



Licenciements économiques : attention à l'obligation de reclassement jusqu'à la notification du licenciement ! (cass. soc. 9 sept. 2020, n°18-24983)

Commentaire d'arrêt publié le 16/11/2020, vu 2548 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Il n'y a pas de manquement à l'obligation de reclassement lorsque l'employeur justifie de l'absence de poste disponible, à l'époque du licenciement, dans l'entreprise, ou s'il y a lieu dans le groupe auquel elle appartient.

1) Rappel des faits.

Monsieur X a été engagé le 26 juin 2006 en qualité de technico-commercial par la société ACTM aux droits de laquelle est venue la société Trailor ACTM International.

Par avenant du 10 octobre 2008, il est devenu directeur commercial France.

Il a ensuite été nommé directeur commercial export à compter du 1^{er} septembre 2011.

Le salarié a été licencié pour motif économique par courrier en date du 30 mars 2012.

Le 3 avril 2012, il a adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle.

La société a été mise en redressement judiciaire par jugement du 6 août 2014, puis en liquidation judiciaire le 23 octobre 2014.

Contestant la rupture de son contrat de travail, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans un arrêt du 25 septembre 2018 (n°16/01903), la Cour d'appel de Grenoble confirme le licenciement du salarié pour motif économique.

Ce dernier s'est alors pourvu en cassation.

Par un arrêt du 9 septembre 2020 (n°18-24983), la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel de Grenoble.

2) Décision de la Cour de cassation du 9 septembre 2020 (n°18-24983) : bien que l'offre d'emploi, similaire au poste du salarié licencié pour motif économique, ait été publiée deux jours après son licenciement, il appartient à la Cour d'appel de rechercher que cette offre n'était pas disponible au moment du licenciement.

Au visa de l'article L. 1233-4 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2010-499 du 18 mai 2010, la Cour de cassation rappelle qu' « il n'y a pas de manquement à l'obligation de reclassement lorsque l'employeur justifie de l'absence de poste disponible, à l'époque du licenciement, dans l'entreprise, ou s'il y a lieu dans le groupe auquel elle appartient ».

La Cour de Cassation observe que « pour confirmer le jugement du conseil de prud'hommes ayant débouté le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt [de la Cour d'appel de Grenoble] retient qu'il est de jurisprudence constante que, sauf fraude, les possibilités de reclassement s'apprécient au plus tard à la date du licenciement ».

En l'espèce, dans son arrêt du 25 septembre 2018, la Cour d'appel de Grenoble a relevé que « les embauches au sein de la société relevées dans le registre d'entrée et de sortie du personnel, dont le recrutement de M.B, sont toutes postérieures au licenciement [du salarié] sans qu'il soit allégué par celui-ci l'existence d'une fraude et que ce dernier ne peut en conséquence faire grief à la société d'avoir manqué à son obligation de reclassement à son égard ».

Cependant, la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel de Grenoble en considérant qu' « en se déterminant ainsi, sans rechercher, comme elle y était invitée, si le poste de commercial grands comptes, correspondant aux compétences du salarié et à des fonctions précédemment occupées par lui au sein de l'entreprise, n'était pas disponible à l'époque du licenciement, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ».

Ainsi, la Cour de cassation casse et annule l'arrêt du 25 septembre 2018 rendu par la Cour d'appel de Grenoble en ce qu'il déboute le salarié de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. La Cour d'appel de renvoi devra examiner s'il y avait un poste disponible à titre de reclassement au moment du licenciement, soit le 30 mars 2012.

Sources :

Cass. soc., 9 sept. 2020, n°18-24983

https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CASS_LIEUVIDE_2020-09-09_1824983

Voir également notre article sur village de la justice : nullité du licenciement d'un travailleur handicapé pour absence de mesures visant à maintenir son emploi

<https://www.village-justice.com/articles/licenciement-travailleur-handicape-sans-prendre-mesures-appropriees-pour,36082.html>

Frédéric CHHUM avocat et membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

Mélanie GUYARD juriste

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Pétrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: 25, rue Gounod 59000 Lille tel: 0320135083