

Approche de la notion de reclassement

par Franck HÉAS, Maître de conférence à l'Université de Bretagne-Sud (1)

« Les mots ne doivent être que le vêtement, sur mesure rigoureuse, de la pensée. »

(Jules Renard).

Certains concepts du vocabulaire juridique ne semblent pouvoir être définis avec précision, tant les acceptions en sont nombreuses. Le reclassement est de ceux-là. C'est pourquoi, à une période où la problématique des plans sociaux resurgit dans de nombreux secteurs d'activité, il semble intéressant de s'interroger sur la définition précise du terme reclassement. A cet égard, la difficulté est triple. Dans le Code du Travail la notion est tout d'abord utilisée au sujet de travailleurs placés dans des situations très différentes : inaptes physiquement, licenciés pour un motif économique, demandeurs d'emplois, personnes handicapées, etc. Le reclassement désigne également une action entrant dans le champ de compétences de nombreuses institutions intervenant sur le marché du travail : ministre du Travail, ANPE, FNE, médecin du travail, inspecteur du travail, etc. De surcroît, selon le cadre dans lequel il est utilisé, le reclassement illustre un résultat précis ou la démarche susceptible d'y conduire.

Aujourd'hui, les acceptions du terme de reclassement en droit du travail sont donc nombreuses (2) : la notion demeure d'actualité essentiellement en matière de licenciement pour motif économique. Dans cette hypothèse, la jurisprudence contraint tout d'abord l'employeur à étudier les possibilités « d'assurer le reclassement du salarié dans l'entreprise » (3). Selon la Cour de Cassation, l'employeur est tenu à une stricte « obligation de reclassement » (4) et le licenciement économique ne peut intervenir que si le reclassement de l'intéressé est impossible (5).

Au-delà, il existe également un ensemble de mesures et de dispositifs bénéficiant aux travailleurs licenciés pour motif économique ou, plus largement, à la recherche d'un nouvel emploi. Ces actions diverses visent alors explicitement au reclassement des intéressés. Ainsi, le plan social (6), auquel doit être intégré depuis la loi du 27 janvier 1993 (7) un plan visant au reclassement de salariés, doit éviter les licenciements pour motif économique ou en limiter le nombre et faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité (8).

Au sein du plan social, une cellule de reclassement peut être prévue pour encadrer et accompagner les salariés licenciés dans leur recherche d'emploi. Cette cellule ou antenne-emploi peut faire l'objet d'une convention du Fonds national de l'emploi et permettre ainsi à l'employeur de bénéficier d'un soutien financier (9). Par ailleurs, l'animation de la cellule peut être confiée à des cabinets dits d'outplacement rémunérés par l'employeur, dont la mission principale est la prise en charge de l'ancien personnel de l'entreprise. Ces structures externes à la société qui procède au(x) licenciement(s) peuvent également être sollicitées par un employeur afin d'accompagner individuellement un travailleur dont le contrat de travail a été rompu. En dépit de l'absence d'une réglementation spécifique, ces cabinets d'outplacement peuvent mener des actions individuelles et collectives de reclassement.

Enfin, le législateur a institué des obligations de reclassement en matière d'inaptitude physique à l'emploi. La loi du 7 janvier 1981 relative à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (10) impose à l'employeur de tenter de reclasser le salarié dès lors que celui est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment (11). En matière d'inaptitude physique d'origine extra-professionnelle, l'article L. 122-24-4 du Code du Travail issu de la loi du 31 décembre 1992 (12) contient des dispositions similaires constitutives d'une véritable obligation patronale de reclassement. En définitive, les obligations de reclassement existent si le salarié présente une inaptitude physique ou si un licenciement pour motif économique est envisagé (13).

Au vu de ces quelques exemples, la notion de reclassement peut rapidement apparaître hétérogène en droit du travail. C'est pourquoi le Professeur Gérard Couturier observait en 1994 « que le terme de reclassement ne peut avoir la même signification dans tous les usages qu'on en fait. Occupant en droit positif, une place de plus en plus grande, le concept de reclassement est assurément problématique » (14). Nous pouvons en effet constater que la notion de reclassement n'est pas récente et concerne tant les relations professionnelles, que les liens qui peuvent unir les individus au sein de la société (I). En droit du travail, même si les actions de reclassement se distinguent incontestablement en fonction de leur finalité et des catégories de travailleurs éligibles (15), le reclassement désigne néanmoins un concept autonome dont une définition générale peut être proposée (II).

(1) Centre d'Etude et de Recherche sur les Organisations (Université de Bretagne-Sud), Droit et Changement social (Université de Nantes).

(2) F. Héas, *Le reclassement du salarié en droit du travail*, Paris, LGDJ, 2000, 452 p.

(3) CE 18 février 1977 Abellan, *Lebon*, 1977, p. 97, Dr. Ouv. 1977 p.216 concl. Dondoux et n. Cohen.

(4) Soc 8 avril 1992, *Bull civ*, V, n° 228, p 141.

(5) Soc 1er avril 1992, *Bull civ*, V, n° 258, p 158.

(6) Loi n° 89-549 du 2 août 1989 modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion, JO 8 août 1989, p 9954.

(7) Loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social, JO 30 janvier 1993, p 1576.

(8) Article L 321-4-1 alinéa 1er CT.

(9) Décret n° 89-653 du 11 sept. 1989, JO 14 sept. 1989, p 11614 ; arrêté du 11 sept. 1989, JO 14 sept. 1989, p 11615, modifié par un arrêté du 1er avril 1992, JO 2 avril 1992, p 4761.

(10) Loi n° 81-3 du 7 janvier 1981, JO 8 janvier 1981, p 191.

(11) Article L 122-32-5 CT.

(12) Loi n° 92-1446 relative à l'emploi, au travail à temps partiel et à l'assurance-chômage du 31 décembre 1992, JO 1er janvier 1993, p 1.

(13) F. Héas, Les obligations de reclassement, *Droit Social*, mai 1999, p 504. La loi de modernisation sociale, en voie d'être définitivement adoptée au moment où nous publions ces lignes, renforce également l'arsenal législatif en matière de reclassement.

(14) G. Couturier, Plans sociaux et exigences de reclassement, *Droit Social*, mai 1994, p 437.

(15) F. Héas, Les actions de reclassement, *Liaisons Sociales, Quotidien*, n° 90/99, 19 octobre 1999, R, p 2.

I.

LE RECLASSEMENT EN GÉNÉRAL

D'apparition relativement récente dans le vocabulaire français, la notion de reclassement a été utilisée dans des domaines variés de l'activité humaine (A) avant d'intégrer durablement le langage juridique (B).

A) Etymologiquement, le reclassement est un dérivé du terme de classe auquel a été ajouté un préfixe (16). Il serait apparu dans la deuxième partie du XIX^e siècle entre 1865 et 1870 (17), sous la plume de Proudhon : « *Le progrès industriel, et par conséquent le travail de déclasser et de reclassement dans la société, est continu* » (18).

Le développement du concept de reclassement serait donc contemporain de l'essor industriel et d'une prise de conscience politique et idéologique de la question sociale, à une période où le monde du travail a évolué et s'est modernisé.

Aujourd'hui, la notion est utilisée dans des domaines très variés tels que l'administration ou la gestion pour désigner le rangement de dossiers, fiches ou documents divers. Il s'agit dans ce cas d'une nouvelle mise en ordre alphabétique, chronologique, logique ou thématique des différents éléments composant un ensemble. En sciences, elle peut désigner une modification de classement selon des critères scientifiques précis. En matière de sports, à propos d'un concurrent, la notion indique aussi un changement de catégorie ou de rang d'arrivée dans une compétition sportive (19).

Le reclassement est également un terme utilisé dans les relations commerciales et financières. Dans le secteur boursier, le vocable caractérise alors l'opération par laquelle un bloc d'actions ou d'obligations change de propriétaire, la cession étant effectuée sans perturbation notable du marché (20).

En sociologie, le reclassement reflète, selon Pierre Bourdieu, les conséquences des rapports qu'entretiennent les classes sociales avec le système scolaire. Le diplôme permettrait en effet d'obtenir une position au sein de la société et entretiendrait ainsi « *la structure des classes* ». En tant que titre scolaire, le

diplôme faciliterait donc un positionnement des individus les uns par rapport aux autres. Cet agencement pouvant être modifié, le reclassement traduirait alors les processus de sauvegarde ou d'amélioration des positions dans l'espace social (21). Le reclassement représente donc un concept central de l'analyse sociologique directement lié au fonctionnement interne de la société et aux transformations pouvant l'affecter. Néanmoins, en raison des nombreux usages qui en sont fait, la notion de reclassement demeure problématique et il est certain que ce terme ne peut pas toujours être entendu dans le même sens.

B) En usage dans d'autres disciplines, le reclassement est également intégré à la terminologie juridique. En droit pénal, ce terme concerne d'une manière générale les étapes postérieures au prononcé de la peine (22). A ce stade du processus pénal, l'objectif est d'agir avec et sur le délinquant afin de l'éloigner de tout risque de récidive. Il s'agit de faciliter la réinsertion de l'intéressé dans la vie sociale (23), certains auteurs suggérant à ce titre un « *remodelage* » de l'individu (24). Le reclassement évoque donc l'ensemble des actions mises en œuvre en matière de soutien scolaire, d'aide médicale, de formation professionnelle, d'hébergement ou d'aide financière pour permettre à l'auteur d'une infraction de se réinsérer plus facilement (25). Ainsi, le Code pénal prévoit que le condamné peut bénéficier « *d'aides destinées à favoriser son reclassement social* » (26). Ces aides de nature sociale ou matérielle peuvent être mises en œuvre par le service de probation (27). La peine prononcée peut aussi faire l'objet d'une dispense (28) ou d'un ajournement (29) dès lors que le reclassement du coupable est acquis. De même, le Code de procédure pénale dispose que le Procureur de la République peut, préalablement à sa décision sur l'action publique, décider de recourir à une médiation ; cette décision doit être prise avec l'accord des parties s'il apparaît qu'elle peut « *contribuer au reclassement de l'auteur de l'infraction* » (30). La libération conditionnelle peut également être subordonnée à « *des mesures d'assistance et de*

(16) *Dictionnaire historique de la langue française*, sous la direction de A. Rey, Paris, Dictionnaires Le Robert, 1992.

(17) *Dictionnaire de la langue du XIX^e et du XX^e siècle*, Paris, Editions du CNRS, 1971 ; *Trésor de la langue française, Dictionnaire de la langue du XIX^e et du XX^e siècle (1789-1960)*, Tome 14, Paris, Gallimard, 1990.

(18) *Dictionnaire de la langue du XIX^e et du XX^e siècle*, ouvr. préc. ; *Trésor de la langue française, Dictionnaire de la langue du XIX^e et du XX^e siècle (1789-1960)*, ouvr. préc..

(19) *Trésor de la langue française, Dictionnaire de la langue du XIX^e et du XX^e siècle (1789-1960)*, ouvr. préc..

(20) *Grand Larousse Universel*, Paris, Larousse, 1993. Sur ce point : V. Nau, *Reclassement de titres : la vague du bought deal, Option Finance*, 1993, n° 271, p. 18.

(21) P. Bourdieu, *Classement, déclasser, reclassement, Actes de la recherche en sciences sociales*, novembre 1978, n° 24, p. 2.

(22) J. Languier, *Criminologie et science pénitentiaire*, Paris, Dalloz, 1994, p. 103.

(23) G. Blanc, *La médiation pénale, JCP éd. générale*, 1994, I, p. 213.

(24) P. Bouzat, J. Pinatel, *Traité de droit pénal et de criminologie*, Tome III : criminologie, Paris, Dalloz, 1973, p. 672.

(25) *Guide pratique pour le reclassement des libérés*, Paris, Editions Nérét, 1977, 49 p.

(26) Article 132-43 CP.

(27) Article 132-46 CP.

(28) Article 132-59 CP.

(29) Article 132-60 CP.

(30) Article 41 alinéa 5 CPP.

contrôle destinées à faciliter et à vérifier le reclassement du libéré » (31). Parfois, la condamnation peut même être déclarée non avenue si le reclassement de l'intéressé « paraît acquis » (32).

En droit de la fonction publique, le reclassement peut recouvrir plusieurs significations. A l'origine, le reclassement était directement lié au système des rémunérations des fonctionnaires. Au sein de chaque administration, une échelle des emplois permettait en effet de déterminer les catégories de traitement (33) et une modification de cette échelle constituait un reclassement (34). Ce vocable pouvait ainsi désigner la remise en ordre des traitements et salaires par l'établissement d'une nouvelle échelle. Il s'agissait alors d'établir un nouveau classement (35) des personnels administratifs afin de clarifier le système des rémunérations au sein de la fonction publique (36).

Le reclassement présente un autre sens en cas d'inaptitude physique ou d'insuffisance professionnelle du fonctionnaire. S'agissant de la fonction publique d'Etat, la loi du 11 janvier 1984 précise que le poste de travail du fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions doit être adapté à son état physique altéré. Si cette adaptation est impossible, le reclassement dans un autre emploi d'un autre corps doit être envisagé. Le reclassement s'effectue à la demande de l'intéressé, dans un corps de niveau supérieur, équivalent ou inférieur (37). Une règle identique bénéficie aux fonctionnaires territoriaux (38) et hospitaliers (39) reconnus, par suite d'une altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Par ailleurs, l'article 52 du statut général des fonctionnaires (40) dispose que « le fonctionnaire qui

fait preuve d'insuffisance professionnelle est, s'il ne peut être reclassé dans un autre emploi, soit admis à faire valoir ses droits à la retraite, soit licencié ». Le licenciement ne peut donc être prononcé que si le reclassement de l'intéressé est impossible (41).

En droit de la sécurité sociale, les acceptions du terme de reclassement sont également multiples. L'article L. 324-1 du Code de la Sécurité Sociale prévoit, en cas d'affection de longue durée, d'interruption de travail ou de soins continus, l'obligation pour l'assuré de se soumettre à un examen spécial effectué par le médecin traitant et le médecin conseil afin de déterminer le traitement qui doit être suivi. Le bénéficiaire continue alors de percevoir des prestations dès lors qu'il accomplit « les exercices ou travaux prescrits en vue de favoriser sa rééducation ou son reclassement professionnel ». De la même façon, le versement d'une pension d'invalidité peut être maintenu quel que soit le salaire ou le gain, si l'intéressé a suivi « des cours en vue de son reclassement ou de sa rééducation professionnelle » (42). Plus largement, l'article L. 432-10 du Code de la Sécurité Sociale dispose que « la victime d'un accident du travail bénéficie du reclassement professionnel dans les conditions prévues par la législation en vigueur ».

Dans toutes ces acceptions, le terme de reclassement désigne l'ensemble des actions devant faciliter le passage d'une situation antérieure souvent problématique à une situation nouvelle davantage appropriée. Le reclassement correspond toujours à une transition plus ou moins importante, à un changement certain d'état. Ce sens premier, voire originaire, se retrouve en droit du travail.

II.

LE RECLASSEMENT EN DROIT DU TRAVAIL

En droit du travail, le reclassement est un terme daté utilisé dès l'entre-deux-guerres (A). Néanmoins, c'est au sein de la législation relative aux personnes handicapées, que la notion a été rationalisée (B).

A) A l'instar des sciences annexes ou des autres branches du droit, le terme de reclassement est

(31) Article 731 alinéa 1 CPP.

(32) Article 743 alinéa 1 CPP.

(33) A. Plantey, *Traité pratique de la fonction publique*, Paris LGDJ, 1971, n° 2618, p 825.

(34) Pour une acception identique du terme de reclassement en Droit ivoirien : O. Gneba, Le reclassement automatique du travailleur en cas d'intérim prolongé : pourquoi et comment ?, *Revue Ivoirienne de Droit Economique et Comptable*, octobre 1989, p 17.

(35) Le classement du salarié, *Cahiers prud'homaux*, 1990, n° 4, p 1.

(36) A. Plantey, *ouvr. préc.*, n° 2618, p 826.

(37) Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat, *JO* 12 janvier 1984, p 271 (article 63).

également en usage dans les rapports de travail. D'un point de vue historique, le recours au concept est d'ailleurs relativement ancien dans ce domaine. Un décret du 30 octobre 1935 (43), modifié par un décret du 3 juin 1936 (44), institua les centres de formation professionnelle des chômeurs qui devinrent en 1937 les centres de reclassement professionnel des

(38) Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, *JO* 27 janvier 1984, p 441 (article 81) ; décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, *JO* 2 octobre 1985, p 11396.

(39) Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, *JO* 11 janvier 1986, p 535 (article 71).

(40) Ordonnance du 4 février 1959, *JO* 8 février 1959, p 1747.

(41) CE 9 juin 1972, *Lebon*, 1972, p 425, *AJDA*, 1973, II, p 92.

(42) Article L 341-14 CSS.

(43) *Recueil Duvergier Lois et décrets*, 1935, p 826.

(44) *JO* 5 juin 1936, p 5976, *Recueil Duvergier Lois et décrets*, 1936, p 282.

chômeurs (45). Ces structures représentent le premier emploi du terme de reclassement au sein des règles gouvernant l'organisation des relations professionnelles. À côté du placement et de l'indemnisation proprement dite, le reclassement apparaissait alors comme un mode d'aide aux chômeurs. Cette action pouvait comprendre l'apprentissage d'un nouveau métier ou de nouvelles techniques, voire le retour des intéressés dans leur commune d'origine (46). Précisément, « *il s'agissait d'aider les chômeurs à sortir de l'apathie, du découragement qui lentement les engluaient, de leur fournir l'espoir de retrouver l'emploi de leur activité* » (47). Le reclassement désignait ainsi l'assistance apportée aux chômeurs : par une amélioration de leur qualification professionnelle, les intéressés devaient retrouver une activité salariée.

Sous le régime de Vichy, la loi du 2 septembre 1941 créa un commissariat au reclassement des prisonniers de guerre rapatriés (48). Cet organe avait pour mission d'aider et de guider les prisonniers pendant la période de réadaptation suivant leur démobilisation. Outre cette assistance matérielle, intellectuelle et morale, le commissariat était chargé de suivre l'application de la réglementation relative au maintien des droits acquis et à la garantie de réemploi dans les entreprises. Il s'agissait aussi d'organiser, dans l'économie du pays, le reclassement des rapatriés ne retrouvant pas d'emploi et plus largement, de favoriser la réintégration dans la communauté nationale. Ce commissariat au reclassement était une structure compétente pour toute question portant sur les prisonniers de guerre rapatriés. À l'instar des autres utilisations, le terme de reclassement était ici entendu au sens large. Le souci principal du législateur était d'éviter que des soldats rapatriés après une période de captivité ne puissent reprendre un emploi. Aussi, il convenait de les assister dans leurs démarches.

Après le second conflit mondial, afin d'accompagner la modernisation des activités économiques et industrielles du pays, de nouveaux textes portèrent sur le reclassement de la main d'œuvre. Un décret du 14 septembre 1954 (49) ambitionnait ainsi de « *favoriser les transferts des forces productives* » des activités « dépassées » vers celles qui pouvaient augmenter la puissance économique et le niveau de vie. L'industrie devant impérativement s'adapter aux technologies récentes, la main d'œuvre devait être reclassée afin de répondre aux exigences nouvelles. À cette fin, un Fonds

de reclassement de la main d'œuvre géré par le ministre du Travail et de la Sécurité sociale fut créé (50). Ce Fonds devait bénéficier aux salariés « *dont les conditions d'emploi avaient été modifiées* » afin de financer la réadaptation professionnelle des intéressés et le transfert des personnes acceptant un nouvel emploi.

Pour compléter ces premières dispositions, un décret du 6 décembre 1954 (51) précisa les conditions d'utilisation des ressources du Fonds de reclassement de la main d'œuvre. Dans l'hypothèse d'une cessation, d'une réduction ou d'une conversion d'activité de leur entreprise, il s'agissait d'aider les membres du personnel à rechercher « *toutes les possibilités locales d'emploi* » correspondant à leur qualification. En cas d'échec de ces recherches et de transfert de domicile dans une autre localité afin d'y occuper un autre emploi, le fonds devait permettre de rembourser les frais de transport et de déménagement et de contribuer à la réinstallation de la famille. Ces textes de 1954 renforçaient incontestablement le concept de reclassement dans le cadre des relations de travail. En effet, les différentes actions bénéficiaient toujours à une partie de la main d'œuvre confrontée, sur le marché du travail, à des difficultés précises : les chômeurs, les prisonniers de guerre rapatriés et les travailleurs « *dont les conditions d'emploi avaient été modifiées* » (52).

À ce titre, la création du Fonds national de l'emploi par la loi du 18 décembre 1963 (53) correspondait à des finalités proches et le terme de reclassement était entendu dans un sens classique. En raison du développement économique, de l'évolution technique et de la modification des conditions de production, les changements professionnels devenaient essentiels. Aussi, le Fonds national de l'emploi devait permettre aux travailleurs d'assurer « *la continuité de leur activité* ». Ainsi, des allocations de conversion, des primes de transfert et des indemnités de frais de transport, de déménagement et de réinstallation furent créées au profit des travailleurs privés d'emploi. De plus, « *dans les régions ou à l'égard des professions atteintes ou menacées d'un grave déséquilibre de l'emploi* », le ministre du Travail pouvait engager des actions de reclassement, de placement et de reconversion professionnels. Le reclassement était donc un mode d'action autonome.

Lors des débats parlementaires, le rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales précisa que la mobilité de la main d'œuvre

(45) Décret du 4 juin 1937, JO 6 juin 1937, p 6310, *Recueil Duvergier Lois et décrets*, 1937, p 307. Par la suite, un décret du 14 juin 1938 (JO 15 juin 1938, p 6780) étendit, au ministre de la Défense nationale, au ministre de la Marine militaire et au ministre de l'Air, la possibilité de subventionner de tels centres, à condition que cela bénéficie « aux usines travaillant pour la défense nationale ».

(46) G. Letellier, J. Perret, H.E. Zuber, A. Dauphin-Meunier, *Enquête sur le chômage, Tome 1 : Le chômage en France de 1930 à 1936*, Paris, Sirey, 1938, p 306 et s.

(47) ouvr. préc., p 306.

(48) Loi n° 3777 du 2 septembre 1941, JO 14 octobre 1941, p 4422.

(49) Décret n° 54-951 du 14 septembre 1954 tendant à faciliter l'adaptation de l'industrie, le reclassement de la main d'œuvre et la décentralisation industrielle, JO 23 septembre 1954, p 9054.

(50) P. Guilloux, Négociation collective et adaptation professionnelle des salariés aux évolutions de l'emploi, *Droit Social*, novembre 1990, p 819.

(51) Décret n° 54-1212 fixant, en ce qui concerne la main d'œuvre, les conditions d'application du décret n° 54-951 du 14 septembre 1954, JO 7 décembre 1954, p 11411.

(52) Décret n° 54-951 du 14 septembre 1954, préc..

(53) Loi n° 63-1240, JO 20 décembre 1963, p 11331.

vers des secteurs particuliers exigeait « *que l'on assure aux travailleurs les possibilités de reconversion et, par là même, que l'on garantisse encore davantage la sécurité de leur emploi* » (54). Le Fonds national de l'emploi répondait donc à une triple préoccupation : développer la mobilité de la main d'œuvre, assurer les possibilités de reconversion et garantir la sécurité des emplois. Si l'on confrontait ces trois exigences aux différentes actions susceptibles d'être engagées par l'intermédiaire du Fonds, il ressortait que le placement consistait à faciliter les transferts de main d'œuvre, que la reconversion permettait l'apprentissage des techniques nouvelles et que le reclassement pouvait garantir le maintien de l'emploi.

Dans les années 1970, une nouvelle acception du terme de reclassement apparut. En 1973, une première proposition de loi tendant à assurer la garantie de l'emploi et à protéger les salariés contre les licenciements arbitraires fut déposée sur le bureau de l'Assemblée Nationale (55). L'article deux du texte envisageait d'interdire « *tout licenciement pour motif d'ordre économique ou pour réorganisation de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise, s'il n'était pas accompagné d'une mesure de reclassement préalable* ». L'article sept précisait : « *en cas de compression d'effectif, l'employeur devait, préalablement à toute décision de licenciement, proposer aux salariés intéressés un reclassement dans un autre établissement de la même entreprise ou dans une autre entreprise* ».

A l'occasion de la discussion sur la loi de 1975 relative aux licenciements pour cause économique, certains parlementaires suggérèrent également qu'il ne puisse y avoir à l'avenir de licenciement sans reclassement préalable afin d'offrir une véritable garantie aux travailleurs (56).

De même, lors des débats portant sur la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées de 1975, un amendement du groupe communiste au Sénat proposa : « *est interdit tout licenciement pour motif d'ordre économique ou pour réorganisation de l'entreprise, s'il n'est pas accompagné d'une mesure de reclassement préalable garantissant pleinement le droit des salariés handicapés et leur assurant une entière équivalence de situation* » (57). En raison de l'avis défavorable de la commission et de l'opposition du Gouvernement qui considérait que rien ne justifiait d'accorder aux travailleurs handicapés une protection aussi « rigide », l'amendement ne fut pas adopté (58).

Enfin, au cours de la discussion sur la loi de 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail, certains avaient envisagé qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur ait l'obligation de reclasser chaque salarié « *dans un poste compatible avec son état de santé, lui garantissant ses conditions de salaire, de classification et d'ancienneté* » (59). Plus globalement, une partie de la doctrine se demandait s'il n'était pas « *juste* » que l'entreprise dans laquelle un salarié malade avait travaillé « *lui témoigne un minimum de respect et de considération* » et « *étudie les conditions dans lesquelles le travailleur partiellement inapte voire handicapé puisse se réinsérer soit dans l'entreprise elle-même, soit dans un autre lieu de travail* » (60). Toutes ces suggestions portaient sur une obligation dite de reclassement à la charge de l'employeur et proposaient ainsi une nouvelle acception du terme de reclassement : le reclassement pouvait aussi représenter une mesure active permettant le maintien de l'emploi du salarié bénéficiaire.

Quel que soit le sens dans lequel il était utilisé, le terme de reclassement impliquait toujours l'idée de changement et l'action ainsi désignée concernait nécessairement des personnes dont le rapport à l'activité professionnelle était problématique (61). La notion de reclassement était en conséquence complexe. Période de transition pendant laquelle étaient mises en place des actions de soutien et d'assistance, le reclassement pouvait également désigner une mesure de maintien de l'emploi ou un mode collectif d'organisation et d'orientation de la main d'œuvre sur le marché du travail.

B) C'était précisément dans ce dernier sens qu'était entendu le terme de reclassement lorsqu'il désignait des dispositifs bénéficiant aux travailleurs handicapés. La loi du 23 novembre 1957 portait ainsi expressément « *sur le reclassement des travailleurs handicapés* » (62). Cette loi représente le premier texte voté par le Parlement à consacrer sur le plan législatif la notion de reclassement. En dépit des difficultés liées au vocabulaire utilisé dans ce domaine (63), la loi de 1957 constitue donc une base de réflexion intéressante pour la définition de la notion de reclassement. Sous ce titre, le législateur de 1957 regroupait ainsi des dispositions portant sur la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle, la priorité d'emploi, le placement et le travail protégé. L'objectif de ce texte ayant été de faciliter la mise ou la remise au travail des handicapés (64), le reclassement représentait en

(54) *JO Débats AN*, 29 novembre 1963, p. 7534 (intervention de R. Caille).

(55) Proposition de loi, AN, 24 mai 1973, n° 411.

(56) *JO Débats AN*, 13 décembre 1974, p. 7753.

(57) *JO Débats Sénat*, 17 avril 1975, p. 521.

(58) *JO Débats Sénat*, 17 avril 1975, p. 522.

(59) *JO Débats AN* 13 mai 1976, p. 2945.

(60) J.M. Gaullier, Licenciement, maladie et inaptitude, *Action Juridique*, mai-juin 1980, n° 15, p. 4.

(61) A titre d'exemple : M. Piraux, Le reclassement des cadres dits « âgés », *Revue du Travail*, mars 1963, p. 139.

(62) Loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957, *JO* 24 novembre 1957, p. 10858.

(63) Selon certains auteurs, la terminologie relative aux travailleurs handicapés « constitue un ensemble de vocables que personne ne définit mais que chacun emploie en étant sûr d'être compris » (P. Doriguzzi, C. Megdiche, Le travail des handicapés : débats parlementaires et enjeux sociaux, *Les Temps Modernes*, 1992, n° 549, p. 159).

(64) M.C. Villeval, L'Etat et l'emploi des handicapés : formation et transformation d'une politique, *Droit Social*, avril 1984, p. 229.

définitive l'ensemble des actions menées pour encourager et faciliter l'accès à une activité professionnelle. Le reclassement était donc une notion fédératrice désignant une vaste action d'ensemble que le législateur entendait rationaliser. La loi du 23 novembre 1957 avait précisément pour objet « de coordonner toutes les activités publiques ou privées s'intéressant aux diminués physiques » (65). En raison de la diversité et de la multitude des mesures envisagées, le terme de reclassement désignait un processus global orienté vers une finalité commune, à savoir l'exercice d'une activité professionnelle par les intéressés (66). La notion pouvant recouvrir des formes différentes (67), elle devait être entendue largement. C'est pourquoi de nombreux auteurs assimilaient explicitement le reclassement à un processus (68) ou adoptaient une définition extensive de la notion (69). Le reclassement des travailleurs handicapés désignait toujours un ensemble d'actions complémentaires liées entre elles afin de produire un résultat déterminé : permettre aux intéressés d'exercer une activité à caractère professionnel.

A ce titre, la loi du 30 juin 1975 « en faveur des personnes handicapées » (70) était dans le prolongement de celle de 1957. Cette loi de 1975 proposa pour la première fois une description de la notion de reclassement. L'article L. 323-9 du Code du Travail était ainsi nouvellement rédigé : « l'emploi et le reclassement des personnes handicapées constituent un élément de la politique de l'emploi et sont l'objet de concertations notamment avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, les organismes ou associations de handicapés et les organismes ou associations spécialisées. Le reclassement des travailleurs handicapés comporte, outre la réadaptation fonctionnelle prévue par les textes en vigueur, complétée éventuellement par un réentraînement à l'effort : l'orientation ; la rééducation ou la formation professionnelle, pouvant inclure le cas échéant, un réentraînement scolaire ; le placement ». La loi du 30 juin 1975 se voulait « globale » (71) afin de développer l'insertion des handicapés au sein des structures productives. De la lecture des débats parlementaires (72), il ressort que le reclassement était un terme générique regroupant l'ensemble des étapes préalables à l'obtention d'un emploi.

Les législations successives relatives aux personnes handicapées consacrèrent la notion de reclassement et contribuèrent à son développement en droit positif. En effet, le reclassement demeure un thème central et récurrent de la réglementation relative aux personnes souffrant d'un handicap physique. Historiquement, cette législation a incontestablement contribué à la construction de la notion de reclassement telle qu'elle peut être entendue aujourd'hui (73).

En définitive, qu'il concerne les personnes sans emploi, les prisonniers de guerre rapatriés ou les travailleurs handicapés, le terme de reclassement a toujours désigné un ensemble d'actions particulières et complémentaires, destinées à faciliter l'accès à l'emploi de publics spécifiques. Ces trois caractéristiques étaient communes quelle que soit l'acception du terme de reclassement. A l'origine, le reclassement représentait donc un processus global d'insertion ou de retour sur le marché du travail et « englobait les opérations préparatoires au réemploi » (74).

Les acceptions actuelles du terme de reclassement en droit du travail demeurent variées et la notion ancienne est assurément protéiforme et originale. Au-delà, le concept est important et autonome. Ainsi, le reclassement correspond toujours à une période transitoire pendant laquelle doit s'opérer un changement particulier. Les actions de reclassement constituent des processus de « transition professionnelle » (75) destinés à organiser la mobilité de la main d'œuvre. A ce titre, le reclassement désigne simultanément un processus complexe pouvant permettre le retour à l'emploi d'un travailleur et un acte ponctuel visant à maintenir l'emploi d'un salarié dont le lien contractuel peut apparaître menacé. Juridiquement, la notion de reclassement illustre une période transitoire, caractérisant le passage d'une situation antérieure précise à une autre situation différente.

Dès lors, nous pouvons considérer le reclassement comme une action positive de l'employeur ou d'un tiers à la relation de travail, visant à faciliter l'accès du salarié à un nouvel emploi, soit dans le cadre de l'ancien contrat de travail, soit au moyen d'un autre contrat de travail. Au regard de cette définition, tout acte ne constitue pas nécessairement un reclassement.

Franck Héas

(65) A. Spire, Le reclassement des diminués physiques, *Droit Social*, mars 1958, p 158.

(66) S'agissant des personnes sans emploi, le reclassement était parfois entendu dans un sens similaire : G.B., Note sur les ordonnances prises par le gouvernement en vue de l'habilitation législative en matière d'emploi, *Droit Social*, novembre 1967, p 579 ; A.D. Smith, Politique active de la main d'œuvre et politique d'aide au reclassement : coûts et avantages, *RII*, 1967, p 57.

(67) M.J. Chaudron, L'activité des commissions d'orientation des infirmes et le reclassement professionnel des travailleurs handicapés, *Réadaptation*, avril 1975, n° 219, p 24.

(68) M. Blandeau, *Handicap et vie professionnelle : la politique de la France comparée à celle de ses partenaires dans la Communauté Economique Européenne*, Thèse Droit, Poitiers, 1985, p 18 ; P. Lechaux, Les personnes handicapées sur le marché du travail, *Formation-Emploi*, 1993, n°41, p 11 ; M. Netter, Législation sur les

accidents du travail et les maladies professionnelles, *Réadaptation*, janvier 1966, n° 126, p 18.

(69) Le reclassement professionnel des handicapés, *Liaisons Sociales, Documents*, 1990, R, n° 14/90 ; M. Vaillant, Le reclassement dans l'industrie, *Réadaptation*, janvier 1966, n° 126, p 35.

(70) Loi n° 75-534 du 30 juin 1975, *JO* 1^{er} juillet 1975, p 6596.

(71) M.C. Villeval, art. préc., p 230.

(72) *JO Débats AN*, 18 décembre 1974, p 7936 ; *JO Débats Sénat*, 17 avril 1975, p 513 ; *JO Débats AN*, 16 mai 1975, p 2728.

(73) Au niveau communautaire, la résolution du Conseil du 21 janvier 1974 concernant un programme d'action sociale évoquait également « le reclassement des handicapés dans la vie professionnelle » (*JOCE*, 1974, n° C 13).

(74) *Guide Néret pour les handicapés*, Paris, Editions Néret, 1977, p 21.

(75) J. Rose, L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi, *Sociologie du Travail*, 1/96, p 63.