



Convention de reclassement personnalisé

publié le **17/06/2010**, vu **2145 fois**, Auteur : [Cabinet SAYAGH](#)

Dernière jurisprudence en matière de reclassement

Faute de motif économique valable, le salarié qui a adhéré à une CRP a le droit, en plus de son indemnité de licenciement requalifié sans cause réelle et sérieuse, à une indemnité compensatrice de préavis

Un employeur a convoqué un de ses salariés à un entretien préalable pour le 16 décembre 2005, en lui proposant une convention de reclassement personnalisé que ce dernier a acceptée le 30 décembre. La rupture du contrat de travail du salarié est intervenue dans le cadre de cette convention le 31 décembre 2005. Puis le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour contester le motif économique de son licenciement. La cour d'appel de Montpellier a accueilli sa demande et jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse et lui a alloué diverses sommes, dont un complément d'indemnité compensatrice de préavis. L'employeur s'est alors pourvu en cassation reprochant aux juges du fond de l'avoir condamné à payer au salarié certaines sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents.

La Chambre sociale de la Cour de cassation, dans [un arrêt en date du 5 mai 2010](#), a approuvé la solution dégagée par la cour d'appel et a affirmé « qu'en l'absence de motif économique de licenciement, la convention de reclassement personnalisé devient sans cause de sorte que l'employeur est alors tenu à l'obligation du préavis et des congés payés afférents, sauf à tenir compte des sommes déjà versées à ce titre en vertu de ladite convention ».