

[RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL]

Licenciement économique et obligation de reclassement : l'employeur doit proposer au salarié tous les postes disponibles relevant de la même catégorie, peu importe que d'autres propositions aient été faites.

Cass. Soc. 3 février 2017, 15-10510

La Chambre sociale avait dernièrement assoupli sa jurisprudence sur l'étendue de la recherche de reclassement, en admettant que l'employeur pouvait tenir compte des limites posées par le salarié et qu'il ne pouvait donc lui être reproché de ne pas avoir proposé un poste disponible nécessitant une mobilité géographique, dès lors que le salarié avait fait savoir qu'il n'était pas mobile (Cass. Soc. 23 novembre 2016, 15-18092). Cette affaire concernait un licenciement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail, mais devrait logiquement s'appliquer également au licenciement pour motif économique.

Dans le présent arrêt la chambre sociale de la Cour de cassation adopte comme par le passé, une position stricte quant à l'obligation de l'employeur de rechercher un reclassement préalablement au licenciement pour motif économique. Pour mémoire, les recherches doivent être effectuées, au niveau de la société et du groupe auquel elle appartient, sur les emplois disponibles et sur un emploi relevant de la même catégorie que celui occupé par le salarié ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, sous réserve de l'accord du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi de catégorie inférieure (art. L1233-4 trav.).

Cette affaire concernait le licenciement pour motif économique d'un agent technico-commercial affecté à l'agence de Mérignac. L'employeur lui avait proposé deux postes à titre de reclassement que le salarié avait refusés. L'une des propositions concernait un poste de commercial itinérant en région parisienne avec une rémunération identique et l'autre un poste « précaire » basé dans le Morbihan et correspondant à un déclassement professionnel.

Le salarié avait contesté son licenciement considérant que l'employeur n'avait pas sérieusement effectué ses recherches de reclassement, dès lors qu'il avait procédé, 4 et 6 mois après son licenciement intervenu en avril 2009, à l'embauche de deux salariés au poste d'agent technico-commercial.

Pour juger que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse à défaut d'avoir satisfait à son obligation de recherche de reclassement, la Cour d'appel a examiné le registre du personnel. Elle a constaté que des agents technico-commerciaux de plusieurs établissements (Nantes, Toulouse, Merignac) avaient démissionné, notamment en décembre 2008, au cours des mois précédant le licenciement intervenu en avril 2009 et que la société avait postérieurement procédé à des embauches, notamment d'un agent technico-commercial en octobre 2009 à l'agence de Toulouse.

La Société avait valoir que ces recrutements ont eu lieu plusieurs mois après le licenciement et que le débat ne se plaçait non pas en terme de reclassement mais de priorité de réembauche, le salarié n'ayant pas fait valoir son intention d'exercer sa priorité de réembauche sur ces postes.

Les juges ont au contraire fait le lien entre les départ des salariés antérieurement au licenciement et les embauches sur ces postes, considérant dès lorsqu'ils étaient vacants au moment du licenciement.

Il importe peu que la Société ait effectué d'autres propositions de reclassement, l'employeur doit proposer tous les postes disponibles, c'est-à-dire « vacants » au moment du licenciement.

Muriel de LAMBERTERIE