



# La recherche de reclassement lors d'un licenciement économique

Commentaire d'arrêt publié le 13/04/2021, vu 401 fois, Auteur : [Maître Sabrina CHEMAKH](#)

**La Cour de cassation a récemment statué sur le degré de précision des informations que devait transmettre l'employeur aux autres sociétés du groupe dans le cadre de la recherche de reclassement du salarié.**

Avant de licencier le salarié pour motif économique, l'article L.1233-4 du code du travail commande à l'employeur de procéder à une recherche de reclassement « *dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie* ».

Cette recherche doit être suffisamment personnalisée pour permettre une solution de reclassement efficiente.

A titre d'exemples, la jurisprudence a considéré que l'employeur ne satisfait pas à son obligation de reclassement lorsqu'il se contente d'envoyer aux autres entreprises une lettre type sans qu'il soit précisé les caractéristiques des emplois occupés par les salariés et leur qualification (Cass. soc. 13-1-2010 n° 08-41.446) ou de transmettre uniquement le CV du salarié protégé (CE 29-6-2009 n° 307964).

En revanche, l'employeur s'acquitte de son obligation de reclassement lorsqu'il adresse, à une autre société du groupe et à d'autres sociétés extérieures, une lettre comportant le nom, la classification et la nature de l'emploi des salariés (Cass. soc. 22-10-2014 n° 13-20.403).

Selon les juges, ces indications permettent aux autres sociétés d'apprécier si les emplois dont elles disposent sont adaptés aux compétences et à la qualification du salarié dont le licenciement économique est envisagé.

Dans son arrêt du 17 mars 2021, la Cour de cassation considère que si l'employeur doit effectuer une recherche personnalisée, la loi n'impose pas à ce que celle-ci soit individualisée (Cass. soc. 17-3-2021 n° 19-11.114).

Dans cette affaire, quatre salariés contestaient le licenciement économique dont ils avaient fait l'objet au motif que les lettres de recherche de reclassement, envoyées aux sociétés du groupe, n'indiquaient pas les qualifications, les expériences et l'ancienneté de chaque salarié.

L'employeur avait simplement mentionné les postes qui seraient supprimés au sein de l'entreprise en précisant leur intitulé? et leur classification.

La cour d'appel de Grenoble a considéré que les recherches effectuées auprès des autres entreprises du groupe n'étaient pas suffisantes car ces lettres ne comportaient pas d'indications concrètes relatives aux salariés.

Selon la cour d'appel, ces lettres auraient dû comporter des indications sur l'âge, la formation,

l'expérience, la qualification et l'ancienneté de chaque salarié.

La Cour de cassation a censuré l'arrêt d'appel au motif que les recherches effectuées par l'employeur n'avaient pas à être assorties du profil personnalisé des salariés concernés par le reclassement.

La Haute juridiction confirme ainsi une autre de ses décisions récentes ayant censuré un arrêt d'appel imposant à l'employeur des précisions sur le parcours et l'expérience de chaque salarié (Cass. soc. 1-7-2020 n° 18-24.608).

Rappelons que si l'employeur ne procède pas à une recherche de reclassement suffisante, le licenciement du salarié pourra être jugé comme étant dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En définitif, l'employeur doit être diligent sur les recherches qu'il réalise afin qu'elle puisse être efficace et ne pas se voir condamner à ce titre.