Image not found or type unknown

Le contenu de l’offre de reclassement.

publié le **04/05/2015**, vu **3883 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

Le 9 avril 2014, la Cour de cassation réunie en Chambre sociale a rendu un arrêt concernant les caractéristiques d’une offre de reclassement qu’un employeur peut proposer à ses employés. (Cass. soc., 9 avr. 2014, n° 13-13.360).

Le 9 avril 2014, la Cour de cassation réunie en Chambre sociale a rendu un arrêt concernant les caractéristiques d’une offre de reclassement qu’un employeur peut proposer à ses employés. (Cass. soc., 9 avr. 2014, n° 13-13.360).

1.Faits-procédure

En l’espèce, l’employeur avaient licencié plusieurs de ses salariés pour motif économique.

Il avait par ailleurs envoyer une liste de postes à pourvoir ouverts à l'ensemble des salariés de l’entreprise.

Les salariés avaient assigné leur employeur aux fins de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les juges du fond avaient décidé de débouter les salariés retenant que si l’employeur avait envoyé la même liste à tous les salariés, il leur avait également communiquer une lettre fixant un entretien pour faire un point avec chacun d’entre eux sur les postes de reclassement possiblement proposés de manière spécifique en fonction de leur profil professionnelle et afin de répondre à leurs questions sur les mesures d’accompagnement.

Les salariés avaient alors former un pourvoi en cassation pour contester cette décision.

2. L’envoi d’une liste de postes à pourvoir ouverts à l’ensemble des salariés de l’entreprise ne constitue pas une offre de reclassement personnalisée.

La Cour de cassation et les juges suprêmes ont décidé de casser l’arrêt de la Cour d’appel considérant que **l’envoi d’une liste de postes à pourvoir ouverts à l’ensemble des salariés de l’entreprise ne constitue pas une offre de reclassement personnalisée.**

L’employeur ne peut remplacer l’offre de reclassement personnalisée par l’organisation d’un entretien individuel ne débouchant pas sur une proposition écrite, précise, concrète et personnalisée.

L’article L.1233-4 du Code du travail dispose 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 ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou 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 offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises ».

3. Validité de l’offre de reclassement.

Cette application avait dès lors était souligné par la Cour de cassation expliquant que l’envoi d’une lettre type aux sociétés du groupe sans que soit précisées les caractéristique des emplois occupés par les salariés, leur qualification ne pouvait constitué le respect de l’obligation de reclassement. (Cass. soc., 13 janv. 2010, n° 08-41.446).

Dans la même logique, la Cour de cassation avait décidé que un courrier circulaire omettant de faire état de l’ancienneté et de la polyvalence des salariés ne permettait pas aux salariés de répondre valablement à la demande de reclassement. (Cass. soc., 10 févr. 2010, n° 08-45.267).

L’employeur est dans l’obligation de rechercher effectivement des possibilités de reclassement des salariés et de leur adresser dans le cadre de l'obligation individuelle de reclassement qui pèse sur lui, et dont l'absence de clause de mobilité dans les contrats de travail ne le dispense pas, des offres précises, concrètes et personnalisées. (Cass. soc., 10 févr. 2010, n° 08-45.207).

Faute de recherche de reclassement, le licenciement sera considéré sans cause réelle et sérieuse. Dans tout les cas, l’obligation de reclassement est nécessairement dans le débat portant sur le cause économique du licenciement. (Cass. soc., 26 mai 1999, n° 97-40.803).

L’obligation impérative de recherche de reclassement s’applique également dans les petites entreprises. (Cass. soc., 22 janv. 2014, n° 12-24.273).

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller juridique.net :
http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés