

# Pour mener à bien votre obligation de reclassement...



© 2025 Les Echos Publishing

L'employeur qui envisage de procéder à des licenciements pour motif économique doit, avant toute chose, rechercher un poste de reclassement pour les salariés concernés. Pour remplir son obligation, il peut soit adresser des offres de reclassement personnalisées aux salariés, soit leur transmettre la liste de tous les emplois de reclassement disponibles.

**Précision** : ces offres de reclassement doivent être précises, c'est-à-dire mentionner notamment l'intitulé du poste, le nom de l'employeur, la nature du contrat de travail, la classification du poste de travail... À défaut de ces mentions, les juges considèrent que l'employeur n'a pas rempli son obligation de reclassement et les licenciements prononcés sont alors dépourvus de cause réelle et sérieuse.

Mais ce n'est pas tout. Lorsque l'employeur décide de diffuser une liste des postes de reclassement disponibles à l'ensemble des salariés, cette liste doit préciser, en particulier, les critères de départage des salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste. Sous peine, cette fois encore, que les juges requalifient les licenciements économiques en licenciements sans cause réelle et sérieuse...

Dans une affaire récente, un employeur, qui envisageait de licencier plusieurs salariés pour motif économique, leur avait adressé une liste des postes de reclassement disponibles.

Aucune candidature n'ayant été formulée pour les postes concernés, les salariés avaient conclu un contrat de sécurisation professionnelle avec leur employeur, mettant ainsi fin à leur contrat de travail. Mais ces derniers avaient ensuite saisi la justice pour faire requalifier la rupture de leur contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Et ce, au motif que la liste des offres de reclassement ne précisait pas les critères de départage mis en œuvre en cas de candidatures multiples pour un même poste.

De son côté, l'employeur estimait que cette simple « irrégularité de procédure » n'avait pas influencé le choix des salariés de ne pas candidater aux offres de reclassement proposées. Et donc que leur licenciement était bien pourvu d'une cause réelle et sérieuse.

Mais la Cour de cassation n'a pas été de cet avis. Pour elle, l'absence des critères de départage des salariés rend les offres de reclassement imprécises, en ce qu'elles ne leur donnent pas les éléments d'information, et donc les outils de réflexion, qui déterminent leur décision. Dès lors, l'employeur qui omet cette mention ne remplit pas son obligation de reclassement et les licenciements économiques prononcés sont dépourvus de cause réelle et sérieuse.

**Conséquence** : privé de cause réelle et sérieuse, le licenciement donne lieu au paiement de dommages-intérêts au salarié.

[Cassation sociale, 8 janvier 2025, n° 22-24724](#)

© 2025 Les Echos Publishing