



Reclassement pendant le délai de réflexion du csp

Par **Folio Johan**, le **26/10/2018** à **15:40**

Bonjour, ai-je le droit de proposer un reclassement avec maintien de salaire le 21^{ème} jour du délai du csp tout en donnant 15 jours de réflexion à mon salarié si acceptation ou pas

Par **P.M.**, le **26/10/2018** à **17:26**

Bonjour,

Si le délai de réflexion du CSP a commencé, c'est que vous n'aviez pas de reclassement à proposer au salarié puisque l'entretien préalable au licenciement économique a eu lieu...

Par **Infoeco**, le **27/10/2018** à **12:37**

Bonjour,

Le contrat de sécurisation professionnelle est proposé par l'employeur durant l'entretien préalable au licenciement économique, ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel.

Un employeur peut ne pas avoir de possibilité de reclassement lors de la remise des documents sur le CSP et plus tard avoir une possibilité qui survient.

Je ne vois pas pourquoi vous n'auriez pas le droit de proposer un reclassement le 21^{ème} jour ou même après.

Si le salarié a accepté le CSP le contrat de travail est rompu à l'expiration du délai de réflexion de 21 jours. Si le salarié n'a pas accepté le CSP, il est probablement en préavis. Dans ces deux cas, il faudra soit que le salarié accepte l'annulation de son licenciement, soit le réembaucher.

Si le salarié n'a pas accepté le CSP et que le licenciement n'a pas encore été notifié, il suffit de ne pas le notifier dans l'attente de la réponse du salarié quant à la proposition de reclassement.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **27/10/2018** à **13:59**

Bonjour,

Chacun peut avoir un avis mais avoir le droit de proposer un reclassement après l'entretien préalable ou même après que le licenciement soit prononcé avec réintégration est une chose mais prolonger le délai de réflexion et empêcher que la rupture d'un commun accord ait lieu au terme du délai de réflexion en est une autre qui je ne pense pas serait validée juridiquement d'autant plus si l'employeur attend volontairement le 21 ème jour...

Si le salarié a accepté le CSP, je rappelle qu'il n'y a pas lieu à licenciement...

Mais peut-être y a-t-il une Jurisprudence que j'ignore...

Par **Infoeco**, le **27/10/2018** à **16:24**

Bonjour,

Folio Johan a dit qu'il voulait laisser un délai de réflexion de 15 jours au salarié. J'ai compris qu'il parlait d'un délai pour que celui-ci accepte ou non la proposition de reclassement. Je n'ai pas compris qu'il veuille prolonger le délai de réflexion sur le CSP. Mais on peut aussi comprendre autrement : deux interprétations sont possibles.

Je n'ai pas dit qu'il serait possible d'allonger le délai de réflexion sur le CSP. A priori, je ne pense pas que cela soit possible.

Par contre, même sans jurisprudence, je pense qu'il doit être possible d'annuler la rupture d'un commun accord des parties suite à une acceptation du CSP, par accord libre et éclairé des deux parties. D'une part, Pôle Emploi n'a aucune raison de s'y opposer et, d'autre part, la Cour de cassation a déjà admis l'annulation d'un licenciement par accord des parties (Cass. Soc. 3 mars 2015, n°13-20549).

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **27/10/2018** à **18:22**

C'est vrai que nous manquons d'éléments précis...

D'autre part, je n'ai effectivement envisagé que le cas où le salarié avait accepté le CSP, dans ce cas, immédiatement, l'employeur doit lui envoyer le motif du licenciement qui aurait été indiqué dans la lettre de licenciement...

Si l'employeur fait une proposition de reclassement le dernier jour du délai de réflexion, il me semble impossible que la rupture du contrat de travail n'ait pas été actée le lendemain et donc il ne pourrait s'agir que d'une réintégration...

A moins de pouvoir justifier qu'une possibilité de reclassement ait "survi" tardivement, l'employeur court le risque qu'il lui soit reproché de n'avoir pas fait tous les efforts avant de lancer la procédure...

Il me semble que l'[Arrêt 13-20549 de la Cour de Cassation](#) traite d'une affaire assez différente :

[citation]Lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice par l'une ou l'autre des parties

de son droit de résiliation unilatérale, la signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue[/citation]

Par **Infoeco**, le **27/10/2018** à **20:24**

Si la jurisprudence que j'ai citée présente des différences de contexte, elle n'en montre pas moins que la Cour de cassation accepte l'annulation d'un licenciement par accord des parties dès lors qu'il y a un réel consentement et absence de fraude.

Il y a aussi cette jurisprudence qui établit que la Cour de cassation considère que lorsque « le salarié avait accepté de manière claire et non équivoque la rétractation par l'employeur du licenciement » l'annulation de celui-ci par accord des parties est possible (Cass. soc., 9 janv. 2008, no 06-45976).

Si Folio Johan n'a pas déjà notifié le licenciement et que le salarié n'a pas opté pour le CSP, dans le contexte d'une proposition tardive de reclassement, l'employeur a tout intérêt à attendre la réponse du salarié pour n'envoyer la lettre que si le salarié refuse le reclassement.
Cordialement.

Par **P.M.**, le **27/10/2018** à **20:46**

Je rappelle que le CSP n'est pas une résiliation unilatérale du contrat comme l'est le licenciement et que c'est déjà un accord commun des parties....

Le 21 ème jour, il serait étonnant que le salarié n'ait pas accepté le CSP si c'est son intention...

Je pense qu'il faudrait distinguer le fait que nous soyons dans le cadre d'un CSP accepté d'une autre situation et dans ce cas, il peut très bien envoyer la lettre après même le 21 ème jour en justifiant qu'une possibilité nouvelle de reclassement a surgi car effectivement tant que le licenciement n'a pas été notifié, le contrat de travail n'est pas rompu si le salarié n'a pas accepté le CSP...

Par **P.M.**, le **27/10/2018** à **21:34**

Je rappellerais aussi les dispositions du 1er alinéa de [l'art. L1233-4 du Code du Travail](#) :
[citation]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 sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.[/citation]

Donc si le salarié est en cours de préavis suite à la notification du licenciement économique parce qu'il a refusé le CSP, cela me paraît trop tard de proposer un reclassement...

Par ailleurs les propositions de reclassement doivent s'arrêter à mon avis avec l'adhésion du salarié au CSP...

Par **Infoeco**, le **28/10/2018** à **15:25**

Bonjour,

En fait, 4 situations peuvent être distinguées :

1 - Le salarié n'a pas accepté le CSP et le licenciement n'a pas été prononcé. Je constate que nous sommes d'accord PM et moi : pas de problème, l'employeur peut et même doit proposer le reclassement possible.

2 - Le salarié n'a pas accepté le CSP et le licenciement a été prononcé, le salarié est donc en préavis. Je persiste à ne pas voir ce qui peut interdire à l'employeur de proposer le reclassement au salarié ; il ne s'agit que d'une proposition, que le salarié peut accepter ou non ! Si le salarié accepte, il faudra en outre que les deux parties conviennent librement et de manière éclairée d'annuler le licenciement, ce qui est possible (voir les jurisprudences que j'ai citées précédemment). Il faudra informer le salarié de cette nécessité.

3 - Le salarié a accepté le CSP et accepte la proposition de reclassement. La rupture du contrat de travail consécutive à l'acceptation du CSP par le salarié est un accord commun des parties ; pourquoi un accord ne pourrait-il pas être annulé par un autre accord ? En l'absence d'une interdiction, je considère que la liberté des contrats s'impose ; par ailleurs, si la Cour de cassation accepte qu'une décision du seul employeur, le licenciement, puisse être annulée par un accord, elle devrait à fortiori considérer qu'un accord peut annuler un accord.

4 - Si le salarié n'a pas accepté la proposition de reclassement, ou ses modalités prévues en 2 ou en 3, et que le salarié a demandé à recevoir les offres de réembauche, le poste disponible devra lui être proposé à ce titre (si le poste est toujours libre lorsque le préavis sera terminé, dans le cas du licenciement).

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **28/10/2018** à **17:23**

Bonjour,

C'est bien là où nos avis divergent car personnellement je me range derrière la Jurisprudence par l'[Arrêt 96-45517 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]le licenciement économique d'un salarié ne pouvant être prononcé que si le reclassement de l'intéressé n'est pas possible, il en résulte que le reclassement doit être tenté avant la notification du licenciement ; qu'ayant relevé que l'employeur ne justifiait pas avoir fait des propositions de reclassement au salarié avant de procéder à son licenciement, se bornant à lui proposer, au cours de l'exécution du préavis de rupture, deux postes de travail, la cour d'appel a exactement décidé que le licenciement était dépourvu de cause économique[/citation]

Il y a fort à penser qu'il en serait de même si la proposition de reclassement intervenait après l'adhésion du salarié au CSP et donc l'envoi du document énonçant les motifs du licenciement économique par l'employeur qu'il doit lui adresser avec concomitance ainsi que communiquer le bulletin détachable à Pôle emploi avec son attestation en joignant la demande d'allocation

spécifique...

Maintenant, l'employeur fait ce qu'il veut avec les risques que cela comporte sans anticiper ce que pourrait faire le salarié...

Par **Infoeco**, le **28/10/2018** à **20:06**

Bonjour,

Les juridictions prud'homales ont à se prononcer sur la situation à la date du licenciement (ou de la rupture consécutive à l'acceptation du CSP).

Si la rupture du contrat de travail a eu lieu (ce que nous ne savons pas) et si l'employeur est mis en cause devant la juridiction prud'homale :

1- si la possibilité de reclassement est apparue après cette date et qu'il n'y en avait pas à cette date, l'employeur devra l'établir pour se justifier de ne pas avoir proposé plus tôt le reclassement et

« il n'y a pas de manquement à l'obligation de reclassement si l'employeur justifie de l'absence de poste disponible, à l'époque du licenciement, dans l'entreprise, ou s'il y a lieu dans le groupe auquel elle appartient » (Cour de cassation, Soc., 2 juillet 2014 n°13-12048).

2- dans le cas contraire, il pourra être condamnable, j'en suis d'accord.

Mais que la première ou la seconde hypothèse soit la bonne, on ne change pas le passé. Et surtout, la question portant sur ce que l'employeur peut faire et non sur ce qu'il a fait, j'en reste à ce que j'ai précédemment exposé.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **28/10/2018** à **21:10**

Moi j'en reste à la Jurisprudence très précise qu'une proposition de reclassement pendant le préavis est trop tardive donc après que le licenciement ait été notifié contrairement à ce que vous avez indiqué en vous trompant car clairement :

[citation]Le licenciement économique d'un salarié ne pouvant être prononcé que si le reclassement de l'intéressé n'est pas possible, il en résulte que le reclassement doit être tenté avant la notification du licenciement.[/citation]

Je pense que vous pourriez le reconnaître carrément mais si vous le faites à demi-mots en indiquant que les juridictions prud'homales ont à se prononcer sur la situation à la date du licenciement, c'est à dire quand le licenciement est notifié...

Mais si vous ne le voulez pas, ce n'est pas grave, les lecteurs en auront été informés...

L'[Arrêt 13-12048 13-12049](#) répond à une toute autre problématique mais en réaffirmant la même règle :

[citation]Il n'y a pas de manquement à l'obligation de reclassement si l'employeur justifie de l'absence de poste disponible, à l'époque du licenciement, dans l'entreprise ou, s'il y a lieu, dans le groupe auquel elle appartient.[/citation]

Donc avant que le préavis soit commencé et la Cour de Cassation a réitéré cette même règle régulièrement...

Par **Infoeco**, le **29/10/2018** à **15:55**

Bonjour,

Je n'ai jamais dit qu'un employeur disposant d'une possibilité de reclassement serait en droit de ne pas le proposer avant le licenciement économique, j'ai même écrit dans mon message du 28/10/2018 20:06 « il pourra être condamnable » (il le sera, si le salarié l'attaque aux prud'hommes).

J'ai répondu à la question posée. J'ai d'abord considéré que cette question induisait que la possibilité de reclassement était apparue aux alentours du 21ème jour du délai de réflexion du CSP. J'ai ensuite envisagé plusieurs situations possibles. Je ne vais pas revenir sur tout ce que j'ai déjà écrit que j'invite à relire, mais seulement sur l'hypothèse qui focalise l'attention de mon contradicteur.

Le fait qu'un employeur soit condamnable si à la date du licenciement économique il n'a pas proposé préalablement un reclassement disponible, n'interdit pas de proposer un reclassement devenu possible après la notification du licenciement (en cas d'acceptation du reclassement dans l'entreprise par le salarié, il faudra, comme je l'ai déjà indiqué, une annulation du licenciement par accord libre du salarié).

Dans le cas, où l'employeur n'aurait pas proposé avant le licenciement un reclassement possible et qu'il le fait pendant le préavis :

- soit le salarié accepte le reclassement et donne son accord à l'annulation du licenciement et dans ce cas il n'y plus de licenciement intervenu de manière condamnable ;
- soit le salarié refuse et cela n'a rien changé * au fait que l'employeur était en tort, ... il ne devient pas, il reste condamnable.

*Je ne veux pas croire que la position exprimé par mon contradicteur (qui s'oppose à une proposition du poste après le licenciement) suggère ainsi que l'employeur devrait tenter de camoufler sa non-proposition du reclassement possible avant le licenciement, en ne le proposant pas après. Mais cacher un poste vacant n'est pas si simple dans une entreprise et pour ne pas attirer l'attention, il ne faudrait pas qu'il recrute sur le poste disponible.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **29/10/2018** à **18:59**

Bonjour,

Vous avez surtout écrit :

[citation] Le salarié n'a pas accepté le CSP et le licenciement a été prononcé, le salarié est donc en préavis. Je persiste à ne pas voir ce qui peut interdire à l'employeur de proposer le reclassement au salarié[/citation]

Bien sûr rien n'est interdit, mais suivant la Jurisprudence que j'ai cité :

[citation]Le licenciement économique d'un salarié ne pouvant être prononcé que si le reclassement de l'intéressé n'est pas possible, il en résulte que le reclassement doit être tenté avant la notification du licenciement.[/citation]

Ce n'est pas seulement dans le cas contraire où l'employeur devra l'établir pour se justifier de ne pas avoir proposé plus tôt le reclassement qu'il sera condamnable car vous tronquez vos propres affirmations mais parce qu'il est trop tard pour en proposer un et c'est clairement ce qu'indique la Cour de Cassation dans toute sa Jurisprudence...

Ce n'est donc plus un reclassement que l'employeur peut proposer pendant le préavis que vous le vouliez ou non, maintenant, si vous voulez l'inciter à le faire en lui promettant qu'il ne risque rien, libre à vous mais ce n'est pas mon avis...

Il y a une troisième hypothèse que vous occultez c'est que le salarié, en dehors d'accepter d'annuler le licenciement ou qu'il refuse le reclassement, c'est qu'il exerce un recours devant le Conseil de Prud'Hommes pour faire juger que le licenciement économique est dépourvu de cause et suivant la Jurisprudence, il aura toutes les chances de gagner en raison de la proposition trop tardive du dit reclassement car c'est le sens évident de la Jurisprudence...

Je ne veux pas croire que vous n'avez pas compris que tous les efforts de reclassement doivent être accomplis avant la notification du licenciement même si vous vous cachez derrière une hypothèse rocambolesque qu'une possibilité survienne après...

A la limite c'est une proposition de réembauchage que l'employeur peut lui faire si un poste devient vacant et pour lequel le salarié peut faire valoir sa priorité s'il le désire...

On ne peut plus reclasser un salarié qui est en cours de préavis parce que le licenciement économique a été notifié, cela me semble assez facile à assimiler sinon vous risquez de faire une contre-publicité au site que vous indiquez...

Encore une fois maintenant, l'employeur peut faire ce qu'il veut mais en étant éclairé sur les risques que cela comporte...

Par Infoeco, le 30/10/2018 à 16:06

Bien sûr que l'employeur doit rechercher et proposer un reclassement au salarié (s'il en a trouvé un) avant de le licencier pour motif économique. C'est une évidence que je n'ai naturellement jamais contesté, même si vous faites comme si. Ce n'était pas la question posée !

Mais, « il n'y a pas de manquement à l'obligation de reclassement si l'employeur justifie de l'absence de poste disponible, à l'époque du licenciement, dans l'entreprise, ou s'il y a lieu dans le groupe auquel elle appartient » (Cour de cassation, Soc., 2 juillet 2014 n°13-12048). Qu'une démission, ou une autre rupture non économique, intervienne après la notification du licenciement économique et rende ainsi un poste disponible, n'a rien de rocambolesque ! Il y a fréquemment des entrées et sorties de personnel dans beaucoup d'entreprises.

Ensuite, j'ai répondu à la question de savoir s'il était possible de proposer un reclassement avec maintien de salaire le 21^{ème} jour du délai du csp. Je n'ai pas dit que c'était facile (sauf si la rupture du contrat de travail n'avait pas eu lieu) puisque j'ai expliqué que le salarié devrait non seulement accepter le reclassement, mais aussi l'annulation du licenciement.

Je constate que vous reconnaissez dans le haut de votre intervention postée le 29/10/2018 à 18:59 que proposer un reclassement même après un licenciement n'est pas interdit.

Je vous cite « Bien sûr rien n'est interdit, mais... ». Dont acte.

Cordialement.

Par P.M., le 30/10/2018 à 16:41

Bonjour,

La question posée est de savoir si l'employeur peut encore proposer un reclassement au 21^{ème} jour du délai de réflexion du CSP...

Vous répondez oui, bien sûr et même si le licenciement a été prononcé et que le salarié est en préavis...

Moi, je réponds non car les recherches de reclassement se terminent avec la notification du licenciement en m'appuyant sur la Jurisprudence et que donc en faisant cela, il risque de faire invalider le licenciement économique car après s'il y a un poste qui devient disponible c'est une proposition de réembauchage qu'il peut faire...

C'est donc ce qui nous sépare car apparemment vous ne savez pas faire la différence entre les deux...

Vous commettez une nouvelle erreur car si la proposition de reclassement est faite même d'une manière rocambolesque le 21^{ème} jour du délai de réflexion du CSP, sans que le licenciement ait été prononcé, le salarié n'aurait pas par conséquent à donner son accord pour son annulation et s'il a formulé déjà son accord pour le CSP, le contrat de travail sera rompu d'un commun accord le soir même...

Ce n'est pas interdit au sens juridique du terme de proposer un reclassement même après que le licenciement soit notifié car aucun texte ne le précise mais la Jurisprudence est suffisamment claire et précise pour dire que cela correspond pratiquement à un défaut de l'employeur dans les efforts qu'il doit faire avant qui conduit à dire que le licenciement économique est dans ce cas sans cause...

J'ajoute que c'est une hérésie même si vous en défendez le principe mais peut-être aurais-je dû plus carrément vous donner tort en vous disant carrément que c'est interdit ce à quoi vous auriez eu beau jeu de me répondre que je ne m'appuie sur aucun texte...

Vous pouvez écrire encore des pages mais cela ne changera pas que nos avis divergent et que moi je m'appuie sur la Jurisprudence de la Cour de Cassation dans un cas exactement similaire de proposition d'un reclassement pendant le préavis de licenciement économique ce qui n'est pas le cas de l'Arrêt 13-12048...