

Réflexions autour du cadre d'exécution de l'obligation patronale de reclassement, en cas de licenciement pour motif économique

par Franck HÉAS, Maître de conférences à l'Université de Nantes (1)

PLAN

I. L'approche classique et extensive du cadre d'exécution de l'obligation patronale de reclassement

II. L'approche nouvelle et restrictive du cadre d'exécution de l'obligation patronale de reclassement

S'il peut facilement être admis que la sécurité dite juridique impose une réglementation et des normes claires, stables et cohérentes, l'observateur averti de la jurisprudence en matière de licenciement pour motif économique peut parfois être décontenancé par les solutions adoptées. Cela peut être le cas, à première vue, relativement au champ dans lequel l'employeur qui licencie pour motif économique se voit imposer d'exécuter l'obligation préalable de reclassement. Il nous semble, en effet, que certaines décisions récentes de la Cour de cassation viennent poser un doute, une incompréhension ou une interrogation sur ce sujet. Ou alors, l'objectif des magistrats de la Chambre sociale est de contribuer à faire émerger progressivement une jurisprudence nouvelle, qui se révélerait moins contraignante pour l'employeur, mais, par conséquent, moins protectrice des intérêts des salariés dont la rupture du contrat de travail est envisagée. Ce sont ces évolutions qui nous semblent en cours que les présents développements ambitionnent de pointer et d'analyser.

Le champ de l'obligation patronale de reclassement, c'est-à-dire le cadre au sein duquel l'employeur doit exécuter les recherches de réaffectation du salarié visé par un projet de licenciement pour motif économique est depuis longtemps établi et connu des praticiens. Ce sont, en effet, les arrêts *Thomson* et *TRW Repa* du 5 avril 1995 qui avaient précisé que « les possibilités de reclassement... doivent être recherchées à l'intérieur du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel » (2). Comme l'avait fort justement observé Gérard Lyon-Caen, ce groupe de reclassement a toujours été un groupe *sui generis* (3). Les autres acceptions du groupe en droit du travail (comité de groupe, unité économique et sociale, groupe de dimension communautaire, par exemple) n'ont jamais constitué des références utiles pour fixer le cadre des recherches patronales de reclassement. Non seulement cet espace a toujours relevé de l'appréciation des juges du fond, en fonction des circonstances des espèces soumises, mais, en plus, la

jurisprudence a toujours refusé d'apprécier le champ des recherches de réaffectation préalables au licenciement pour motif économique, au regard de liens économiques et/ou juridiques préétablis entre différentes entreprises, organisations ou entités.

Ce faisant, il est de jurisprudence constante que la Cour de cassation a toujours opté pour une approche pragmatique, élargie et extensive du groupe de reclassement, dans le but d'encourager au maximum la recherche de solutions alternatives, permettant ainsi d'éviter le licenciement et de faciliter la réaffectation des salariés (4) (1). De ce point de vue, l'exécution de l'obligation de reclassement en cas de licenciement pour motif économique a toujours été très contraignante pour l'employeur (5). Or, c'est précisément sur ce point que la Chambre sociale semble peut-être évoluer, en posant des solutions susceptibles de limiter le champ des recherches patronales de reclassement, ce qui, en corollaire, restreint les opportunités potentielles des salariés visés par un projet de licenciement pour motif économique (2.).

(1) Droit et Changement Social, UMR-CNRS n°6297.

(2) Cass. Soc. 5 avril 1995, Bull. civ., V, n° 123 (deux espèces). Dans le même sens : Cass. Soc., 9 décembre 2003, Dr. Soc., 2004, p.209, obs. Waquet P. ; Cass. Soc. 7 avril 2004, D., 2004, n° 17, IR, 1210. Rappelons qu'un arrêt de 1992 avait déjà précisé que « les possibilités de reclassement doivent s'apprécier à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné, parmi les entreprises dont les activités ou l'organisation permettent la permutation de tout ou partie du personnel » (Cass. Soc. 25 juin 1992, Bull. civ., V, n°420).

(3) Lyon-Caen G., Sur le transfert des emplois dans les groupes internationaux, Dr. Soc., 1995, p.494.

(4) Héas F., Reclassement du salarié licencié pour motif économique et franchise commerciale, Dr. Ouvr., 2014, p.574.

(5) D'Ornano P.H., L'obligation individuelle de reclassement, JCP S, 2005, 1231 ; Casado A., L'obligation de reclassement après la loi du 18 mai 2010, JCP S, 2011, 1001 ; Héas F., Les obligations de reclassement en droit du travail, Dr. Soc., 1999, p. 504 ; Lardy-Pélissier B., L'obligation de reclassement, D., 1998, Chron., p. 399.

I. L'approche classique et extensive du cadre d'exécution de l'obligation patronale de reclassement

En imposant que les recherches de reclassement soient diligentées par l'employeur dans un cadre maximal (partout où c'est possible, a-t-on parfois l'impression), la jurisprudence entend faire du licenciement économique l'*ultima ratio* : cette rupture unilatérale du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ne doit être envisagée et mise en œuvre qu'une fois que toutes les solutions alternatives ont été consciencieusement envisagées. C'est pourquoi, dans un des premiers arrêts ayant consacré l'obligation de reclassement en matière de licenciement économique, la Cour de cassation avait sanctionné l'employeur au motif qu'un « emploi vacant » existant dans l'entreprise aurait pu permettre de maintenir le salarié dans les effectifs (6). Plus globalement, l'employeur qui recrute « dans une période concomitante à la mise en œuvre de la procédure de licenciement » économique, ne satisfait pas à son obligation de reclassement (7). C'est pourquoi, également, le champ des recherches de réaffectation que doit mener le chef d'entreprise a toujours bénéficié d'une approche large. D'une certaine manière, l'expression consacrée dans les arrêts d'avril 1995 symbolise cette dimension extensive du groupe de reclassement dans le cadre du licenciement pour motif économique. Les illustrations en sont nombreuses.

Par exemple, plusieurs maisons de retraite constituées sous forme de sociétés indépendantes, mais gérées par un même employeur, situées dans la même région et développant une communication commune impliquent « des relations de partenariat » et, en conséquence, un groupe au sein duquel le reclassement aurait dû être recherché (8). Dans le même sens, la Cour de cassation a considéré qu'une entreprise qui licenciait pour motif économique pouvait se voir imposer une recherche de réaffectation dans une autre entreprise du groupe, y compris en dépit de différences touchant aux produits commercialisés, aux technologies utilisées, aux clientèles spécifiques,

ainsi qu'aux modes de distribution et aux marchés de prospection : ces particularismes n'excluent pas, là encore, un groupe de reclassement au sein duquel les permutations auraient pu être envisagées (9). Pareillement, lorsque le licenciement économique est opéré dans une entreprise qui est franchisée, la Chambre sociale impose, fort logiquement, une recherche préalable de reclassement élargie à l'ensemble des différentes entités liées à un même franchiseur (10). Il y a là, incontestablement, un réseau au sein duquel la permutableté du personnel peut être envisagée, et le raisonnement permet de justifier le cadre extensif des recherches de réaffectation que l'employeur aurait dû envisager.

Si la recherche de reclassement a pu être imposée au sein d'entreprises ayant entre elles des relations, quelles qu'elles soient, la Cour de cassation a également consacré cette approche extensive pour des structures non-lucratives ne relevant, par conséquent, pas de la sphère économique (11). Par exemple, « une association, gérant une gare routière, peut constituer, avec d'autres entreprises de transports, un groupe au sein duquel les possibilités de reclassement doivent être examinées » ; dans cette affaire, l'employeur soutenait pourtant que la structure dans laquelle la recherche de reclassement lui était imposée étant une association à laquelle il adhérait, aucune « continuité juridique » ne pouvait fonder l'existence d'un groupe de reclassement ; le raisonnement ne fut pas retenu par les Hauts magistrats (12). Dans une autre affaire, relative aux recherches de reclassement qui s'imposent également à l'employeur en cas d'inaptitude du salarié (13), la Chambre sociale a considéré qu'une mutuelle et le groupe Renault constituaient un ensemble au sein duquel les recherches de réaffectations auraient dû être diligentées... alors même qu'aucun « lien contractuel ou capitalistique » n'existait (14).

(6) Cass. Soc. 1^{er} avril 1992, Bull. civ., V, n° 228.

(7) Cass. Soc. 24 septembre 2008, Bull. civ., V, n° 178.

(8) Cass. Soc. 24 juin 2009, Bull. civ., V, n° 163.

(9) Cass. Soc. 7 mai 2014, n° 13-13973.

(10) Cass. Soc. 15 janvier 2014 et Cass. Soc. 19 février 2014, Dr. Ouvr., 2014, p. 578.

(11) Héas F., Le reclassement au sein d'une association, Dr. Ouvr., 2005, p. 49.

(12) Cass. soc. 23 mai 1995, Dr. Soc., 1995, p. 678, obs. Favennec-Héry F. Dans le même sens, à propos d'une recherche de reclassement dans des structures associatives : CA Rennes, 9 décembre 2004, Dr. Ouvr., 2005, p. 53.

(13) Mises à part quelques légères différences, le régime juridique de l'obligation de reclassement en matière d'inaptitude est largement proche de celui de l'obligation de reclassement en matière de licenciement pour motif économique (Héas F., *Le reclassement du salarié en droit du travail*, Paris LGDJ, 2000, pp. 111 et s.). Plus précisément, s'agissant du groupe au sein duquel les recherches de reclassement doivent être recherchées, la jurisprudence est rigoureusement identique et constante : le groupe de reclassement est, de ce point de vue, uniforme en cas de licenciement économique ou d'inaptitude (Cass. Soc. 24 octobre 1995, Bull. civ., V, n° 283).

(14) Cass. Soc. 13 juin 2012, n° 11-14271.

Il en ressort que, pour apprécier le cadre dans lequel l'employeur qui licencie pour motif économique doit exécuter l'obligation préalable de reclassement, les liens économiques, structurels et/ou juridiques entre les différentes entités en cause sont totalement inopérants. L'approche a toujours été, jusqu'à présent, *in concreto*, en fondant l'existence d'un groupe au sein duquel l'obligation patronale de reclassement doit être exécutée sur un critère opérationnel de permutableté des salariés. En aucun cas le statut juridique de l'employeur ou la nature des liens entretenus au sein du groupe de reclassement n'ont été, en jurisprudence, un déterminant du cadre des recherches de réaffectation en cas de licenciement pour motif économique. Cette approche large et extensive du cadre d'exécution de l'obligation patronale de reclassement se fonde sur l'exigence contractuelle de bonne foi, l'employeur devant s'exécuter « loyalement » (15).

Cette jurisprudence est d'autant plus établie qu'elle est constante et que la Cour de cassation n'a jamais entendu limiter la solution, en fonction d'une interprétation qui aurait pu être littérale de l'article L 1233-4 du Code du travail. Ce texte dispose, en effet, que le licenciement pour motif économique ne peut intervenir que si « *le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient* ». Le terme « entreprise », répété à trois reprises dans cet alinéa, et le vocable « groupe » auraient pu inciter les juges du droit à circonscrire le cadre des recherches de reclassement, mais il n'en a rien été. Or, c'est cette approche classique et extensive du cadre d'exécution de l'obligation de reclassement qui peut sembler aujourd'hui remise en cause ou, du moins, quelque peu infléchie.

II. L'approche nouvelle et restrictive du cadre d'exécution de l'obligation patronale de reclassement

L'alternative entre une approche extensive ou restrictive du cadre d'exécution de l'obligation patronale de reclassement n'est pas anodine. En effet, en renforçant le degré de contrainte de l'obligation à la charge de l'employeur, la première branche de l'alternative contribue, en corollaire, à élargir le champ des possibles réaffectations au bénéfice du salarié visé par le projet de licenciement pour motif économique. Ce faisant, un champ large des recherches de reclassement renforce les garanties de l'intéressé. À l'inverse, la deuxième branche de l'alternative implique une limitation de cet espace de prospection, ce qui restreint, en conséquence, les contraintes de l'employeur et, *de facto*, les perspectives de maintien du travailleur en situation d'emploi. S'il ne nous appartient pas de commenter en soi ce choix, il est difficile de ne pas observer que les effets induits par l'une ou l'autre des deux solutions ne sont pas les mêmes pour les parties au contrat de travail. Plus précisément, plusieurs décisions rendues par la Cour de cassation nous semblent marquer une évolution dans la jurisprudence : le champ de mise en œuvre de l'obligation de reclassement pouvant ne plus être apprécié de façon extensive, les garanties des salariés licenciés pour motif économique seraient alors réduites. Cette observation se fonde notamment sur un arrêt en date du 11 février 2015 de la Chambre sociale et est corroborée par des décisions antérieures.

Dans la première espèce, il s'agissait d'une salariée qui avait été licenciée pour motif économique par la mutuelle qui l'employait. Contestant cette rupture, elle avait obtenu gain de cause devant les juges du second degré, au motif que le reclassement n'avait pas été recherché au sein des très nombreuses autres mutuelles adhérant à la Fédération nationale de la Mutualité française, à l'instar de l'employeur. Or, selon la Cour d'appel, des offres d'emploi étaient diffusées dans ce réseau et des mutations d'une mutualité à une autre étaient possibles, alors que l'employeur n'avait même pas procédé à des recherches de réaffectation dans l'une des mutualités de la région. Cette solution est cassée par la Chambre sociale. La Cour de cassation considère, à l'inverse, que l'adhésion de la mutuelle employeur à la fédération nationale n'entraînait pas « *en soi la constitution d'un groupe au sens de l'article L1233-4 du Code du travail* ». Certes, il est indiqué que « *la cour d'appel n'a pas précisé en quoi les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation des différentes mutualités adhérentes à la Fédération nationale de la Mutualité française leur permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel* » (16). Pour autant, au regard de la jurisprudence antérieure, l'infléchissement est net : si, auparavant, la seule potentialité de permutations du personnel entre différentes entités emportait la reconnaissance d'un groupe de reclassement, la

(15) Cass. Soc. 7 avril 2004, Dr. Soc., 2004, p.670, obs. Couturier G., Dr. Ouvr., 2005, p.122.

(16) Cass. Soc. 11 février 2015, à paraître au Bull. civ., reproduit ci-après p.339.

solution n'est pas ici retenue. Le cadre d'exécution de l'obligation patronale de reclassement est, par conséquent, réduit.

De même, dans un autre arrêt en date du 1^{er} juin 2010 (17), les juges du droit ont considéré que l'employeur qui licencierait pour motif économique n'avait pas à rechercher un reclassement au sein d'un autre groupe qu'il « *allait intégrer à brève échéance* » ; « *les possibilités de reclassement s'appréciant au plus tard à la date du licenciement* », le cadre d'exécution de l'obligation patronale de reclassement était également, là, limité. Selon nous, cet arrêt de 2010 est l'un des tout premiers à infléchir la jurisprudence de la Cour de cassation en matière d'obligation de reclassement. En effet, si le rattachement juridique et officiel de l'entreprise qui licencierait économiquement à un futur groupe n'était aucunement effectif, il est clair qu'un tel processus est progressif et long. Et dans cet intervalle de négociations en vue du rachat, des connexions, des échanges, des contacts, des rencontres et des pourparlers sont inmanquablement établis. Certes, aucun lien juridique et/ou économique n'était, en l'espèce, concrétisé au moment de la rupture du contrat de travail. Toutefois, la rédaction de l'arrêt implique que le processus d'absorption était en cours. Nous pensons donc que ces inévitables relations précontractuelles eurent été suffisantes pour admettre un groupe de reclassement, dès lors que, jusqu'à présent, la Cour de cassation ne fondait pas l'existence d'un tel groupe sur des liens économiques et/ou juridiques. Selon nous, un groupe en devenir à très brève échéance permet d'envisager la permutation de tout ou partie du personnel. La Cour de cassation a pourtant refusé de le reconnaître, consacrant une nouvelle fois, par voie de conséquence, un cadre restreint aux recherches préalables de réaffectation.

Pareillement, dans un autre contentieux où l'entreprise licenciant pour motif économique appartenait à un groupe constitué de plusieurs entreprises et filiales ayant entre elles des liens d'abord financiers, l'exécution de l'obligation patronale de reclassement n'a pas davantage été appréciée à l'aune d'une approche extensive (18). Certes, cet arrêt n'a pas vocation à être publié au Bulletin et porte d'abord sur une question d'appréciation du plan de sauve-

garde de l'emploi mis en œuvre. Il n'en demeure pas moins que la solution posée s'inscrit dans le prolongement des décisions mentionnées ci-dessus, qui viennent limiter les contraintes de l'employeur en matière de mise en œuvre de l'obligation de reclassement. En effet, les salariés qui contestaient, en l'espèce, la rupture de leurs contrats de travail arguaient du fait que, notamment, une des sociétés du groupe en cause exerçait dans le même secteur d'activité, partageait un dirigeant commun et que des postes y étaient à pourvoir..., éléments qui n'ont pas été suffisants pour emporter la conviction des juges de conclure à l'existence d'un groupe dit de reclassement en matière de licenciement économique. Si cette solution nous semble curieuse, elle est aussi en contradiction avec la jurisprudence antérieure, qui avait, jusqu'à présent, consacré une approche élargie du cadre d'exécution de l'obligation de reclassement. Si les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation sont les éléments distinctifs du critère de permutableté, alors ils nous semblaient vérifiés dans le cas d'espèce : des activités proches et une direction partagée impliquent, en effet, des similitudes, donc des rapprochements possibles, et donc des possibilités de permutation (19).

Cet infléchissement vers une approche nouvelle et restrictive du cadre d'exécution de l'obligation patronale de reclassement en matière de licenciement économique est à mettre en perspective, et peut-être en parallèle, avec le projet de loi pour la croissance et l'activité actuellement en discussion au Parlement. L'article 100 du texte ambitionne de remplacer, à l'article L 1233-4 du Code du travail, les mots « *dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient* » par « *sur les emplois disponibles situés sur le territoire national, dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie* ». Les mots ayant leur importance en droit, il apparaît clairement que la nouvelle formule viserait à restreindre le champ d'exécution de l'obligation de reclassement (20), ce qui impliquerait une sorte de « *cantonement de la responsabilité de l'employeur* » (21). D'autant plus que, s'agissant des recherches de reclassement par-delà les frontières nationales, le projet fait également évoluer le cadre. Alors que, jusqu'à présent, c'est à l'employeur de

(17) Cass. Soc. 1^{er} juin 2010, Bull. civ., V, n° 121, Dr. Ouvr., 2010, p. 546 obs. Mazières A.

(18) Cass. Soc. 8 juillet 2014, n° 13-15474.

(19) C'est pourquoi, d'ailleurs, de nombreuses dispositions conventionnelles (accords de branche ou conventions collectives) prévoient qu'en cas de licenciement pour motif économique, l'employeur doit saisir (lorsqu'elle existe) une commission paritaire afin d'envisager toutes les possibilités de

reclassement préalables (Cass. Soc. 18 février 2014, n° 12-18029, à paraître au Bull. civ.).

(20) Nous nous interrogeons, toutefois, sur la variante induite par l'expression « *entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie* », par rapport à l'ancienne formule qui mentionne les « *entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient* ».

(21) Géa F., Le projet de loi Macron : suite..., RDT, 2015, p. 186.

questionner le salarié visé par le licenciement économique sur sa volonté de prétendre éventuellement à un reclassement à l'étranger, et de prospecter en conséquence en cas de réponse positive, ce sera à l'avenir au salarié intéressé par un reclassement à l'étranger de solliciter dans ce sens et expressément l'employeur sur les « offres d'emploi situées hors du territoire national disponibles ». L'initiative serait ainsi inversée et ce serait au salarié de s'enquérir des perspectives éventuelles de reclassement à l'international. Il en résulte qu'en matière de licenciement pour motif économique, les contraintes pesant sur l'employeur seraient ainsi allégées, à l'instar de la tendance que nous avons cru déceler dans la jurisprudence de la Cour de cassation.

Or, ne perdons pas de vue que l'assouplissement des obligations de l'employeur a pour conséquence

la limitation des garanties offertes aux salariés, et que le droit du travail doit tout d'abord avoir pour finalité la recherche d'un équilibre (un compromis, pour certains) entre les exigences imposées aux entreprises et les protections (osons encore le mot) reconnues aux salariés. Cet équilibre est-il en mutation à propos du cadre d'exécution de l'obligation patronale de reclassement ? On peut le penser, d'autant plus que la tendance observée en matière de licenciement pour motif économique quant à une limitation du cadre des recherches de reclassement ne se retrouve pas, à notre connaissance, en matière d'inaptitude du salarié : dans une logique de santé-travail, un maintien de la protection des travailleurs s'impose encore sans trop de difficultés.

Franck Héas

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – Obligation de reclassement – Périmètre – Groupe de sociétés – Notion – Fédération mutualiste – Activités, organisation ou lieu d'exploitation des différentes mutuelles permettant d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel – Recherche nécessaire.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 11 février 2015
Mutualité française Champagne Ardenne SSAM contre L. (p. n° 13-23.573)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme L., engagée le 3 février 2004 en qualité d'assistante dentaire par la Mutualité française Marne aux droits de laquelle se trouve la Mutualité française Champagne Ardenne SSAM, et occupant en dernier lieu les fonctions de standardiste-employée de bureau, a été licenciée pour motif économique le 23 novembre 2010 ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal de l'employeur :

Vu l'article L. 1233-4 du code du travail ;

Attendu que pour dire que l'employeur n'a pas accompli loyalement son obligation de reclassement et que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que la Fédération nationale de la Mutualité française, dont la Mutualité française de la Marne est adhérente, a vocation à collationner et diffuser les offres d'emplois disponibles au sein des mutualités affiliées, toutes régions confondues et que les permutations d'une mutualité à une autre sont possibles et que parmi les quelques courriers adressés par l'employeur dans le cadre des recherches externes, aucun ne l'a été à destination de l'une des mutualités de la région (pour le moins) sachant que la fédération rassemble six cents mutuelles de santé et deux mille cinq cents services de soins et d'accompagnement mutualiste ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors que l'adhésion d'une mutuelle de santé à une fédération nationale n'entraîne pas en soi la constitution d'un groupe au sens des dispositions de l'article L. 1233-4 du code du travail, la cour d'appel qui n'a pas précisé en quoi les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation des différentes mutualités adhérentes de la Fédération nationale de

la Mutualité française leur permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et sur le moyen unique du pourvoi incident éventuel de la salariée :

Attendu que la cassation à intervenir sur le pourvoi principal entraîne, par application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation par voie de conséquence du chef de dispositif de l'arrêt qui déboute la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour violation de l'ordre des licenciements ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a condamné la Mutualité française Marne à payer à Mme L. une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et à rembourser aux organismes intéressés tout ou partie des indemnités de chômage versées à Mme L., et déboute Mme L. de sa demande d'indemnité pour violation de l'ordre des licenciements, l'arrêt rendu le 26 juin 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens ;

(M. Frouin, prés. – Mme Depelley, rapp. – M. Weissmann, av. gén. – Me Blondel, SCP Spinosi et Sureau, av.)