



Les propositions de reclassement doivent être sérieuses et loyales

Actualité législative publié le **07/12/2011**, vu **2481 fois**, Auteur : [Juritravail](#)

Dans une affaire, un responsable du service après-vente a été élu délégué du personnel. L'inspecteur du travail a refusé son [licenciement pour motif économique](#) à la suite de la fermeture du site, faute de recherches sérieuses de reclassement. Le salarié, après avoir saisi les juges d'une demande de résiliation judiciaire, [a pris acte de la rupture de son contrat de travail](#). Le ministre du Travail a ensuite confirmé la décision de refus d'autorisation.

Le salarié a saisi les juges afin de requalifier la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail en une rupture aux torts de l'employeur.

L'employeur estimait qu'il n'avait commis aucun manquement à son obligation de fournir du travail au salarié. Après avoir procédé, en raison de difficultés économiques, à la fermeture du site auquel était affecté le salarié, il se trouvait dans l'impossibilité de lui soumettre d'autres solutions de reclassement que celles qu'il avait déjà refusées.

Il faisait valoir que l'ensemble du groupe connaissait une importante restructuration ayant conduit à la suppression de postes. Les deux postes disponibles correspondant au salarié lui avaient été proposés.

De plus, le salarié avait retrouvé un emploi avant de prendre acte de la rupture, ce dont il résultait que la véritable cause du départ ne résidait pas dans l'absence de fourniture du travail imputée à l'employeur ni dans la prétendue absence de recherche de reclassement.

Les juges ont rappelé qu'aucune modification du contrat de travail et aucun changement de ses conditions de travail ne peuvent être imposés à un salarié protégé. Il appartenait à l'employeur d'engager la procédure de licenciement, en cas de refus par le salarié de cette modification ou de ce changement en demandant l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Après avoir constaté que les propositions de reclassement faites par l'employeur n'étaient ni sérieuses ni loyales et que l'employeur n'avait plus fourni de travail au salarié, les juges ont estimé que la prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié s'analysait en un [licenciement nul](#).

Ce qu'il faut retenir : Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les effets de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement du salarié ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient (Article [L.1233-4](#) du Code du travail).

Le reclassement du salarié s'effectue soit :

- sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe
- sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente

- à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les juges ont estimé que l'employeur devait exécuter loyalement son obligation de reclassement (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 avril 2004. N° de pourvoi : 01-44191). La proposition de l'employeur doit être écrite et précise.

Le licenciement d'un salarié protégé ne peut intervenir qu'après autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 17 novembre 2011. N° de pourvoi : 10-16353.