente, avec salaire équivalent. Le salarié qui refuse les offres de reclassement ne commet pas de faute, ni ne peut se voir imputer la responsabilité de la rupture du contrat.

Quid en cas de refus du salarié ou d'impossibilité de reclassement ?

L'obligation de reclassement est une obligation dite de moyens, pas de résultats.

Autrement dit, si l'employeur a procédé de manière réelle, sérieuse et loyale à la recherche de reclassement, mais qu'il n'a **pas** trouvé de **poste disponible**, compatible avec la qualification et la rémunération du salarié, ou que celui-ci a **refusé** ses **offres** de reclassement, il a rempli son obligation et peut engager sans délai la procédure de licenciement.

Attention, le fait que le salarié refuse un poste proposé ne dégage pas l'employeur de l'obligation d'en chercher d'autres qui pourraient éventuellement correspondre.

La **lettre de licenciement** doit mentionner le motif économique du licenciement (c'est-à-dire les circonstances économiques ayant entraîné la suppression ou transformation de l'emploi ou la modification du contrat de travail du salarié), mais aussi préciser les efforts de reclassement qui ont été menés et les raisons de leur échec.

En cas de contentieux, les juges apprécient si l'employeur a rempli son obligation de reclassement de manière **réelle, sérieuse et loyale**. A titre d'exemples, il a été jugé qu'un employeur qui se contente d'envoyer aux autres entreprises du groupe une lettre sans préciser les caractéristiques des emplois occupés par les salariés et leur qualification ou de transmettre uniquement le CV du salarié concerné ne satisfait pas à son obligation de reclassement. A l'inverse, l'employeur s'acquitte de son obligation de reclassement lorsqu'il adresse, à une autre société du groupe et à d'autres sociétés extérieures, une lettre comportant le nom, la classification et la nature de l'emploi des salariés.

Quelles sanctions en cas de manquement à l'obligation de reclassement ?

Si l'employeur procède à un licenciement économique sans avoir tenté au préalable de reclasser le salarié concerné, ou en n'exécutant pas cette obligation de manière réelle, loyale et sérieuse, le licenciement sera **jugé injustifié**, avec les conséquences financières que cela implique, notamment le versement à chaque salarié de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (mais pas la réintégration du salarié).

Il en est ainsi même si le **motif économique** à l'origine du licenciement économique se trouve par ailleurs parfaitement **légitime**.

Textes de références : articles [L. 1233-4](#) et [D. 1233-2-1](#) du Code du travail.

CE QU'IL FAUT RETENIR :

- **L'obligation de reclassement s'impose** avant tout licenciement économique, individuel ou collectif, et quel que soit le motif économique (suppression ou transformation d'emploi ou modification refusée par le salarié du contrat de travail). Une seule **exception** : la **cessation d'activité** de l'Ogec.
- **Le reclassement doit être recherché** sur les postes de **même catégorie** que celui du salarié, ou de catégorie et salaire équivalents, et même de catégorie inférieure si le salarié l'accepte.
- **Le périmètre de la recherche de reclassement**, c'est l'ensemble des établissements de l'Ogec situé en France. En revanche, le reclassement n'a pas à être recherché auprès d'autres Ogec, car l'Enseignement catholique ne constitue pas un groupe de reclassement.
- **Les offres de reclassement** doivent être adressées par écrit et avec précision à chaque salarié ou communiquées à l'ensemble des salariés par écrit.
- **En cas d'acceptation** d'une offre de reclassement, le salarié ne peut être licencié. Son contrat de travail se poursuit dans son nouveau poste, après conclusion au besoin d'un avenant actant cette modification.

- **En cas de refus du salarié** des offres de reclassement qui lui sont faites, ou en cas de recherche de postes de reclassement infructueuse. Dans ce cas, l'employeur peut engager la procédure de licenciement pour motif économique.
- **En cas d'impossibilité de reclasser** le salarié, soit parce qu'il a refusé les offres qui lui ont été faites, soit parce qu'aucun poste de reclassement n'est disponible, l'employeur peut engager la procédure de licenciement économique.
- **L'employeur qui ne respecte pas** son obligation de reclassement avec sérieux et loyauté encourt une condamnation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et ce, même si le motif économique du licenciement est reconnu légitime.

