



# L' obligation de reclassement de l'employeur en cas de licenciement pour motif économique s'étend au groupe et à ses filiales étrangères

**Jurisprudence** publié le **17/07/2009**, vu **3992 fois**, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

Un arrêt récent vient de la cour de cassation précise l'intensité de l'obligation de reclassement de l'employeur en matière de licenciement économique lorsque l'entreprise concernée est intégrée au sein d'un groupe transnational.

Dans le cas d'espèce, un salarié, employé par une société de droit anglais avait été licencié pour motif économique car la succursale française qui l'employait a été fermée et son poste supprimé.

Le salarié considérait, à juste titre, que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement en ne lui proposant pas un reclassement dans les filiales étrangères du groupe.

La Cour de cassation rappelle une nouvelle fois qu'avant tout licenciement pour motif économique, l'employeur doit rechercher toutes les possibilités de reclassement au sein du groupe dont il relève, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer des permutations de personnels et **ce même si certaines de ces entreprises sont situées à l'étranger.**

**L'employeur ne peut échapper à cette obligation que s'il démontre que la législation applicable localement aux salariés étrangers ne permet pas le reclassement.**

Le chef d'entreprise est également tenu de proposer ensuite aux salariés concernés tous les emplois disponibles de la même catégorie ou, à défaut, d'une catégorie inférieure.

En l'espèce, les juges du fond devaient s'assurer que l'employeur avait bien recherché les possibilités de reclassement au sein du groupe auquel il appartenait, y compris parmi les entreprises situées à l'étranger.

**Pour toute information** : <http://avocat-jalain.fr>

**Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 27 janvier 2009. N° de pourvoi : 07-44062**

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

*Sur le moyen unique :*

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

*Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... employé par la société de droit anglais Kiowi Limited en*

qualité de concepteur multimédia, a été licencié le 13 février 2004, pour le motif économique suivant "La perte de notre principal client en France et la fin de notre contrat avec notre second client nous conduisent à fermer notre succursale française et à supprimer votre poste" ; que, contestant le bien-fondé de son licenciement en raison, notamment, de l'absence de recherche d'une solution de reclassement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes au titre de la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient que les documents produits par l'employeur permettaient de constater que la société Kiwi Limited avait été radiée du registre du commerce le 12 mars 2004 avec effet au 10 février 2004 ; que, dès lors, le reclassement de M. X... ne pouvait pas être recherché et le licenciement était bien fondé ;

Attendu, cependant qu'avant tout licenciement pour motif économique, l'employeur est tenu, 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 permettent d'effectuer des permutations de personnels même si certaines de ces entreprises sont situées à l'étranger sauf si l'employeur démontre que la législation applicable localement aux salariés étrangers ne permet pas le reclassement, et 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'en se déterminant comme elle l'a fait, sans s'assurer que l'employeur avait bien recherché les possibilités de reclassement au sein du groupe auquel il appartenait, y compris parmi les entreprises situées à l'étranger, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;**

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a jugé que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et débouté le salarié de ses demandes indemnitaires au titre de la rupture, l'arrêt rendu le 13 septembre 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 Nîmes ;

Condamne la société Kiwi Limited aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile et l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, condamne la société Kiwi Limited à payer à la SCP Ancel et Couturier-Heller la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-sept janvier deux mille neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Ancel et Couturier-Heller, avocat aux Conseils pour M. X...

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir jugé que le licenciement de M. X... reposait sur une cause réelle et sérieuse, partant de l'avoir débouté de l'ensemble de ses demandes indemnitaires de ce chef, et de l'avoir condamné, en outre, à payer à la société Kiwi limited la somme de 1.000 euros à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive, ainsi que la même somme au titre

de l'article 700 du NCPC ;

*AUX MOTIFS QUE « Sur la rupture du contrat de travail les documents produits par l'employeur permettent de constater que la société Kiowi limited a été radiée du registre du commerce le 12 mars 2004 avec effet au 10 février 2004 ;*

*Que le reclassement de Jean Michel X... ne pouvait donc pas être recherché et le licenciement est bien fondé » (p. 5) ;*

*ALORS QUE le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que si le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise est impossible ; et que les possibilités de reclassement doivent être recherchées à l'intérieur du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, même si certaines de ces entreprises sont situées à l'étranger dès l'instant que la législation applicable localement n'empêche pas l'emploi de salariés étrangers ;*

*D'où il suit qu'en se bornant à relever que la société Kiowi limited avait été radiée du registre du commerce le 12 mars 2004 avec effet au 10 février 2004 pour en déduire que le reclassement du salarié ne pouvait être recherché, lorsqu'il ressortait des pièces du dossier, spécialement de la lettre de licenciement qui fixait les termes du litige, que la cessation d'activité ne concernait que la succursale française de la société de droit anglais Kiowi limited, de sorte qu'il lui appartenait de s'assurer que l'employeur avait bien recherché les possibilités de reclassement au sein du groupe auquel il appartenait, y compris parmi les entreprises situées à l'étranger, ce qu'elle n'avait pas fait, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L 321-1 du Code du travail »*