

Le reclassement au sein d'une association

par Franck HÉAS, Maître de conférences à l'Université de Bretagne-sud (1)

PLAN

I. Les éléments caractéristiques de l'obligation de reclassement

II. Le cadre d'exécution de l'obligation de reclassement

La décision de la Cour d'appel de Rennes du 9 décembre 2004 (2), saisie à nouveau d'un litige relatif à l'exécution de l'obligation patronale de reclassement, s'inscrit parfaitement dans la jurisprudence élaborée par la Cour de cassation. Il s'agit notamment d'une application stricte et pragmatique du concept de « *groupe de reclassement* » défini par les juges du droit. En l'espèce, une salariée avait été engagée en 1996 par la Fédération Départementale du Morbihan des Familles Rurales pour occuper un poste de secrétaire standardiste, initialement à temps partiel. L'employeur devant faire face à des difficultés financières (3), l'intéressée fut licenciée pour motif économique en novembre 2001 en raison de la suppression de son poste. Contestant la légitimité de la rupture et estimant notamment qu'aucune recherche de reclassement n'avait été diligentée, la salariée saisit le Conseil de prud'hommes de Vannes qui la débouta de ses demandes, estimant le licenciement parfaitement causé. Un appel fut donc formé devant la Cour de Rennes. Dans l'arrêt présentement commenté, les juges du second degré censurent la décision du premier degré et ordonnent une indemnisation de la salariée sur la base d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (4).

Une telle issue était prévisible, puisque l'obligation de reclassement en cas de licenciement pour motif économique est une contrainte importante et ancienne à l'égard de l'employeur. L'exigence s'impose quelles que soient la taille de l'entreprise (5) ou la structure juridique de l'employeur (6). A cet égard, l'arrêt n'est pas original puisqu'il s'inscrit dans le droit fil de la jurisprudence antérieure. Néanmoins, il est instructif à un double titre. D'une part, cette affaire est pour la Cour d'appel de Rennes l'occasion de rappeler la nature juridique et les principales caractéristiques de l'obligation de reclassement en cas de licenciement pour motif économique (I). D'autre part, la décision fournit des indications instructives sur les critères permettant de déterminer le cadre au sein duquel les recherches patronales de reclassement doivent être menées (II).

I. Les éléments caractéristiques de l'obligation de reclassement

L'obligation de reclassement constitue un droit pour le salarié dont le licenciement est envisagé et qui doit ainsi bénéficier de mesures susceptibles d'éviter la rupture du

lien contractuel (A). C'est pourquoi une telle obligation est totalement intégrée à la justification de la rupture pour motif économique envisagée par l'employeur (B).

(1) Droit et Changement social UMR-CNRS 6028/MSH Guépin (Université de Nantes) et Institut de Recherche sur l'Environnement Juridique de l'Entreprise (Université de Bretagne-sud).

(2) Ci-après p. 53.

(3) En février 2002, l'association était placée en liquidation judiciaire.

(4) L'employeur occupant moins de onze salariés, l'appelante est indemnisée conformément à l'article L 122-14-5 du Code du travail en fonction du préjudice subi.

(5) En l'espèce, l'employeur n'occupait que sept salariés.

(6) En l'espèce, il s'agissait d'une association.

A) Inscrite dorénavant à l'article L 321-1 du Code du travail, l'obligation de reclassement découverte par la jurisprudence (7) constitue une exigence forte et une étape impérative en cas de licenciement pour motif économique. Même si en la matière le contentieux demeure encore abondant, les subtilités et le caractère contraignant de cette obligation de reclassement peuvent apparaître obscures, à tel point qu'il est parfois difficile de s'y retrouver. A cet égard, il est intéressant d'observer que le jugement qui avait débouté la salariée de toutes ses demandes en considérant le licenciement justement causé, avait été rendu après intervention du juge départiteur. Vraisemblablement, cette méconnaissance manifeste de l'obligation prétorienne a incité la Cour d'appel de Rennes à rappeler avec vigueur ce qu'impose l'obligation de reclassement : « *un employeur ne peut valablement procéder à un licenciement économique sans avoir procédé au préalable à une recherche effective de reclassement en son sein, et à défaut parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel ; il appartient à l'employeur de prouver qu'il s'est acquitté de cette obligation* ». Tout est dit ou plutôt, tout est redit (8).

En effet, la rédaction n'est pas sans évoquer les formulations de principes avancées par la Cour de cassation à propos de l'obligation de reclassement (9). Outre cette énonciation de principe, les juges du second degré indiquent à juste titre que l'obligation de reclassement présente un caractère préalable : les investigations en vue d'éviter la rupture du contrat de travail doivent être menées *avant* le licenciement. C'est donc avant la lettre de notification de l'article L 122-14-1 du Code du travail que l'exécution de l'obligation par l'employeur est appréciée (10), de telle sorte que le licenciement demeure *l'ultimum remedium*. Enfin, les juges rennais soulignent à nouveau que la charge de la preuve de l'obligation de reclassement pèse sur l'employeur (11). Celui-ci doit établir que toutes les perspectives de maintien du contrat de travail ont été

envisagées et qu'il était impossible de réaliser un reclassement effectif à quelque niveau que ce soit.

De surcroît, la décision de la Cour d'appel est sans équivoque sur l'objet de l'obligation de reclassement, c'est-à-dire sur ce qui est attendu de la part du débiteur au sens de l'article 1126 du Code civil. Il importe que l'employeur ait procédé « *à une recherche effective de reclassement* ». L'exigence impose de mener des investigations en vue d'un reclassement, sans qu'il s'agisse nécessairement d'aboutir à une solution de réaffectation. L'employeur n'est nullement tenu au maintien de l'emploi, mais plutôt à la recherche de ce maintien. C'est pourquoi G.H. Camerlynck utilisait l'expression d'« *obligation positive de reclassement* » (12), l'essentiel étant l'étude des solutions alternatives à la rupture des relations professionnelles.

B) Par ailleurs, en sanctionnant le licenciement économique pour défaut de cause réelle et sérieuse au motif que les recherches de reclassement n'ont pas été correctement effectuées, l'arrêt du 9 décembre 2004 implique que l'obligation de reclassement permet de justifier la rupture du contrat de travail initiée par l'employeur.

En l'espèce, le motif économique du licenciement était établi, n'était pas contesté par la salariée et n'a pas davantage été discuté par la Cour d'appel de Rennes (13). Pourtant, nous pensons que l'obligation de reclassement participe du motif économique. Un tel motif de licenciement se définit en premier lieu de façon négative, puisqu'il doit être « *non-inhérent à la personne du salarié* ». De ce point de vue, le motif économique doit être recherché du côté de l'entreprise (14). Positivement, ce motif doit également résulter « *d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail* » (15). Ce critère, plus objectif, n'en demeure pas moins lié aux individus, puisque dans l'ordre des personnes à licencier, il convient de prendre en compte les charges de famille, l'ancienneté et les qualités professionnelles (16). La rupture du contrat de travail

(7) Soc 1^{er} avril 1992, *Bull civ*, V, n° 228 ; Soc 8 avril 1992, *Bull civ*, V, n° 258 ; Soc 9 avril 1992, *Dr. Ouv.*, 1992, p 311.

(8) Nous avons déjà développé des analyses plus complètes sur la nature juridique, l'objet de l'obligation de reclassement ou la charge de la preuve en la matière (F. Héas, Les obligations de reclassement en droit du travail, *Droit Social*, mai 1999, p 504 ; F. Héas, note sous CA Grenoble 10 septembre 2001, *Dr. Ouv.*, octobre 2002, p 504).

(9) Les arrêts des 1^{er} et 9 avril 1992 (préc.) indiquaient déjà que « *le licenciement économique d'un salarié ne pouvait intervenir, en cas de suppression d'emploi, que si le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise n'était pas possible* ».

(10) Soc 27 octobre 1998, *JCP éd. G*, 1998, IV, 3399 ; Soc 30 mars 1999, *Droit Social*, juin 1999, p 635.

(11) Soc 19 novembre 1992, *Bull civ*, , n° 564 ; Soc 10 juin 1997, *JCP éd. E*, 1997, 883.

(12) G.H. Camerlynck, Le contrat de travail, in *Droit du travail*, collectif sous la direction de G.H. Camerlynck, Paris, Dalloz, 1982, p 313.

(13) L'arrêt souligne simplement que des difficultés financières avaient imposé la suppression du poste de la salariée.

(14) G. Lyon-Caen, *Le droit du travail, Une technique réversible*, Paris, Dalloz, 1995, p 52.

(15) Article L 321-1 CT.

(16) Article L 321-1-1 CT.

pour motif économique n'est donc pas pleinement indifférente à la personne des salariés. C'est pourquoi la qualification économique du licenciement demeure largement problématique. De plus, l'article L 321-1 du Code du travail rajoute que la suppression ou transformation d'emploi ou la modification du contrat de travail ne peut fonder le licenciement économique qu'à condition qu'elles résultent notamment de difficultés économiques ou de mutations technologiques.

Dans ce cadre et conformément à la lecture proposée par Gérard Lyon-Caen (17), le motif économique tel qu'il vient d'être présenté s'apprécie à un double niveau. D'une part, ce motif permet de qualifier la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur : il pourrait s'agir ici de la cause réelle du licenciement pour motif économique. D'autre part, le motif économique permet également de justifier le licenciement : il s'agirait alors de la cause sérieuse, c'est-à-dire suffisamment légitime, du licenciement pour motif économique. L'analyse est proche de celle de Jean Pélissier qui considère que la cause du licenciement économique est constituée d'une cause qualificative et d'une cause justificative (18). Ce débat illustre de façon symptomatique l'agitation qui gouverne et a gouverné au régime juridique du licenciement pour motif économique.

A cet égard, les exigences de l'obligation de reclassement relèvent du même questionnement. Il semblerait que l'obligation patronale, préalable à tout licenciement économique, permette de justifier la rupture envisagée du contrat de travail. Le motif économique d'un licenciement peut certes exister : baisse du chiffre d'affaires, suppression de poste, difficultés de trésorerie

(comme c'était le cas dans l'espèce). Néanmoins, ce motif ne sera suffisant et apparaîtra donc justifié qu'à condition que l'employeur établisse qu'il a bien prospecté en vue de maintenir les relations contractuelles et qu'aucune proposition de reclassement n'a pu être découverte ou convenir au salarié visé par le projet de licenciement. Lorsque l'obligation de reclassement est en débat devant le juge (19), il ne s'agit pas d'apprécier le caractère économique de la rupture (ce qui reviendrait à se prononcer sur la cause qualificative), mais d'examiner si cette rupture demeure justifiée (cause justificative) au regard des éventuelles possibilités de maintien dans l'emploi qui pouvaient s'offrir à l'employeur. Ce dernier sera alors sanctionné pour licenciement injustifié et condamné pour absence de cause réelle et sérieuse si les perspectives de reclassement n'ont pas été envisagées ou proposées au salarié.

Dans ce cadre, la Cour de cassation a récemment estimé que le licenciement était justifié dès lors que la baisse d'activité du cabinet d'avocats était réelle, que le poste du salarié avait été supprimé et qu'aucune possibilité de reclassement n'existait (20). L'arrêt du 9 décembre 2004 de la Cour d'appel de Rennes s'inscrit pleinement dans ce schéma : l'employeur n'ayant pas exécuté l'obligation de reclassement à sa charge, la rupture est dépourvue de cause réelle et sérieuse (21). C'est donc que l'obligation de reclassement est parfaitement incluse dans la cause du licenciement pour motif économique qu'elle permet de justifier. L'exigence est d'autant plus rigoureuse que l'obligation de reclassement doit être exécutée dans un cadre spécifique, bien supérieur au seul périmètre de l'entreprise.

■ II. Le cadre d'exécution de l'obligation de reclassement ■

Tout en renseignant utilement sur le périmètre de l'obligation de reclassement (B), l'arrêt de la Cour d'appel de Rennes en date du 9 décembre 2004 reste conforme à la jurisprudence antérieure (A).

A) De manière classique, l'arrêt de la Cour d'appel de Rennes sanctionne l'employeur pour ne pas avoir correctement exécuté l'obligation de reclassement. Des

précisions sont ainsi apportées sur l'aire dans laquelle les investigations de reclassement doivent être menées.

Même si les juges du second degré reconnaissent qu'aucune perspective de reclassement n'apparaissait dans la Fédération Départementale du Morbihan des Familles Rurales qui était l'employeur, ils estiment que les investigations auraient pu être diligentées au-delà « *parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent la permutation de tout ou*

(17) G. Lyon-Caen, *ouvr. préc.*, p. 53.

(18) J. Pélissier, *La cause économique du licenciement*, *RJS*, 8/92, p. 527.

(19) Elle l'est d'ailleurs nécessairement lorsqu'il examine un licenciement pour motif économique (Soc. 1^{er} juillet 1997, *TPS*, 1997, 290 ; Soc. 6 décembre 2000, *RJS*, 2/01, n° 179).

(20) Soc. 6 avril 2004 n° 01-46.898.

(21) De manière similaire, la Cour de cassation a pu affirmer que « *le licenciement pour motif économique n'a une cause réelle et sérieuse que si l'employeur s'est trouvé dans l'impossibilité de reclasser le salarié* » (Soc. 17 mars 1999, *Droit Social*, mai 1999, p. 503).

partie du personnel ». La formule avait été posée dans les décisions *Thomson* et *TRW Repa* (22) et a été régulièrement reprise (23). Il s'agit d'un groupe *sui generis* (24), permettant de caractériser l'ensemble au sein duquel l'employeur qui licencie pour motif économique doit rechercher les possibilités d'éviter la rupture. A l'occasion d'un précédent commentaire nous avons pu démontrer en quoi l'aire du reclassement demeurait une notion spécifique applicable uniquement à propos des obligations du même nom (25). Notamment, ce n'est ni le lien juridique ou les relations de contrôle économique entre les entités concernées qui permettent de fixer un cadre aux recherches patronales de reclassement.

A ce titre, les juges d'appel se réfèrent habilement au vocable de "*partenaires*" pour désigner ces structures dans lesquelles l'obligation de reclassement aurait dû être exécutée. Il s'agit notamment de la trentaine d'associations locales gérées par la Fédération départementale du Morbihan et de l'entité régionale à laquelle l'employeur était rattaché. Si des recherches actives et diligentes de reclassement avaient été menées à tous ces niveaux, il semble légitime de penser que des propositions de réaffectation auraient pu être faites à la salariée licenciée. Or, il n'en a rien été. L'employeur n'a pas justifié avoir recherché un reclassement au sein des structures avec lesquelles la Fédération Départementale entretenait des relations fortes de collaboration, de gestion, de partenariat ou de représentation et au sein desquelles une permutation eût pu être envisagée. Une telle analyse est conforme à celle de la Chambre sociale qui a déjà imposé que l'obligation de reclassement soit exécutée dans le cadre d'une association (26).

B) Qui plus est, il est de jurisprudence constante que les recherches doivent être diligentées et menées par l'employeur consciencieusement. Celui-ci doit examiner les possibilités de reclassement en bon père de famille, c'est-à-dire en toute bonne foi conformément aux articles 1134 du Code civil et L 120-4 du Code du travail. La Chambre sociale estime que « *l'employeur doit exécuter loyalement son obligation de reclassement* » (27).

Sur ce point, la décision commentée présente un intérêt supplémentaire par rapport aux arrêts rendus précédemment sur des affaires similaires. Alors qu'il aurait suffi aux juges de constater que l'employeur ne rapportait pas la preuve qu'il avait exécuté son obligation de

reclassement dans le cadre imposé par la jurisprudence, pour considérer le licenciement injustifié, la Cour d'appel insiste sur plusieurs éléments concordants laissant présumer qu'un reclassement eût été possible. Ces indications peuvent être utiles pour déterminer l'ensemble à l'intérieur duquel l'obligation de reclassement doit être exécutée en cas de licenciement pour motif économique.

En premier lieu, la nature de l'emploi de la salariée licenciée (secrétaire-standardiste) est soulignée. Est-ce à dire que le reclassement du salarié qui n'a pas été affecté à des tâches trop spécifiques peut plus facilement être envisagé que celui d'une personne présentant des compétences spéciales sur un poste précis ? La réponse affirmative semble évidente. Elle est suggérée à la lecture de la décision du 9 décembre 2004. Les activités sont d'ailleurs un critère de détermination du groupe de reclassement.

En second lieu, la Cour d'appel de Rennes mentionne la proximité géographique des entités au sein desquelles le reclassement aurait pu être recherché. Il est vrai que le lieu d'exploitation est un second indice permettant d'établir les possibilités de permutation du personnel. A cet égard, toutes les réaffectations possibles doivent être proposées au salarié sans présumer de son refus de se déplacer pour conserver un emploi.

Enfin, au regard du critère de l'organisation, l'arrêt mentionne que la complémentarité entre les structures gérées par la Fédération départementale du Morbihan permettait d'envisager un reclassement. Là encore, l'aire du reclassement est fixée au regard des entités dans lesquelles une permutation peut être examinée, dès lors que les modes respectifs de fonctionnement ne constituent pas un obstacle à la chose.

Au final, il ressort que la Cour d'appel de Rennes a entendu faire une application rigoureuse et fidèle des directives fixées par la Cour suprême en matière d'obligations de reclassement. Néanmoins, les juges du second degré sont allés au-delà. Non seulement, l'employeur est sanctionné pour violation des exigences légales et jurisprudentielles de reclassement. Mais, en établissant qu'un reclassement aurait pu être recherché en dehors des frontières de la seule association, l'arrêt du 9 décembre 2004 suggère également que l'employeur a agi avec une légèreté blâmable.

Franck Héas

(22) Soc. 5 avril 1995, *Bull civ*, V, n° 123, Dr. Ouv. 1995 p.284 en annexe de A. Lyon-Caen "Le contrôle par le juge des licenciements pour motif économique"

(23) Soc. 9 décembre 2003, *Droit Social*, février 2004, p. 209, obs. P. Waquet ; Soc. 7 avril 2004, *D*, 2004, n° 17, IR, 1210.

(24) G. Lyon-Caen, Sur le transfert des emplois dans les groupes multinationaux, *Droit Social*, mai 1995, p 494.

(25) F. Héas, note sous CA Limoges 13 décembre 2000, *Dr. Ouv.*, janvier 2002, p 28.

(26) Soc. 23 mai 1995, *Droit Social*, juillet-août 1995, p 678, Observations F. Favennec-Hery.

(27) Soc. 7 avril 2004, *Droit Social*, juin 2004, p 670, Observations G. Couturier.

ANNEXE

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – Obligation de reclassement – Cadre.

COUR D'APPEL DE RENNES (8^e Ch.) 9 décembre 2004

L. contre Dupont es qual. et a.

LES FAITS :

Mme L. a été embauchée par la Fédération départementale du Morbihan des Familles Rurales le 9 avril 1996 en qualité de secrétaire standardiste à temps partiel. La relation de travail est devenue à durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2000.

Convoquée le 8 novembre 2001 à un entretien préalable fixé au 15 novembre suivant, elle a été licenciée pour raison économique par lettre du 27 novembre 2001.

L'association a été placée en redressement judiciaire par jugement du Tribunal de grande instance de Vannes du 21 janvier 2002, puis en liquidation judiciaire par jugement du 18 février 2002, M^e Dupont étant nommé mandataire liquidateur.

MOTIFS DE LA DECISION :

Considérant que, selon la lettre de licenciement économique, la rupture est motivée par la suppression du poste de Mme L. du fait de difficultés financières ;

Considérant que la Fédération départementale du Morbihan des Familles Rurales employait sept salariés ;

Considérant qu'un employeur ne peut valablement procéder à un licenciement économique sans avoir procédé au préalable à une recherche effective de reclassement en son sein, et à défaut parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'il appartient à l'employeur de prouver qu'il s'est acquitté de cette obligation ;

Considérant qu'il résulte des éléments du dossier qu'aucun reclassement n'était possible dans la Fédération même ;

Considérant toutefois qu'il n'est pas contesté que la Fédération départementale gérait trente associations locales et qu'elle était elle-même rattachée à une fédération régionale ;

Considérant que l'employeur ne rapporte pas la preuve de ses recherches de reclassement auprès de ces partenaires alors que :

- par nature, l'emploi de secrétaire standardiste rendait possible l'emploi de la salariée dans ces structures,

- elles étaient géographiquement proches les unes des autres – en tout cas l'employeur ne pouvait présupposer qu'elle refuserait de se déplacer pour conserver un emploi,

- leur complémentarité rendait possible un tel reclassement et rien n'établissait que leur mode de fonctionnement y faisait obstacle ;

Considérant au surplus qu'il résulte des débats que l'employeur n'a pas effectué cette recherche parce que – a priori – il estimait qu'il n'avait pas à le faire et que les investigations se sont limitées à la Fédération elle-même ;

Considérant par ces motifs que le licenciement économique de Mme L. est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en réparation, il convient de fixer sa créance de dommages-intérêts à la somme de 3 000 € par application de l'article L. 122-14-5 du Code du travail, et d'ordonner à M^e Dupont, ès qualités de la porter au passif de la liquidation judiciaire ;

Considérant que le présent arrêt doit être déclaré opposable au CGEA de Rennes dans les limites et conditions légales de sa garantie ;

Considérant qu'en raison de la situation économique respective des parties, Mme L. doit être déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du NCPC,

PAR CES MOTIFS :

Infirme le jugement ;

Dit que le licenciement économique de Mme L. est dénué de cause réelle et sérieuse ;

Fixe sa créance sur la liquidation judiciaire de la Fédération départementale du Morbihan des Familles Rurales à la somme de 3 000 € à titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(Mme Secondat, prés. - M. Le Direac'h, mand. synd. - M^{es} Laroze-le-Portz, Larche, av.)