



# Quel délai pour répondre à une offre de reclassement de l'employeur ?

publié le 14/03/2014, vu 8865 fois, Auteur : [Jean-Philippe SCMITT Avocat](#)

**L'arrêt du 19 fév. 2014 permet de revenir sur la question du délai de réflexion donné au salarié pour se positionner sur l'offre de reclassement qui lui est faite.**

Lorsqu'un employeur décide de licencier un ou plusieurs salariés pour motif économique, il doit au préalable tenter de reclasser son ou ses salariés en leur proposant tout poste disponible répondant à leur qualification.

L'arrêt rendu le 19 février 2014 par la Cour de cassation permet de revenir sur la question du délai de réflexion donné au salarié pour se positionner sur l'offre de reclassement qui lui est faite.

Il faut rappeler que la loi n'impose pas d'accorder au salarié un délai de réflexion déterminé et les juges estiment que, même lorsque la proposition de reclassement emporte modification du contrat de travail, l'employeur n'a pas à mettre en oeuvre la procédure de modification du contrat pour motif économique en donnant au salarié un délai d'un mois pour se prononcer ; il ne peut pas non plus assimiler l'absence de réponse du salarié au terme du délai imparti à une acceptation.

En revanche, le principe de bonne foi conduit à considérer que l'employeur doit accorder au salarié un délai de réflexion raisonnable afin de lui permettre de se prononcer sur l'offre de reclassement. Quand le plan de sauvegarde de l'emploi fixe la durée de ce délai, le non-respect par l'employeur de cette garantie de fond constitue une méconnaissance de son obligation de reclassement (Soc., 16 mai 2007, no 05-44.085). Plus généralement, lorsque l'employeur prononce le licenciement de l'intéressé avant l'expiration du délai de réflexion qu'il lui avait accordé et alors que le salarié n'a pas encore répondu à la proposition de reclassement, il manque à son obligation de reclassement (Soc., 28 oct. 2009, no 08-40.593).

Mais que faut-il entendre par délai raisonnable ?

Et bien la Cour de cassation a jugé qu'un délai de quatre jours francs pour que le salarié réponde à des offres de reclassement était un délai manifestement insuffisant.

Dans cette affaire, le salarié était convoqué à un entretien préalable le 5 décembre dans le cadre d'une procédure de licenciement pour cause économique. Au cours de cet entretien, trois propositions de reclassement lui sont remises, propositions sur lesquelles il avait jusqu'au 10 décembre pour faire connaître sa réponse. Le salarié a finalement été licencié le 15 décembre.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 19 février 2014 (pourvoi n°12-28404), reprend l'argumentation des premiers juges et estime que les offres de reclassement transmises au salarié engageaient son avenir professionnel et financier. Dès lors, le délai de quatre jours francs qui lui était imparti pour faire connaître sa réponse était manifestement insuffisant.

La sanction du délai de réflexion insuffisant est le non respect de l'obligation de reclassement, et donc l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement.

**Jean-philippe SCHMITT**

**Avocat à DIJON (21)**

**Spécialiste en droit du travail**

**11 Bd voltaire**

**21000 DIJON**

**03.80.48.65.00**

<http://avocats.fr/space/jpschmitt>