

L'obligation de reclassement : d'une obligation de moyens à une obligation de résultat ?

Caroline Mo

Avocat

19-06-2012

La problématique posée aux juges d'appel dans cet arrêt apparaissait de prime abord relativement simple.

Un salarié, M. Alain X, sollicitait la requalification de son licenciement pour motif économique en licenciement sans cause réelle et sérieuse notamment pour non-respect par son employeur, la société Chocolat Weiss, de son obligation de reclassement. La société Chocolat Weiss avait pourtant, en apparence, parfaitement rempli son obligation de reclassement. Appartenant à un groupe, elle avait ainsi adressé à chacune des sociétés de ce groupe une correspondance afin de connaître les postes vacants ou les créations de postes envisagées en leur sein, puis avait effectué des propositions de reclassement au salarié que ce dernier avait refusées. Ce n'est qu'ensuite qu'elle avait notifié à M. Alain X son licenciement. Le conseil de prud'hommes de Lyon avait, au regard de ces éléments, débouté le salarié de ses demandes.

La cour d'appel, se livrant à une analyse approfondie des recherches effectuées et des propositions de postes, va quant à elle estimer celles-ci insuffisantes tant au regard du contenu des correspondances adressées aux autres sociétés et du délai pris par ces dernières pour répondre, que des caractéristiques des postes proposés. S'agissant des recherches de reclassement, on sait que la Cour de cassation impose à l'employeur de préciser dans le cadre des correspondances adressées aux autres sociétés d'un groupe toute information utile permettant des recherches individualisées de reclassement. Cette position la conduit à considérer comme insuffisant l'envoi de lettres circulaires et à exiger au minimum la mention des caractéristiques de l'emploi occupé par le salarié ainsi que sa qualification. (Cass. soc., 13 janvier 2010, n° 08-41446)

La société Chocolat Weiss, conformément à cette jurisprudence, avait donc indiqué que M. Alain X occupait un poste de cadre de direction et mentionné ses domaines de compétence. La cour d'appel va cependant juger insuffisantes ces mentions et, par conséquent, les recherches effectuées. Les juges d'appel stigmatisent en effet l'absence de renseignements relatifs « à la formation, à l'expérience, au profil d'Alain X, à l'emploi qu'il occupait et à ses conditions » et de transmission d'un *curriculum vitae*. Or, outre le fait que cette exigence quant au contenu des recherches ne résulte aucunement des textes, cette appréciation des faits peut paraître surprenante puisque les recherches effectuées, si elles étaient moins précises que celles exigées par les juges d'appel, étaient bien individualisées et rien ne permettait de penser qu'une compétence de M. Alain X avait été omise.

Bacaly n° 1 - Janvier-Juin 2012

On peut cependant supposer que la cour d'appel exige de l'employeur qu'il effectue des recherches précises en raison de l'obligation qui lui est faite ensuite de transmettre au salarié des propositions de reclassement précises. Or, l'absence de renseignements suffisants donnés dans le cadre des recherches de reclassement pourraient faire présumer une insuffisance de précisions des futures propositions de reclassement.

Poursuivant cette même logique, la cour d'appel va effectuer une analyse approfondie des réponses transmises par les autres sociétés du groupe à la société Chocolat Weiss. Elle indique ainsi que le délai restreint (en l'occurrence quelques jours séparés de surcroît par un week-end) dans lequel les autres sociétés ont répondu laisse à penser que les recherches de reclassement n'ont pas été sérieusement réalisées.

Pourtant, on remarquera que, malgré ce délai restreint, plusieurs postes de reclassement ont été proposés à M. Alain X et qu'il n'est pas démontré que des recherches supplémentaires auraient permis de proposer d'autres postes. Or, la Cour de cassation s'attache également au résultat concret des recherches de reclassement avant d'estimer ces dernières insuffisantes. Ainsi, elle a pu juger s'agissant de l'insuffisance du contenu des recherches de reclassement effectuées par l'employeur que celles-ci ne pouvaient conduire à démontrer le non-respect par l'employeur de son obligation de reclassement dès lors qu'il était prouvé qu'aucun poste de reclassement n'était disponible.

Le fait pour l'employeur d'apporter plus de précisions n'aurait dès lors pas conduit à effectuer une quelconque proposition. (Cass. soc. 17 décembre 2008, n° 07-43781 ; Cass. soc. 14 janvier 2009, n° 07-42056) Il aurait dès lors pu être également envisagé de prendre en compte cet aspect des faits.

Cette appréciation des recherches de reclassement est cependant indéniablement à mettre en lien avec l'analyse faite par les juges d'appel des propositions de postes de reclassement. Ils estiment ainsi que M. Alain X occupant un poste de cadre de direction assorti d'une rémunération comprise entre 5 000 et 6 000 euros, les propositions de postes de responsable commercial assorti d'une rémunération de base de 1 900 euros ne peuvent être considérées comme sérieuses.

Cette analyse est cependant contestable dès lors qu'il est imposé à l'employeur de proposer des postes de catégorie inférieure en l'absence de postes relevant de la même catégorie que celle occupée par le salarié ou d'emploi équivalent (article L. 1233-4 du Code du travail). Il est donc surprenant d'avoir estimé ici que l'employeur avait manqué à son obligation.

En tout état de cause, cet arrêt atteste d'une appréciation de plus en plus stricte des recherches de reclassement entraînant une quasi obligation de résultat pour l'employeur.

Arrêt commenté :

CA Lyon, 6 janvier 2012, n° 11/02762