



HAL
open science

Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, 5 février 2008, RG numéro 06/00810

Virginie Fraissinier

► To cite this version:

Virginie Fraissinier. Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, 5 février 2008, RG numéro 06/00810. Revue juridique de l'Océan Indien, 2009, 09, pp.251-252. hal-02610902

HAL Id: hal-02610902

<https://hal.univ-reunion.fr/hal-02610902v1>

Submitted on 18 May 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

5.1. CONTRAT DE TRAVAIL – Rupture – Licenciement économique

Licenciement pour motif économique – Manquement à l’obligation de reclassement (OUI) – Cause réelle et sérieuse (NON)

CA Saint-Denis, 5 février 2008 N°RG06/00810

Virginie FRAISSINIER, Docteur en droit – Ancienne ATER à l’Université de La Réunion

Le salarié d’une entreprise en difficulté fait l’objet d’un licenciement économique individuel. En première instance le Conseil de Prud’hommes conclut à un licenciement abusif, l’employeur s’étant contenté d’indiquer qu’aucun reclassement du salarié n’était possible, sans avoir procédé à de réelles recherches en ce sens.

La Cour d’appel de Saint-Denis confirme le jugement de première instance. Elle considère que l’employeur « ne pouvait se borner à indiquer qu’aucun reclassement n’était possible, alors que l’article L.321-1 du Code du travail lui fait obligation de faire tous les efforts possibles en ce sens (non seulement parmi les emplois de la même catégorie que celui occupé par le salarié considéré mais également, sous réserve de l’accord de celui-ci, dans les emplois d’une catégorie inférieure) et qu’il est manifeste qu’elle n’a effectué aucune recherche en ce sens ; c’est à juste titre que le conseil des prud’hommes a évalué à 13 800 euros le préjudice consécutif à un licenciement qui était, de ce fait, dépourvu de cause réelle et sérieuse ».

Le « droit » du licenciement pour motif économique a sensiblement évolué au fil des années. Pour que le licenciement soit justifié et donc valable il faut qu’il repose sur une cause réelle et sérieuse laquelle est désormais appréciée par le juge judiciaire. En l’espèce, la réalité du motif du licenciement était admise par les juges dans la mesure où était rapportée la preuve des difficultés économiques de l’entreprise et de l’impossibilité de maintenir le poste occupé par le salarié. En revanche, ils contestaient le sérieux du motif – impossibilité de reclassement- allégué par l’employeur.

En la matière, les exigences jurisprudentielles et légales sont devenues strictes. C’est la Cour de cassation qui, la première, a posé le principe que « *la suppression de poste ne peut fonder un licenciement économique que si l’employeur justifie de ne pouvoir reclasser le salarié dont l’emploi est supprimé* »². Le principe a été repris par la loi du 17 janvier 2002 à l’article L. 321-1 alinéa 3 anc. du Code du travail³.

¹ Rappelons que pour être valable, la transaction doit être signée après l’envoi en recommandé avec accusé de réception de la lettre de licenciement. Afin de détourner cette procédure certains employeurs utilisent la pratique dite de la page blanche consistant en l’envoi d’une feuille blanche en recommandé avec accusé de réception à titre de notification du licenciement puis plus tard de la remise en main propre de la véritable lettre de licenciement antidatée contenant les griefs invoqués à l’appui de la rupture du contrat, la transaction étant signée le même jour. La Cour de cassation décide que ne constitue pas la notification du licenciement l’envoi d’une feuille blanche et que la remise en main propre d’une lettre ne peut suppléer la notification du licenciement.

² Cass. soc., 1^{er} avril 1992, *Bull. civ. V n°228*. Cass. soc., 25 février 1992, arrêt Expovit, *D.*, 1992, p. 390, note Desfossez.

³ Actuel art. L.1233-4 du Code du travail.

L'obligation de reclassement du salarié, qui s'impose à l'employeur est une obligation de moyen qui semble se transformer progressivement en une « obligation de résultat atténuée »¹.

Sous l'impulsion du juge, les conditions de l'obligation n'ont en effet cessé de s'étendre. Ainsi, l'obligation de recherche d'un possible reclassement dans l'entreprise s'est étendue au groupe national² puis au groupe international³. Mais, à côté de l'élargissement du cadre de l'obligation de reclassement, l'étude de la jurisprudence montre que l'examen de l'attitude de l'employeur s'est renforcé.

L'obligation de reclassement oblige l'employeur à montrer « qu'il a procédé à toutes les démarches et investigations utiles et que sa recherche a été concrète »⁴. Un arrêt du 6 mars 2007 indique, de la manière la plus nette qui soit, que l'employeur ne peut se contenter d'adresser des « lettres circulaires » aux sociétés du groupe accompagnées de la liste nominative du personnel, ainsi qu'un courrier au syndicat professionnel pour prétendre avoir satisfait à son obligation de reclassement⁵. De la même façon, la simple mise en ligne globale sur un intranet de tous les postes vacants dans l'entreprise ou dans le groupe est insuffisante pour remplir la condition « d'offres précises, concrètes et personnalisées »⁶. En un mot, l'employeur doit faire preuve d'une recherche préalable, sérieuse et active des possibilités de reclassement du salarié dont le licenciement économique est envisagé. Comme le résume la Cour de cassation « l'employeur doit engager une recherche effective des postes disponibles »⁷. A cet égard, les juges dionysiens reprennent scrupuleusement le point de vue de la Haute juridiction en considérant comme non fondé le licenciement économique du salarié, faute pour l'employeur d'avoir procédé à toutes les recherches prescrites.

En tout état de cause, tout manquement à l'obligation de reclassement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse⁸, entraînant corrélativement le droit pour le salarié à demander réparation. Ayant en l'espèce moins de deux ans d'ancienneté, s'appliquait l'article L.122-14-5 anc. du Code du travail selon lequel le salarié peut prétendre à une indemnité correspondant au préjudice subi.

¹ Voir Géa F., « Licenciement pour motif économique : l'obligation générale de reclassement », *RJS*, Juillet-août 2000 ; Couturier G., « Vers un droit du reclassement », *Dr. soc.*, mai 1999, p. 501.

² Cass. soc. 25 juin 1992, *Bull. civ. V n°420*.

³ Cass. soc., 7 octobre 1998, *Bull. civ. V n°407*.

⁴ Reims, 3 juin 1998, cité par Géa F., « Licenciement pour motif économique : ... », *op. cit.*

⁵ Cass. soc., 6 mars 2007, *RDT*, 2007, p. 313, obs. P. Waquet ; Cass. soc., 13 février 2008, *CSBP n° 200*, 1^{er} mai 2008, p. 195.

⁶ Cass. soc., 20 avril 2005, *Bull. civ. V n°152*.

⁷ Cass. soc., 17 octobre 2001, inédit, pourvoi n°99-42464.

⁸ Cass. soc., 1^{er} avril 1992, *précité*.