



licenciement pour motif économique et obligation de reclassement de l'employeur

Jurisprudence publié le **27/08/2009**, vu **3028 fois**, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

Dans un arrêt du 27 mai 2009, la cour de cassation statuait sur la régularité du licenciement d'un salarié, engagé en qualité d'analyste financier senior, lequel avait été licencié pour motif économique le 16 février 2004, dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif.

Le salarié contestait l'effort de reclassement de son employeur.

De son côté, l'employeur estimait avoir rempli ses obligations et établissait qu'il avait adressé au comité d'entreprise dix postes à pourvoir et formulé ensuite dix nouvelles propositions au sein du groupe, en les accompagnant des fiches de postes.

La cour de cassation rappelle en premier lieu qu'il appartient à l'employeur, même quand un plan social a été établi, de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement, prévues ou non dans le plan social, au sein du groupe et parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, et de proposer à chaque salarié dont le licenciement est envisagé des emplois disponibles de même catégorie ou, à défaut, de catégorie inférieure, en assurant au besoin l'adaptation de ces salariés à une évolution de leur emploi.

Dans le cas d'espèce, la cour de cassation estime que le licenciement est injustifié au motif que Les offres de reclassement adressées aux salariés n'étaient pas suffisamment « précises, concrètes et personnalisées ».

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

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 27 mai 2009
N° de pourvoi: 08-42764

« Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1233-4 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 17 janvier 2000 en qualité d'analyste financier senior, a été licencié pour motif économique le 16 février 2004, dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes au titre de son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient qu'aucune disposition légale n'impose à l'employeur

d'adresser aux salariés concernés une proposition individuelle et personnalisée ; que celui-ci, établissant avoir adressé au comité d'entreprise dix postes à pourvoir au service de la gestion du personnel et formulé ensuite dix nouvelles propositions au sein du groupe, en les accompagnant des fiches de postes et des informations permettant aux intéressés de prendre une décision éclairée, a satisfait à son obligation de reclassement ;

Attendu, cependant, que dans le cadre de son obligation de reclassement de tout salarié dont le licenciement économique est envisagé, il appartient à l'employeur, même quand un plan social a été établi, de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement, prévues ou non dans le plan social, au sein du groupe et parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, et de proposer à chaque salarié dont le licenciement est envisagé des emplois disponibles de même catégorie ou, à défaut, de catégorie inférieure, en assurant au besoin l'adaptation de ces salariés à une évolution de leur emploi ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle constatait qu'il existait des possibilités de reclassement et que l'employeur n'avait pas adressé à chacun des salariés dont le licenciement était envisagé des offres de reclassement précises, concrètes et personnalisées, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 17 avril 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne la société Banque privée Fideuram aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Banque privée Fideuram à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP PEIGNOT et GARREAU, avocat aux Conseils pour M. X...

Le moyen reproche à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir débouté Monsieur Jean-Pierre X... de sa demande tendant à faire juger que son licenciement était dénué de cause réelle et sérieuse et à obtenir, en conséquence, la condamnation de son employeur à lui verser une somme pour violation de l'obligation de reclassement et manquement à son obligation d'information et d'adaptation à l'emploi ;

AUX MOTIFS QUE « si l'employeur est tenu de tenter de reclasser ses salariés, au besoin en leur délivrant toute formation complémentaire utile, aucune disposition légale ne lui impose d'adresser aux salariés concernés une proposition individuelle et personnalisée comme le soutient Monsieur Jean-Pierre X... ; qu'en l'espèce la société FIDEURAM WARGNY démontre avoir adressé au comité d'entreprise, dès le 2 décembre 2003, dix postes à pourvoir au service de la gestion du personnel ; qu'elle a ultérieurement formulé cinq nouvelles propositions au sein de son groupe, quatre en Italie, une en Suisse ; que toutes ces propositions étaient accompagnées de la fiche du poste proposé et comportaient toutes les informations requises permettant aux salariés concernés par la procédure de licenciement de prendre une décision éclairée ; que le courrier de

licenciement comportait en outre en annexe les postes disponibles ainsi diffusés, rappelant au salarié qu'il n'avait manifesté son intérêt pour aucun d'eux ; qu'il convient en conséquence de constater que l'employeur a satisfait loyalement à son obligation de reclassement » ;

ALORS D'UNE PART QUE les offres de reclassement adressées au salarié doivent être écrites, précises, concrètes et personnalisées ; qu'en énonçant que si l'employeur était tenu de tenter de reclasser ses salariés, au besoin en leur délivrant toute formation complémentaire utile, aucune disposition légale ne lui impose d'adresser aux salariés concernés une proposition individuelle et personnalisée comme le soutenait Monsieur Jean-Pierre X..., la Cour d'appel a violé l'article L. 321-1, alinéa 3, devenu l'article L. 1233-4 du Code du travail ;

ALORS D'AUTRE PART QUE l'obligation de reclassement impose à l'employeur de faire des propositions personnelles et de procéder à un examen individuel des possibilités de reclassement ; que les offres de reclassement adressées au salarié doivent être écrites, précises, concrètes et personnalisées ; qu'en affirmant que l'employeur avait satisfait loyalement à son obligation de reclassement cependant qu'il ressortait de ses propres constatations que l'employeur s'était borné à adresser au comité d'entreprise dix postes à pourvoir au sein du groupe ce dont il résultait que l'employeur n'avait ni envisagé ni formulé des offres de reclassement précises, concrètes et personnalisées, la Cour d'appel a violé l'article L. 321-1, alinéa 3, devenu l'article L. 1233-4 du Code du travail ;

ALORS ENFIN QUE le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi de catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise, ou le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel il appartient ; qu'en ne recherchant pas ainsi qu'elle y était invitée par les écritures d'appel de Monsieur X... si l'employeur avait satisfait à son effort de formation et d'adaptation, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 321-1, alinéa 3, devenu l'article L. 1233-4 du Code du travail »