Image not found or type unknown

Licenciement economique : contestation du reclassement et acceptation de la CRP

Jurisprudence publié le **01/11/2011**, vu **4707 fois**, Auteur : Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX

Il est acquis que l'adhésion d'un salarié à une convention de reclassement personnalisé , ne prive pas ce salarié de la possibilité de contester le motif économique de la rupture et notamment de soutenir que l'obligation de reclassement n'a pas été respectée par l'employeur.

La question reste en suspend lorsque le poste offert en vue d'un reclassement est pourvu avant la fin du délai de réflexion imparti pour l'accepter ou le refuser, mais après l'adhésion du salarié à la CRP.

La Cour de cassation répond à cette question dans un arrêt du 28 septembre 2011.

Dans cette affaire, deux salariés d'une société avaient été licenciés pour motif économique en juillet 2007, après s'être vu proposer, chacun, lors de l'entretien préalable une offre de reclassement dans un poste de technicien d'exploitation et une CRP à laquelle ils avaient adhéré.

Lesdits soutenaient que le délai de réflexion laissé pour se prononcer sur les offres de reclassement faites dans le cadre d'un licenciement pour motif économique constitue une garantie de fond dont le non-respect par l'employeur emporte méconnaissance de son obligation de reclassement et prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

L**a cour de cassation juge au contraire que si l'adhésion du salarié à une convention de reclassement personnalisé, qui entraîne la rupture de son contrat de travail, ne le prive pas du droit de contester le respect par l'employeur de son obligation de reclassement, elle entraîne toutefois nécessairement renonciation de sa part à la proposition de reclassement qui lui a été faite.**

EN SAVOIR PLUS : WWW.AVOCAT-JALAIN.FR

soc., 28 sept. 2011, n° 10-23.703 et 10-23.704

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Vu leur connexité, joint les pourvois n° W 10-23.703 et X 10-23.704 ;

Sur le moyen unique commun aux pourvois :

Attendu, selon les arrêts attaqués (Aix-en-Provence, 29 juin 2010), que M. X... et Mme Y..., employés depuis le 12 avril 2002 respectivement en qualité de directeur études-développement et responsable des études par la société coopérative de production Sigec, ont été licenciés pour motif économique le 2 juillet 2007, après s'être vu proposer lors de l'entretien préalable une offre de reclassement dans un poste de technicien d'exploitation et une convention de reclassement personnalisé à laquelle ils ont adhéré ;

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leurs demandes d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que l'adhésion d'un salarié à une convention de reclassement personnalisée, même si elle entraîne une rupture qui est réputée intervenir d'un commun accord, ne prive pas ce salarié de la possibilité d'en contester le motif économique ; que l'obligation de reclassement est un élément constitutif de la cause économique du licenciement ; que la cour d'appel, en retenant que l'acceptation, par les salariés, d'une convention de reclassement personnalisée rendait sans portée le fait que le poste qui lui avait été offert en vue d'un éventuel reclassement ait été pourvu par ailleurs avant la fin du délai de réflexion qui lui était imparti pour l'accepter ou le refuser, a violé les articles L. 1233-4 et L. 1233-65 du code du travail ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

2°/ que le délai de réflexion laissé au salarié pour qu'il se prononce sur les offres de reclassement qui lui ont été faites dans le cadre d'un licenciement pour motif économique constitue une garantie de fond dont le non-respect, par l'employeur, emporte méconnaissance de son obligation de reclassement et prive le licenciement de cause réelle et sérieuse ; que la cour d'appel, en retenant que le poste prétendument offert aux salariés pouvait avoir été pourvu par ailleurs avant la fin du délai qui lui était imparti pour se prononcer, sans que cela ait d'incidence sur l'appréciation du respect, par l'employeur, de son obligation de reclassement, a violé l'article L. 1233-4 du code du travail ;

3°/ que l'employeur ne satisfait pas à son obligation de reclassement en l'absence de proposition individualisée ; que la cour d'appel, en retenant que la présentation d'une simple fiche de poste aux salariés lors de l'entretien préalable au licenciement valait offre écrite et précise, lorsqu'un tel document ne comportait aucun élément d'individualisation, a violé l'article L. 1233-4 du code du travail, ensemble l'article 1101 du code civil ;

4°/ que les recherches de reclassement doivent s'effectuer à compter du moment où le licenciement est envisagé ; que la cour d'appel a constaté que la seule offre d'un poste en vue de son reclassement avait été présentée au salarié lors de l'entretien préalable à son licenciement, ce dont il se déduisait que les recherches de reclassement n'avaient pas été effectuées à compter du moment où ledit licenciement avait été envisagé ; qu'en jugeant néanmoins que l'employeur avait rempli ses obligations, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L. 1233-4 du code du travail ;

Mais attendu, d'une part, que si l'adhésion du salarié à une convention de reclassement personnalisé, qui entraîne la rupture de son contrat de travail, ne le prive pas du droit de contester le respect par l'employeur de son obligation de reclassement, elle entraîne toutefois nécessairement renonciation de sa part à la proposition de reclassement qui lui a été faite ;

Attendu, d'autre part, que les possibilités de reclassement doivent être recherchées jusqu'à la date du licenciement ;

Que la cour d'appel, qui a constaté que les salariés avaient accepté la convention de reclassement personnalisé qui leur avait été proposée, en a justement déduit que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de reclassement en pourvoyant après cette date le poste qu'il leur avait offert en reclassement sans attendre l'expiration du délai de réflexion consenti ; que le moyen, qui est irrecevable en sa troisième branche comme nouveau et mélangé de fait et de droit, n'est pas fondé pour le surplus ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois

Maître JALAIN - Avocat en droit du travail

Barreau de Bordeaux - contact@avocat-jalain.fr

Mots-clés : avocat droit du travail, barreau de bordeaux, conseil de prud'hommes, conseil de prud'hommes de bordeaux, contester son licenciement, licenciement abusif, licenciement economique

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés