



Licenciement économique : l'employeur ne peut sélectionner a priori les offres de reclassement qu'il propose à son salarié

Jurisprudence publié le **29/08/2009**, vu **2871 fois**, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

Dans le cadre des nombreux arrêts qui viennent préciser l'obligation de l'employeur en matière de reclassement de ses salariés, la cour de cassation devait statuer 4 mars 2009 sur la possibilité pour l'employeur de sélectionner a priori les offres de reclassement qu'il propose à chaque salarié pour limiter ses recherches selon leurs vœux de mobilité géographique.

L'employeur avait ainsi remis à ses salariés un questionnaire sollicitant ainsi leurs vœux de mobilité géographique en fonction desquels il avait ensuite limité ses recherches et propositions de reclassement.

La Cour de Cassation sanctionne une telle pratique qui a pour effet de limiter l'effort de reclassement de l'employeur et n'admet ainsi qu'aucune sélection, a priori, des offres de reclassement des salariés puisse être envisagée par l'employeur.

La Cour de Cassation rappelle en outre sa jurisprudence constante :

- l'employeur est tenu avant tout licenciement économique, d'une part, de rechercher toutes les possibilités de reclassement existant dans le groupe dont il relève, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettant d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.
- d'autre part, de proposer ensuite aux salariés dont le licenciement est envisagé tous les emplois disponibles de la même catégorie ou, à défaut, d'une catégorie inférieure ;
- Enfin, **il ne peut limiter ses recherches de reclassement et ses offres en fonction de la volonté de ses salariés, exprimés à sa demande et par avance, en dehors de toute proposition concrète ;**

Pour plus d'informations : <http://avocat-jalain.fr>

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du 4 mars 2009

N° de pourvoi: 07-42381

« Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bourges, 16 mars 2007), que Mmes X... et Y..., MM. Z..., A..., B..., C... et D... qui étaient au service de la société Bosni, aux droits de laquelle est la société Pinault Bois Matériaux, devenue PBM, ont été licenciés pour motif économique, selon le cas, le 12 janvier 2004 ou le 30 mars 2004 ;

Sur le premier moyen :

MM. Z..., A..., B..., C... et D... était sans cause réelle et sérieuse et de l'avoir en conséquence condamnée à leur verser diverses sommes, alors, selon le moyen, que le secteur d'activité du groupe servant de cadre d'appréciation des difficultés économiques ne regroupe que les entreprises du groupe qui ont la même activité dominante et interviennent sur le même marché ; que l'activité de sciage de bois de chêne constitue un secteur d'activité différent de celui du négoce de bois et matériaux de construction ; qu'en déclarant que la société Bosni n'a pas donné de cause réelle et sérieuse aux licenciements économiques qu'elle a prononcés parce qu'elle n'a pas fourni d'information permettant d'apprécier le périmètre du secteur d'activité du groupe Wolseley et la situation économique et financière de ce secteur alors que son secteur négoce et matériaux de construction connaissait une progression, avec d'importantes filiales aux États-Unis et en Angleterre et que l'appréciation des difficultés économiques ne pouvait se limiter au seul territoire français, la cour d'appel qui rattaché le secteur d'activité autonome du sciage de bois de la société Bosni qui était limité au territoire français au secteur d'activité de négoce de bois et matériaux de construction d'autres sociétés du groupe Wolseley a violé l'article L. 321-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel qui a constaté que les éléments produits par l'employeur, limités aux entreprises situées sur le territoire français, ne permettaient pas de déterminer l'étendue du secteur d'activité du groupe dont relevait la société Bosni, a pu en déduire que la réalité des difficultés économiques invoquées n'était pas établie ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la société PBM fait grief à l'arrêt d'avoir dit que le licenciement de Mme X... est sans cause réelle et sérieuse et en conséquence de l'avoir condamnée à lui verser des dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ qu'en déclarant, après avoir constaté que Mme X... avait ajouté aux quatre limites géographiques de mobilité professionnelle la mention "Cher uniquement" (département du Cher) que la recherche de reclassement de celle-ci n'a pas été loyalement menée par l'employeur parce qu'il ne l'a pas invitée à modifier ses souhaits géographiques au fur et à mesure des recherches de reclassement, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations a violé les articles L. 120-4 et L. 321-1 du code du travail ;

2°/ qu'en déclarant que la recherche de reclassement de Mme X... n'a pas été loyalement menée par l'employeur parce que seuls ont été contactés les services ressources humaines du groupe Pinault Bois Matériaux, à l'exclusion des autres sociétés du groupe Wolseley, et notamment celles du groupe Brossette, la cour d'appel qui n'a pas recherché si des sociétés de ce groupe étaient installées dans le département du Cher qui constituait la limite de mobilité acceptée par la salariée a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 120-4 et L. 321-1 du code du travail, ensemble l'article 1134, alinéa 3, du code civil ;

3°/ qu'en déclarant que la recherche de reclassement de Mme X... n'a pas été loyalement menée par l'employeur parce que s'il justifie avoir diffusé par affichage ou remise directe au personnel les bourses d'emploi interne, la liste et la description des emplois ainsi offerts ne sont pas portées à la connaissance de la cour d'appel qui est dans l'impossibilité de vérifier qu'aucun poste ne correspondait au profil pourtant généraliste de Mme X..., la cour d'appel qui n'a pas recherché si d'autres sociétés du groupe étaient installées dans le département du Cher qui constituait la limite de mobilité acceptée par la salariée a derechef privé de base légale sa décision au regard des articles L. 120-4 et L. 321-1 du code du travail, ensemble l'article 1134, alinéa 3, du code civil ;

Mais attendu que l'employeur est tenu avant tout licenciement économique, d'une part, de rechercher toutes les possibilités de reclassement existant dans le groupe dont il relève, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettant d'effectuer la

permutation de tout ou partie du personnel, d'autre part, de proposer ensuite aux salariés dont le licenciement est envisagé tous les emplois disponibles de la même catégorie ou, à défaut, d'une catégorie inférieure ; qu'il ne peut limiter ses recherches de reclassement et ses offres en fonction de la volonté de ses salariés, exprimés à sa demande et par avance, en dehors de toute proposition concrète ;

Et attendu que la cour d'appel qui a relevé que l'employeur s'était borné à solliciter de ses salariés qu'ils précisent, dans un questionnaire renseigné avant toute recherche et sans qu'ils aient été préalablement instruits des possibilités de reclassement susceptibles de leur être proposées, leurs vœux de mobilité géographique en fonction desquels il avait ensuite limité ses recherches et propositions de reclassement a exactement décidé qu'il n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur les troisième, quatrième, cinquième et sixième moyens, réunis :

Attendu que la société PBM fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à verser à M. A..., à M. C..., à Mme Y... et à M. Z... certaines sommes à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties et le juge doit se prononcer sur tout ce qui lui est demandé et seulement sur ce qui lui est demandé ; qu'en la condamnant l'employeur au paiement de la somme de 20 500 euros à M. A... alors que le salarié n'avait sollicité que l'allocation d'une somme de 20 457,12 euros en réparation de son préjudice, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

2°/ que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties et le juge doit se prononcer sur tout ce qui lui est demandé et seulement sur ce qui lui est demandé ; qu'en la condamnant l'employeur au paiement de la somme de 19 300 euros à M. C... alors que le salarié n'avait sollicité que l'allocation d'une somme de 19 265,55 euros en réparation de son préjudice, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

3°/ que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties et le juge doit se prononcer sur tout ce qui lui est demandé et seulement sur ce qui lui est demandé ; qu'en la condamnant l'employeur au paiement de la somme de 19 300 euros à Mme Y... alors que la salariée n'avait sollicité que l'allocation d'une somme de 19 265,55 euros en réparation de son préjudice, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

4°/ que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties et le juge doit se prononcer sur tout ce qui lui est demandé et seulement sur ce qui lui est demandé ; qu'en la condamnant au paiement de la somme de 18 700 euros à M. Z... alors que le salarié n'avait sollicité que l'allocation d'une somme de 18 650,55 euros en réparation de son préjudice, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

Mais attendu que dès lors que, sous couvert du grief de violation des articles 4 et 5 du code de procédure civile, la société PBM reproche à la cour d'appel d'avoir accordé plus qu'il n'était demandé, il lui appartenait de présenter requête à cette juridiction dans les conditions et délai prévus par les articles 463 et 464 du code de procédure civile ; que le moyen est donc irrecevable ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société PB et M aux dépens ;

à M. A..., à M. B..., à M. C..., à Mme Y... et à M. D... la somme globale de 2 500 euros et, vu l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, la condamne à payer à la SCP Peignot et Garreau la somme de 2 000 euros ;

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que les licenciements de Messieurs Z..., A..., B..., C..., D... et de Madame Y... sont sans cause réelle et sérieuse et en conséquence condamné la Société PBM à lui payer diverses sommes à titre de dommages-intérêts ;

Aux motifs "qu'il résulte du courrier adressé le 10 juillet 2003 aux salariés de la société Bosni par le groupe Wolseley qui leur souhaitait la bienvenue, et de la carte jointe présentant la situation du groupe Wolseley dans le monde, que le groupe auquel appartenait la société Bosni ne se limitait pas au groupe Pinault Bois Matériaux ; que le groupe Wolseley connaissait une progression de son secteur négoce bois et matériaux de construction, avec d'importantes filiales notamment aux Etats-Unis et en Angleterre ; qu'en ne fournissant, dans les lettres de licenciement et dans le présent procès, aucune information permettant d'apprécier le périmètre du secteur d'activité du groupe Wolseley auquel pouvait se rattacher la Société Bosni, et la situation économique et financière de ce secteur, alors que l'appréciation des difficultés économiques ne pouvait se limiter au seul territoire français, la Société Bosni n'a pas donné de cause réelle et sérieuse aux licenciements qu'elle a prononcés ; que le principe d'une indemnisation de Messieurs Z..., A..., B..., C..., D..., et Madame Y... ;

Alors que le secteur d'activité d'un groupe servant de cadre d'appréciation des difficultés économiques ne regroupe que les entreprises du groupe qui ont la même activité dominante et interviennent sur le même marché ; que l'activité de sciage de bois de chêne constitue un secteur d'activité différent de celui du négoce de bois et matériaux de construction ; qu'en déclarant que la Société Bosni n'a pas donné de cause réelle et sérieuse aux licenciements économiques qu'elle a prononcés parce qu'elle n'a pas fourni d'information permettant d'apprécier le périmètre du secteur d'activité du groupe Wolseley et la situation économique et financière de ce secteur alors que son secteur négoce de bois et matériaux de construction connaissait une progression, avec d'importantes filiales notamment aux Etats-Unis et en Angleterre et que l'appréciation des difficultés économiques ne pouvait se limiter au seul territoire français, la Cour d'appel qui a rattaché le secteur d'activité autonome de sciage de bois de la Société Bosni qui était limité au territoire français au secteur d'activité de négoce bois et matériaux de construction d'autres sociétés du Groupe Wolseley a violé l'article L. 321-1 du Code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que le licenciement de X... est sans cause réelle et sérieuse et en conséquence condamné la Société PBM à payer la somme de 10.000 à titre de dommages-intérêts ;

Aux motifs «qu'il ressort des pièces produites que la société Pinault Bois Matériaux, préalablement à ses recherches de reclassement au sein du groupe, a établi avec chaque salarié un curriculum vitae et recueilli les mobilités géographiques de chacun ; qu'ainsi, le 9 décembre 2003, Mme X... a rempli un questionnaire où étaient proposées quatre catégories de limite géographique à cocher : «entre 0 et 50 km de La Charité sur Loire», «département de la Nièvre», «départements limitrophes de la Nièvre», «France entière» où elle a coché «départements limitrophes» et ajouté «Cher uniquement» ; que la Société Bosni, comme elle l'a expliqué aux délégués du personnel lors de la réunion du 18 décembre 2003, munie de ces informations, a alors lancé les recherches de reclassement au sein du groupe ; que si elle justifie avoir diffusé par affichage ou remise directe au personnel les bourses d'emploi interne, la liste et la description des emplois ainsi offerts n'est pas portée à la connaissance de la cour qui est dans l'impossibilité de vérifier qu'aucun poste

ne correspondait au profil pourtant généraliste de Mme X..., qui s'en étonne ;

Et aux motifs que Pinault Bois Matériaux indique encore que la société Bosni avait contacté l'ensemble des directions des ressources humaines qui ni avaient aucun poste disponible et vacant sauf deux postes de responsable d'exploitation ; mais que d'après la réponse de la direction régionale Méditerranée du groupe Pinault Bois Matériaux, les candidatures des salariés de la société Bosni ont été transmises avec indication de leur désir de rester sur leur région, ce qui limitait évidemment les réponses positives ; que d'autre part, seuls ont été contactés les services ressources humaines du groupe Pinault Bois Matériaux, à l'exclusion des autres sociétés du groupe Wolseley, et notamment celles du groupe Brossette, que le profil d'employée administrative de Mme X..., dont l'expérience polyvalente garantissait la permutabilité, pouvait intéresser ; enfin, qu'il n'est pas établi que Madame X... ait été mise en mesure de modifier sa limite de mobilité suite à l'absence de postes disponibles dans les départements de la Nièvre et du Cher ; qu'à cet égard, le témoignage de Monsieur E..., suivant lequel «les restrictions de mobilité géographique n'ont pas fait entrave à notre force de proposition sur le suivi de nos capacités de reclassement» est trop obscur pour retenir, sans autre élément, que Mme X... ait été invitée à modifier ses souhaits géographiques au fur et à mesure des recherches de reclassement ; que l'ensemble de ces éléments conduit à considérer que la recherche de reclassement de Madame X... n'a pas été loyalement menée par l'employeur qui ne pouvait sérieusement retenir une impossibilité de reclassement «faute de poste disponible à pourvoir correspondant à vos qualifications professionnelles compte tenu de la mobilité géographique que vous nous avez indiquée» ; que son licenciement économique est donc privé de cause réelle et sérieuse, et lui ouvre droit à indemnisation ;

Alors que, d'une part, en déclarant, après avoir constaté que Madame X... avait ajouté aux quatre limites géographiques de mobilité professionnelle la mention «Cher uniquement» (département du Cher) que la recherche de reclassement de celle-ci n'a pas été loyalement menée par l'employeur parce qu'il ne l'a pas invitée à modifier ses souhaits géographiques au fur et à mesure des recherches de reclassement, la Cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations a violé les articles L. 120-4 et L. 321-1 du Code du travail, ensemble l'article 1134, alinéa 3 du Code civil ;

Alors que, d'autre part, en déclarant que la recherche de reclassement de Madame X... n'a pas été loyalement menée par l'employeur parce que seuls ont été contactés les services ressources humaines du groupe Pinault Bois Matériaux, à l'exclusion des autres sociétés du groupe Wolseley, et notamment celles du groupe Brossette, la Cour d'appel qui n'a pas recherché si des sociétés de ce groupe étaient installées dans le département du Cher qui constituait la limite de mobilité acceptée par la salariée a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 120-4 et L. 321-1 du Code du travail, ensemble l'article 1134, alinéa 3 du Code civil ;

Alors enfin qu'en déclarant que la recherche de reclassement de Madame X... n'a pas été loyalement menée par l'employeur parce que s'il justifie avoir diffusé par affichage ou remise directe au personnel les bourses d'emploi interne, la liste et la description des emplois ainsi offerts ne sont pas portés à la connaissance de la Cour qui est dans l'impossibilité de vérifier qu'aucun poste ne correspondait au profil pourtant généraliste de Mme X..., la Cour d'appel qui n'a pas recherché si d'autres sociétés du Groupe étaient installées dans le département du Cher qui constituait la limite de mobilité acceptée par la salariée a derechef privé sa décision de base légale au regard des articles L. 120-4 et L. 321-1 du Code du travail, ensemble l'article 1134, alinéa 3 du Code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la Société Pinault Bois Matériaux à payer à Mme A... la somme de 20.500 à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

de 20.457,12 à titre de dommages intérêts ; que compte tenu de son ancienneté et de ses qualifications, son préjudice sera indemnisé par la somme de 20.500 ;

Alors que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties et le juge doit se prononcer sur tout ce qui lui est demandé et seulement sur ce qui est demandé ; qu'en condamnant l'employeur au paiement de la somme de 20.500 alors que le salarié n'avait sollicité que l'allocation d'une somme de 20.457,12 en réparation de son préjudice, la Cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé les articles 4 et 5 du nouveau Code de procédure civile.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la Société Pinault Bois Matériaux à payer à Monsieur C... la somme de 19300 à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Aux motifs que Monsieur C... demande la condamnation de l'employeur au paiement de la somme de 19.265,55 à titre de dommages intérêts ; que compte tenu de son ancienneté et de ses qualifications, son préjudice sera indemnisé par la somme de 19.300 ;

Alors que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties et le juge doit se prononcer sur tout ce qui lui est demandé et seulement sur ce qui est demandé ; qu'en condamnant l'employeur au paiement de la somme de 19.300 alors que le salarié n'avait sollicité que l'allocation d'une somme de 19.265,55 en réparation de son préjudice, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé les articles 4 et 5 du nouveau Code de procédure civile.

Le moyen qui vient d'être développé n'appelle pas de nouveaux développements.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la Société Pinault Bois Matériaux à payer à Madame F... la somme de 19300 à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Aux motifs que Madame Y... demande la condamnation de l'employeur au paiement de la somme de 19.265,55 à titre de dommages intérêts ; que compte tenu de son ancienneté et de ses qualifications, son préjudice sera indemnisé par la somme de 19.300 ;

Alors que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties et le juge doit se prononcer sur tout ce qui lui est demandé et seulement sur ce qui est demandé ; qu'en condamnant l'employeur au paiement de la somme de 19.300 alors que la salariée n'avait sollicité que l'allocation d'une somme de 19.265,55 en réparation de son préjudice, la Cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé les articles 4 et 5 du nouveau Code de procédure civile.

Ce moyen se suffit aussi à lui-même.

SIXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la Société Pinault Bois Matériaux à payer à Monsieur Z... la somme de 18700 à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Aux motifs que Monsieur Z... demande la condamnation de l'employeur au paiement de la somme de 18.650,55 à titre de dommages intérêts ; que compte tenu de son ancienneté et de ses qualifications, son préjudice sera indemnisé par la somme de 18.700 ;

Alors que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties et le juge doit

se prononcer sur tout ce qui lui est demandé et seulement sur ce qui est demandé ; qu'en condamnant l'employeur au paiement de la somme de 18.700 alors que le salarié n'avait sollicité que l'allocation d'une somme de 18.650,55 en réparation de son préjudice, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé les articles 4 et 5 du nouveau Code de procédure civile. »