Image not found or type unknown

Reclassement et Plan de sauvegarde de l’emploi

publié le **21/03/2011**, vu **3293 fois**, Auteur : Juritravail

L'employeur qui propose des offres de reclassement prévues dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) n'est pas déchargé de son obligation de reclassement personnalisé.

Dans une affaire, une salariée, engagée en qualité d'employée au service achat, est licenciée dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique nécessitant l'établissement d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Elle saisit le juge pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement laquelle comprenait l'obligation de faire des offres de reclassement personnalisées et adaptées.

L'employeur conteste cet argument au motif qu'il avait proposé deux offres de reclassement lesquelles avaient été acceptées par la salariée. Il avance d'une part que la salariée avait finalement refusée le premier poste proposé et, d'autre part, qu'elle n'avait pas pu être reclassé dans le second poste en raison d'une concurrence avec d'autres salariés.

Les juges rappellent qu'il appartenait à l'employeur, tenu de rechercher les possibilités de reclassement même non prévues dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi, de justifier de l'absence d'emploi pouvant être offert au salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé.

Dans cette affaire, les juges constatent que l'employeur ne justifiait pas avoir recherché s'il existait des possibilités de reclassement pour sa salariée autres que celles mentionnées au Plan de Sauvegarde de l'Emploi qu'il lui avait proposé et qui n'avait pas permis le reclassement de l'intéressé.

A noter : Obligation de reclassement. Avant d'engager une procédure de licenciement pour motif économique (y compris lorsqu'un licenciement individuel est envisagé), l'employeur doit toutmettre en œuvre pour trouver une autre solution au problème posé dans l'entreprise. Dans cette perspective, il doit notamment tenter de reclasser chaque salarié concerné sur un autre emploi. A défaut, le licenciement sera dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 15 décembre 2010. N° de pourvoi : 09-41023

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés