

PSE : pas d'impasse sur l'obligation de reclassement des salariés !



© 2024 Les Echos Publishing

L'employeur qui envisage de procéder à des licenciements économiques doit, au préalable, rechercher des postes de reclassement pour les salariés concernés. Et ce, au sein de son entreprise ainsi que dans les autres entreprises du groupe dont il fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Mais ce n'est pas tout, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur qui envisage de licencier au moins 10 salariés sur une période de 30 jours doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Un plan qui regroupe l'ensemble des mesures visant à limiter le nombre de licenciements, comme les possibilités de reclassement interne des salariés. Et attention, l'application du PSE, quant aux postes disponibles à proposer aux salariés, ne dispense pas l'employeur de son obligation individuelle de reclassement, comme vient de l'indiquer la Cour de cassation.

Dans cette affaire, une société qui envisageait la fermeture d'un entrepôt avaient proposé, aux 13 salariés qui y étaient affectés, une modification de leur contrat de travail entraînant leur transfert vers d'autres sites. L'ensemble des salariés ayant refusé ce transfert, la société avait instauré

un PSE lequel mentionnait, notamment, une liste de postes disponibles. Elle avait ensuite procédé au licenciement économique des 13 salariés qui avaient refusé les postes de reclassement ainsi proposés. Ces derniers avaient alors contesté leur licenciement en justice estimant que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement.

De son côté, l'employeur estimait avoir satisfait à cette obligation en proposant aux salariés les postes disponibles recensés dans le PSE. Un plan qui, d'ailleurs, avait été homologuée par l'administration.

Mais pour les juges, l'employeur ne doit pas se cantonner au PSE ! En effet, même en présence d'un tel plan, il doit rechercher des postes de reclassement (que ceux-ci soient ou non listés dans le PSE) et effectuer des propositions précises, concrètes et personnalisées à chaque salarié dont le licenciement est envisagé.

Or, les juges ont constaté que l'employeur n'avait adressé aucun courrier de recherche de reclassement aux autres entités du groupe, dont il n'avait produit aucun organigramme ni même un registre d'entrée et de sortie de son personnel. Ils en ont déduit que la société n'avait pas respecté son obligation de reclassement. Les licenciements prononcés ont donc été jugés sans cause réelle et sérieuse.

[Cassation sociale, 22 avril 2024, n° 22-20650](#)

© 2024 Les Echos Publishing