

Licenciement économique : de l'importance de l'obligation de reclassement



© 2025 Les Echos Publishing

L'employeur qui envisage de procéder à des licenciements pour motif économique doit rechercher des postes de reclassement pour les salariés concernés. Ce n'est qu'à défaut de postes disponibles dans l'entreprise et, le cas échéant, dans le groupe dont elle fait partie ou en cas de refus par les salariés des postes proposés que l'employeur pourra procéder à leurs licenciements.

Pour satisfaire à cette obligation de reclassement, l'employeur peut soit proposer à chaque salarié des offres personnalisées, soit diffuser à l'ensemble des salariés une liste des postes disponibles.

Dans une affaire récente, plusieurs salariés licenciés dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi avaient contesté leur licenciement en justice pour manquement de leur employeur à son obligation de reclassement. Une demande à laquelle les juges ont fait droit en déclarant ces licenciements sans cause réelle et sérieuse.

Non-respect de l'obligation de

reclassement

Saisie du litige, la Cour de cassation a d'abord rappelé que la liste des offres de reclassement diffusée aux salariés doit préciser les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste, ainsi que le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite. Ce qui n'était pas le cas dans cette affaire. En effet, l'employeur s'était basé sur une bourse de l'emploi en ligne mise en place par le groupe et recensant l'ensemble des postes vacants en France. Une plate-forme qui ne comprenait pas les mentions obligatoires relatives au départage des salariés.

Ensuite, la Cour de cassation a constaté que l'employeur avait proposé aux salariés dont le licenciement était envisagé deux offres de reclassement provenant de la bourse de l'emploi actualisée lors de la signature du plan de sauvegarde de l'emploi et non pas lors des licenciements survenus presque un an plus tard. Or pour les juges, l'employeur doit, pour remplir son obligation de reclassement, proposer l'ensemble des postes disponibles dans une époque contemporaine de la notification du licenciement.

La Cour de cassation en a conclu que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement et que les licenciements des salariés étaient donc dépourvus de cause réelle et sérieuse.

[Cassation sociale, 6 mai 2025, n° 23-23051](#)