

Licenciement pour motif économique et obligation de reclassement



© 2024 Les Echos Publishing

L'employeur qui engage une procédure de licenciement économique doit proposer des postes de reclassement aux salariés concernés. Ces offres de reclassement doivent être fermes, comme vient de le rappeler la Cour de cassation.

Dans cette affaire, l'employeur, qui cessait son activité, avait transmis à ses salariés des offres de reclassement dans d'autres sociétés du groupe. Six salariés qui, faute de reclassement, avaient été licenciés pour motif économique avaient saisi la justice afin de contester la rupture de leur contrat de travail. Ils reprochaient notamment à leur employeur d'avoir manqué à son obligation de reclassement.

Saisie du litige, la cour d'appel avait constaté que les offres de reclassement adressées aux salariés les invitaient à faire acte de candidature sur des postes identifiés comme correspondant à leurs compétences dans d'autres sociétés du groupe et qu'en cas d'intérêt pour l'un de ces postes, un entretien serait alors organisé avec une personne dédiée pour s'assurer de la compatibilité de leurs capacités avec l'emploi proposé.

Or, pour la cour d'appel, l'offre de reclassement doit être « personnalisée et précise, ce qui signifie qu'elle doit

offrir la garantie, au salarié qui l'accepte, de la poursuite de son contrat de travail dans cet emploi ». Elle en a donc conclu que les offres de reclassement proposées par l'entreprise, qui étaient subordonnées à un entretien individuel, ne constituaient pas des offres fermes garantissant le reclassement effectif du salarié.

Ce raisonnement a été confirmé par la Cour de cassation. Les licenciements des salariés ont donc été jugés sans cause réelle et sérieuse en raison du non-respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

Précision : pour la Cour de cassation, un entretien peut être mené dans le cadre d'offres de reclassement mais uniquement pour départager les salariés qui se positionnent sur une même offre.

[Cassation sociale, 11 septembre 2024, n° 23-10460](#)

© 2024 Les Echos Publishing