

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Licenciement pour motif économique : adaptation et reclassement des salariés

Avant de procéder à un **licenciement économique**, l'employeur doit mettre en œuvre **toutes les mesures** permettant d'**éviter les licenciements**. Il doit former et adapter les salariés à leur emploi pour permettre éventuellement leur reclassement sur un autre poste. L'employeur **doit rechercher** toutes les possibilités de **reclassement** et les proposer aux salariés. Nous vous présentons la réglementation.

Qu'est-ce que l'adaptation du salarié au poste de travail ?

Pendant toute la durée du contrat de travail, l'employeur doit assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail. Il doit préserver la capacité du salarié à se maintenir dans son emploi, au vu de l'évolution des emplois et des technologies notamment.

L'employeur pourra licencier le salarié **si toutes les possibilités de formation et d'adaptation** ont été réalisées afin que le salarié conserve son poste ou qu'il soit reclassé sur un autre poste disponible.

Il peut ainsi proposer une formation complémentaire de **courte durée** permettant une **mise en place rapide** sur le poste.

Quels employeurs doivent rechercher un poste de reclassement lors d'un licenciement économique ?

Tous les employeurs sont concernés par l'obligation de reclassement **quel que soit le nombre** de licenciements envisagés et **quelle que soit la taille de l'entreprise**

Quels postes de reclassement peuvent être proposés par l'employeur lors d'un licenciement économique ?

Pour éviter le licenciement économique, l'employeur doit rechercher les possibilités de reclassement et les proposer aux salariés.

En priorité, l'employeur propose au salarié un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe (ou un emploi équivalent) avec une rémunération équivalente.

Si aucun poste n'est disponible, l'employeur doit étendre ses recherches aux emplois que le salarié pourrait exercer après une formation permettant son adaptation à cet emploi.

À noter

Une formation permettant l'adaptation à un emploi n'est pas une formation initiale. Elle est de **courte durée** pour assurer une **mise en place rapide** sur le poste.

L'employeur peut proposer, **avec l'accord du salarié**, un emploi d'une catégorie inférieure et d'une rémunération inférieure.

Le nouveau poste proposé peut prendre la forme d'un CDI ou d'un CDD, à temps plein ou à temps partiel **avec l'accord du salarié**.

Quel est le périmètre de la recherche d'un poste de reclassement lors d'un licenciement économique ?

Le périmètre de recherche de reclassement diffère si l'entreprise appartient à un groupe ou non.

La recherche de reclassement s'effectue sur les postes disponibles dans **l'entreprise**.

Lorsque l'entreprise fait partie d'un groupe, l'employeur étend ses recherches **à toutes les entreprises du groupe situées en France**.

Comment se fait la proposition de poste de reclassement au salarié ?

L'employeur a **2 possibilités** pour proposer les offres de reclassement :

Soit il adresse à chaque salarié une offre personnalisée

Soit il diffuse à l'ensemble des salariés la liste des postes disponibles.

Les offres de reclassement sont **écrites, précises et concrètes**.

Elles **doivent** préciser les **mentions suivantes** :

Intitulé du poste et son descriptif

Nom de l'employeur

Nature du contrat de travail

Localisation du poste

Montant de la rémunération

Classification du poste.

La lettre de proposition de reclassement précise le délai de réponse du salarié. Elle mentionne également la forme de la réponse (lettre recommandée avec avis de réception par exemple).

L'employeur communique par tout moyen la liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés. Par exemple, l'employeur peut utiliser l'intranet de l'entreprise.

Les offres de reclassement sont **écrites, précises et concrètes**.

Elles **doivent** préciser les **mentions suivantes** :

Intitulé du poste et son descriptif

Nom de l'employeur

Nature du contrat de travail

Localisation du poste

Montant de la rémunération

Classification du poste.

Cette liste comprend l'ensemble des postes disponibles situés en France dans l'entreprise, et dans les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie, situées en France.

Elle précise les critères permettant de départager les salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste.

La liste indique le délai dans lequel le salarié peut présenter sa candidature.

Ce délai doit être d'au moins **15 jours francs** à compter de la diffusion de la liste.

À noter

Dans les entreprises faisant l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, le délai est d'au moins **4 jours francs**.

Que se passe-t-il si le salarié accepte la proposition de reclassement ?

Si le salarié accepte une offre de reclassement, il informe l'employeur par écrit, dans le délai prévu par la proposition de reclassement.

Il peut être reclassé sur le poste qu'il a accepté.

Lorsque l'employeur a proposé un poste de reclassement à plusieurs salariés, il ne peut pas garantir au salarié que le poste de reclassement qui lui est proposé lui soit attribué s'il l'accepte. En effet, l'employeur doit tenir compte des candidatures des autres salariés concernés par l'offre de reclassement.

Que se passe-t-il si le salarié refuse la proposition de reclassement ?

Le salarié peut refuser l'offre de reclassement proposée. L'employeur doit continuer à rechercher un reclassement tant que le licenciement n'a pas été notifié.

Si, malgré tous ses efforts de recherche, aucun autre reclassement n'a pu être trouvé, l'employeur pourra licencier le salarié pour motif économique.

Si le salarié refuse toutes les offres de reclassement proposées, l'employeur pourra le licencier pour motif économique.

Licenciement économique

Procédure de licenciement

Information et consultation obligatoires

Adaptation et reclassement

Entretien préalable

Lettre de licenciement

Préavis de licenciement et fin du contrat

Priorité de réembauche

Licenciement nul, injustifié ou irrégulier

Mesures d'accompagnement

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Accord de performance collective

Allocations

Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

Congés spécifiques

Congé de reclassement

Congé de mobilité

Congé de conversion

Questions – Réponses

- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Licenciement économique

**Textes de
référence**

- Code du travail : article L1233-3
Définition du motif économique
- Code du travail : article L1233-4
Obligations d'adaptation et de reclassement
- Code du travail : article D1233-2-1
Offres de reclassement



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30