

Les contraintes formelles encadrant l'exécution de l'obligation patronale de reclassement en cas de licenciement pour motif économique

par Franck Héas, Maître de conférences à l'université de Bretagne-sud (1)

PLAN

I. L'administration de la preuve de l'obligation de reclassement en cas de licenciement économique

A. L'objet de l'obligation de reclassement

B. La charge de la preuve de l'obligation de reclassement

II. Les moyens de preuve de l'obligation de reclassement en cas de licenciement économique

A. L'exigence d'un écrit

B. Le renforcement du formalisme

En matière de licenciement pour motif économique, la jurisprudence a déjà abondamment précisé les conditions d'exécution par l'employeur de son obligation de reclassement (2). Les recherches de réaffectation doivent être menées préalablement à la notification de la rupture (3), dans un espace qui s'étend au-delà des seules frontières de l'entreprise (4). Après le « quand » et le « où », la décision de la Chambre sociale du 20 septembre 2006 présentement commentée vient donc utilement et pédagogiquement compléter les décisions antérieures de la Cour de cassation à propos du « comment » du reclassement.

En l'espèce, il s'agissait d'un salarié d'une association (5) qui, après trente années d'ancienneté en qualité de comptable puis de directeur administratif, fut licencié pour motif économique le 21 février 2002. L'intéressé saisit alors le Conseil de prud'hommes de Laval de différentes demandes : paiement d'heures complémentaires, rappel de salaires, dédommagement pour harcèlement moral, repos compensateur et non-respect de la priorité de réembauchage. En outre, le salarié contesta également la légitimité de la rupture de contrat de travail à l'initiative de son employeur. A l'exception du harcèlement moral, le jugement fit droit aux demandes du travailleur. Un appel fut donc formé à titre principal par l'association employeur et à titre incident, par le salarié. Dans un arrêt en date du 15 juin 2004, la Cour d'appel d'Angers confirma la décision des premiers juges s'agissant des éléments relatifs au harcèlement moral, à la priorité de réembauchage, aux heures supplémentaires et au repos compensateur. En revanche, le salarié fut débouté de sa demande de dédommagement pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il forma donc un pourvoi.

Les arguments soulevés à l'appui de ce recours sont nombreux. Néanmoins, les juges du droit n'examinent pas tous les moyens et ceux sur lesquels ils statuent sont analysés succinctement. On observera que l'argument tiré d'un licenciement vexatoire est écarté par la Chambre sociale. Une telle qualification est courante dans les pourvois, mais est exceptionnellement admise. La Cour de cassation peut néanmoins accorder une indemnisation au salarié lorsque le licenciement a été accompli « dans

(1) Droit et Changement social UMR-CNRS 6028/MSH Guépin (Université de Nantes), IREJE (Université de Bretagne-sud).

(2) A. Chirez, Propriété de l'emploi, indemnisation et reclassement, *Droit Ouvrier*, juillet-août 2005, p. 335 ; P.H. Antonmattéi, L'obligation de reclassement préalable au licenciement pour motif économique : nouvelles dispositions, *Droit Social*, 2002, p. 274 ; B. Boubli, Réflexions sur l'obligation de reclassement en matière de licenciement pour motif économique, *RJS*, 1996, p. 131 ; M. Del Sol, L'obligation prétorienne de reclassement en matière de licenciement économique : esquisse d'un régime juridique, *JCP éd. E*, 1995, 498 ; P.H. D'Ornano, L'obligation

individuelle de reclassement, *JCP éd. S*, 2005, 1231 ; D. Jourdan, Le droit au reclassement, *Sem. soc. Lamy*, suppl. au n° 1038, 23 juillet 2001, p. 25 ; B. Lardy-Pélessier, L'obligation de reclassement, *D*, 1998, chr., 399.

(3) Soc 27 octobre 1998, *JCP éd. G*, 1998, IV, 3399 ; Soc 30 mars 1999, *Droit Social*, 1999, p. 635 ; E. Gayat, Reclassement avant licenciement, *Droit Ouvrier*, juillet-août 2005, p. 347.

(4) Soc 5 avril 1995 (deux espèces), *Bull civ*, V, n° 123.

(5) F. Héas, Le reclassement au sein d'une association, *Droit Ouvrier*, février 2005, p. 49.

des conditions vexatoires » (6). Il nous semble plus précis sur le plan juridique d'arguer éventuellement d'un licenciement abusif (7) en référence à la notion d'abus de droit en matière délictuelle (8) ou de l'exigence d'exécuter de bonne foi les conventions (9).

Au-delà de ces arguments qui n'emportent nullement la décision de la Cour de cassation, l'essentiel de l'arrêt se fonde sur le moyen relatif au caractère injustifié du licenciement. Le salarié avance en effet que la preuve de l'exécution de l'obligation patronale de reclassement fait défaut et que, par conséquent, le licenciement pour motif économique dont il a fait l'objet est sans cause réelle et sérieuse. Sur le plan probatoire, le problème juridique est donc de déterminer les formes requises quant aux exigences de reclassement. Se fondant sur le dernier alinéa de l'article L 321-1 du Code du travail disposant que les offres de reclassement « doivent être écrites et précises », la Chambre sociale fixe à cet égard un formalisme qui ne surprend guère. Sur ce point, l'arrêt de la Cour de cassation en date du 20 septembre 2006 est en conformité avec la jurisprudence antérieure qui impute à l'employeur la charge de la preuve de l'obligation de reclassement (I). L'apport de l'arrêt est de renseigner sur les moyens par l'intermédiaire desquels cette preuve pourra alors être apportée (II).

I. L'administration de la preuve de l'obligation de reclassement en cas de licenciement économique

L'objet de l'obligation de reclassement étant l'accomplissement par l'employeur de recherches de réaffectation (A), c'est fort logiquement que la jurisprudence fait depuis longtemps peser sur ce dernier la charge de prouver que les démarches ont été effectuées (B).

A. L'objet de l'obligation de reclassement

Nous avons déjà démontré que l'employeur est débiteur de l'obligation de reclassement en cas de projet de licenciement pour motif économique. Or, l'objet d'une telle obligation est d'étudier toutes les solutions alternatives à la rupture du contrat de travail : la finalité est la survie du lien contractuel. L'office de l'employeur est donc essentiel dans la recherche d'une réaffectation du salarié : il doit procéder à des actes concrets de prospection. C'est pourquoi il ne satisfait pas à son obligation dès lors que les actions destinées à aboutir au reclassement font défaut et qu'aucune investigation n'a été envisagée (10). L'obligation de reclassement à la seule charge de l'employeur doit par conséquent se matérialiser par des actes positifs et celui-ci, normalement prudent et diligent, doit procéder à de réelles recherches de reclassement. Si un licenciement pour motif économique est envisagé, l'employeur n'est nullement

tenu au maintien de l'emploi, mais plutôt à la recherche de ce maintien (11).

Lorsque la continuité du lien contractuel est remise en cause par l'employeur sur la base d'un motif économique, celui-ci se doit donc de tout mettre en œuvre, de tout tenter pour assurer la survie de la relation salariale. D'origine jurisprudentielle, cette obligation patronale de reclassement a d'emblée constitué une garantie individuelle des salariés visés par un projet de licenciement économique (12). Dans le cadre de la loi de modernisation sociale de 2002 (13), l'obligation de reclassement inscrite dans le nouvel article L 321-1 du Code du travail était présentée comme un « *droit au reclassement* ». Or, dans cette acception, le terme de droit doit être entendu au sens d'un droit subjectif, c'est-à-dire attaché à une personne : il s'agit d'une prérogative attribuée à un individu dans son intérêt lui permettant de jouir d'une chose, d'une valeur ou d'exiger d'autrui une prestation (14). En l'occurrence, le salarié apparaît comme le créancier de l'employeur, bénéficiant à ce titre d'un droit à des recherches sérieuses de reclassement, dès lors que son licenciement est envisagé pour motif économique : l'obligation de reclassement désigne un droit personnel du salarié à l'encontre de l'employeur. Cette prérogative individuelle bénéficie à chaque travailleur concerné par un

(6) Soc 7 juin 2006, n° 04-40912 : pendant la durée de la procédure de licenciement, l'employeur avait interdit au salarié l'accès à l'entreprise, alors qu'il n'invoquait à son encontre aucune faute grave (ce qui aurait de droit exclu tout préavis) ; l'employeur avait de plus fait forcer les tiroirs du bureau du salarié où étaient rangées des affaires personnelles.

(7) Soc 14 juin 2006, n° 04-45545 ; Soc 15 juin 2006, n° 04-45422 (en l'espèce, le salarié est doublement indemnisé pour licenciement injustifié et licenciement abusif).

(8) 2^{ème} Civ. 26 novembre 1953, *JCP*, 1953, II, 7897.

(9) Article 1134 C. civ.

(10) Soc 3 octobre 1995, *Sem. soc. Lamy*, 1996, n° 781, p. D49.

(11) F. Héas, *Les obligations de reclassement en droit du travail, Droit Social*, 1999, p. 504.

(12) P.H. Antonmattéi, *Projet de loi de modernisation sociale : quelques propos sur une nouvelle définition du motif économique, Droit Social*, 2001, p. 931 ; F. Favennec-Héry, *Licenciement pour motif économique : contrôle ou contournement*, in *Mélanges en l'honneur de Henri Blaise*, Paris, Economica, 1995, p. 217 ; P. Waquet, *La cause économique du licenciement, Droit Social*, 2000, p. 176.

(13) Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, *JO*, 18 janvier 2002, p. 1008.

(14) G. Comu, *Vocabulaire juridique*, Paris, PUF.

projet de licenciement pour motif économique, quels que soient l'effectif de l'entreprise, le nombre de licenciements envisagés ou l'ancienneté de l'intéressé.

D'un certain point de vue, l'existence de ce droit au reclassement peut se justifier au regard de l'appartenance du salarié concerné à une communauté de travail. Dès lors que le motif de la rupture envisagée est par définition « non-inhérent à la personne » de l'intéressé (15), dès lors que sa volonté a été inopérante dans le cadre de la mesure de licenciement en cours, il apparaît juste et légitime que l'employeur prospecte en vue de trouver des solutions permettant de maintenir le contrat de travail au sein d'un ensemble (entreprise, groupe, unité économique et sociale, etc.) qui a, directement ou indirectement, bénéficié de la prestation du salarié. Par la suite et notamment en cas de contentieux, il lui reviendra alors d'établir que l'obligation de reclassement à sa charge a été correctement effectuée.

B. La charge de la preuve de l'obligation de reclassement

En matière de preuve, les textes sont nombreux. De plus, en raison du particularisme des relations professionnelles, les règles de preuve ne sont pas totalement uniformes en droit du travail (16). Elle sont également fonction de la règle de fond (17). Aussi, les dispositions probatoires d'ordre général présentent un intérêt tout relatif, renforçant ainsi l'autonomie du droit du travail. L'article 9 du nouveau Code de procédure civile, disposant qu'« il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention », ou l'article 1315 du Code civil, imposant à celui qui réclame l'exécution d'une obligation de la prouver, bénéficient d'une faible influence en droit du travail (18).

Dans ce domaine, les dispositions de l'article L 122-14-3 s'appliquent à tout licenciement. Elles organisent le principe de la neutralisation de la charge de la preuve (19) : dans la perspective de fixer les termes du litige, l'employeur a simplement la charge de l'allégation (20). Le domaine d'application de l'article L 122-14-3 est donc assez étendu, ce qui ne signifie pas pour autant qu'il reçoive application en toute hypothèse.

Notamment, en matière de reclassement des salariés visés par un projet de licenciement pour motif économique, la jurisprudence unanime confère depuis longtemps à l'employeur un rôle essentiel dans l'administration de la preuve. Il doit tout d'abord établir qu'il a correctement satisfait à son obligation de reclassement (21) ou « qu'il a mis en œuvre tous les moyens pour rechercher les possibilités de reclassement » (22). De même, l'employeur doit apporter la preuve que le salarié licencié pour motif économique ne pouvait occuper un emploi de reclassement existant (23). Enfin, pour la Chambre sociale, l'employeur doit établir l'impossibilité dans laquelle il s'est éventuellement trouvé pour reclasser l'intéressé (24). Sur ces questions probatoires, le contentieux est totalement unifié puisque, selon le juge administratif, il appartient à l'employeur de démontrer l'absence d'emploi dans lequel pouvait être reclassé le travailleur (25) et plus largement, l'impossibilité de procéder au reclassement du salarié (26).

Le régime de la preuve de l'impossibilité de reclassement en matière de licenciement économique exclut donc toute application de l'article L 122-14-3 du Code du travail qui organise la neutralisation de la charge de la preuve. Plus particulièrement, l'employeur est sanctionné pour manquement à son obligation de reclassement chaque fois qu'il n'établit pas la réalité et l'effectivité de ses efforts de reclassement ou plus largement, l'impossibilité de reclasser. La charge de la preuve de cette impossibilité n'est nullement neutralisée. Plus largement, la charge de la preuve de l'obligation de reclassement pèse sur l'employeur (27). Celui-ci doit établir que toutes les perspectives de maintien du contrat de travail ont été envisagées et qu'il était impossible de réaliser un reclassement effectif à quelque niveau que ce soit.

L'arrêt de la Chambre sociale en date du 20 septembre 2006 s'inscrit pleinement dans le prolongement de la jurisprudence antérieure. Il n'appartient pas au salarié visé par un projet de licenciement économique d'établir la possibilité de son reclassement ou de démontrer que les recherches de reclassement à son bénéfice n'ont pas été correctement effectuées. En cas de licenciement dans le

(15) Article L 321-1 1^{er} al. CT.

(16) F. Favennec-Hery, *La preuve en droit du travail*, Thèse Droit, Paris X, 1983, 768 p.

(17) F. Favennec-Hery, *La preuve face aux pouvoirs de l'employeur*, *Droit Social*, 1985, 173.

(18) F. Favennec-Hery., art. préc., p. 174 ; V. Cottereau, *La preuve en droit du travail*, *Sem. soc. Lamy*, 1988, supplément au n° 419, p. D52.

(19) F. Favennec-Hery, *Licenciement : le dénouement de l'imbraglio probatoire*, *Droit Social*, 1990, p. 178 ; V. Cottereau, art. préc., p. D56.

(20) F. Favennec-Hery, art. préc., p. 183.

(21) CA Paris 1^{er} mars 1994, *RJS*, 5/94, n° 529, p. 334 ; CA Dijon 27 juin 1996, *RJS*, 10/96, n° 1130, p. 716 ; Soc 1^{er} juillet 1997, *Sem. soc. Lamy*, 1997, n° 848, p. 16.

(22) CA Dijon 17 octobre 1995, *Bulletin d'Information de la Cour de cassation*, 15 avril 1996, n° 483, p. 19 ; CA Dijon 27 juin 1996, préc.

(23) Soc 6 février 1997, *Sem. soc. Lamy*, 1997, n° 827, p. 16.

(24) Soc 19 novembre 1992, *Bull civ*, V, n° 564, p. 356 ; Soc 27 janvier 1993, *Liaisons Sociales, Jurisprudence*, n° 6801, 22 janvier 1993, p. 4 ; CA Orléans 6 mars 1997, *Droit Ouvrier*, octobre 1997, p. 411, note D. Boulmier ; Soc 11 février 1997, Soc 19 mars 1997, *CSBP*, septembre-octobre 1997, supplément au n° 93, p. 45 ; Soc 10 juin 1997, *JCP éd. E*, 1997, Pan, 883.

(25) CE 5 mai 1986 Mutuelle intergroupe d'entraide, *Jurisp. soc.*, n° 87-484, p. 111 ; CE 25 octobre 1995 Société Yoshida France, n° 148-033, cité par la circulaire DRT n° 96/11 du 3 décembre 1996 actualisant la circulaire n° 93/23 du 4 octobre 1993 relative aux décisions administratives en matière de licenciement des représentants du personnel, *JCP éd. E*, 1997, III, 68236.

(26) CE 16 juin 1989 Société Outinord, n° 86-222 ; CE 14 juin 1996 Société Industrielle des Automobiles de Provence Nord, n° 148-028.

(27) Soc 19 novembre 1992, *Bull civ*, V, n° 564 ; Soc 10 juin 1997, *JCP éd. E*, 1997, 883.

cadre de l'article L 321-1 du Code du travail, la jurisprudence écarte toute neutralisation de la charge de la preuve en matière de recherche de réaffectation : l'employeur supporte en effet seul la charge de la preuve de l'exécution de l'obligation dont il est débiteur et c'est

donc à lui de justifier « *des efforts de reclassement* » (28). La question est alors de déterminer les moyens de preuve que l'employeur peut avancer. Sur ce point, la décision présentement commentée innove ou du moins, apporte des précisions utiles.

II. Les moyens de preuve de l'obligation de reclassement en cas de licenciement économique

Même si, en exigeant un écrit pour prouver l'exécution de l'obligation de reclassement (A), la Cour de cassation renforce le formalisme en droit du travail (B), les juges du droit ne procèdent dans la décision du 20 septembre 2006 qu'à une stricte application de la loi.

A. L'exigence d'un écrit

Dans son arrêt du 15 juin 2004, la Cour d'appel avait admis que l'employeur établisse par tous moyens qu'il avait satisfait à l'obligation de reclassement préalable au licenciement pour motif économique. Le cœur du litige résidait dans ce point. En l'espèce, l'employeur n'avait présenté au juge qu'une seule attestation, fournie au titre de proposition de reclassement. Il s'agissait d'un document établi par un ou plusieurs membres de l'association (29) détaillant l'offre de pluri-activité (gestion de trois structures, chacune à temps partiel) faite au salarié et déclinée par celui-ci. La Cour de cassation refuse ce moyen de preuve. Comment l'employeur peut-il alors prouver qu'il a exécuté l'obligation de reclassement ?

A cet égard, l'article L 321-1 du Code du travail dispose que « *les offres de reclassement doivent être écrites et précises* ». Sur cette base, la Cour de cassation fixe des exigences quant à la forme de l'offre et à son auteur. En premier lieu, la (ou les) proposition(s) de réaffectation doivent revêtir la forme d'un écrit. La Chambre sociale procède sur ce point à une application littérale, logique et simple de la loi. L'offre de reclassement doit correspondre à un acte manuscrit. Puisque l'enjeu est d'établir que les recherches de reclassement ont été diligentées, la proposition peut également être élaborée sous forme électronique conformément à la loi du 13 mars 2000 (30). L'article 1316-1 du Code civil précise en effet que « *l'écrit sous forme électronique est admis en preuve au même titre que l'écrit sous forme papier* », les deux présentant « *la même force probante* » (article 1316-2 Code civil).

En second lieu, l'offre de réaffectation faite au salarié visé par un projet de licenciement pour motif économique doit impérativement émaner de l'employeur. Cela ne

signifie pas que ce dernier doive nécessairement organiser au sein de l'entreprise une solution de reclassement. Plus précisément, la formule impose à l'employeur de retranscrire par écrit les actions qu'il a pu mener pour rechercher une solution de maintien dans l'emploi et détailler les éléments de l'offre. Le document ainsi élaboré doit ensuite être communiqué au salarié qui acceptera ou déclinera la proposition, ce qui exclura ou rendra possible la rupture du contrat de travail pour motif économique. Or, en l'espèce, il semble qu'aucun écrit n'ait été adressé personnellement au salarié. L'attestation en question devant la Cour de cassation est en réalité un document rédigé *a posteriori* afin de prouver devant le juge qu'une offre de reclassement a effectivement été faite au salarié. Sous quelle forme ? L'arrêt ne permet pas de répondre à l'interrogation. Ce qui importe pour les juges du droit, c'est que la proposition de réaffectation soit matérialisée par un écrit émanant de l'employeur, à destination unique du travailleur. Or, l'exigence ne se vérifie pas en l'espèce. Dès lors, puisque l'obligation de reclassement qui permet de fonder le licenciement pour motif économique n'a pas été exécutée dans les formes, la rupture apparaît sans cause réelle et sérieuse.

C'est à l'initiative des députés, que la loi de modernisation sociale de janvier 2002 a prévu que « *les offres de reclassement proposées au salarié soient écrites et précises* ». Sur ce point, le texte était conforme à l'orientation générale de la jurisprudence antérieure qui imposait à l'employeur d'adopter un comportement actif et diligent dans l'exécution de son obligation de reclassement (31). Mis en parallèle avec la jurisprudence qui écarte toute neutralisation de la charge de la preuve en matière de reclassement (32), ce formalisme présente surtout un intérêt sur le plan probatoire (33). En effet, l'existence de propositions de reclassement écrites, suffisamment précises et adressées nominativement au salarié concerné permettra à l'employeur de se pré-constituer la preuve qu'il a correctement exécuté son obligation de reclassement, voire qu'il était dans l'impossibilité d'envisager, de quelque manière que ce soit, le maintien du lien contractuel.

(28) Soc 6 décembre 2000 Société La confection de Vatan, n° 98-43.050.

(29) Sur ce point, le jugement et l'arrêt de la Cour d'appel ne permettent pas de déterminer avec précision les auteurs de l'attestation litigieuse.

(30) Loi n° 2000-230 portant adaptation du droit de la preuve aux technologies de l'information et relative à la signature électronique, JO, 14 mars 2000 p. 3968.

(31) G.H. Camerlynck évoquait à cet égard une « *obligation positive de reclassement* » (G.H. Camerlynck, *Le contrat de travail, in Droit du travail*, collectif sous la direction de G.H. Camerlynck, Paris, Dalloz, 1982, p. 313).

(32) *supra*.

(33) P.H. Antonmattéi, *L'obligation de reclassement préalable au licenciement pour motif économique : nouvelles dispositions*, art. préc., p. 278.

Un rapprochement peut ici être tenté avec la cause réelle et sérieuse du licenciement qui impose à l'employeur de détailler dans la lettre de notification les motifs du licenciement (34), ces motifs devant au surplus être précis, objectifs et vérifiables (35). L'exigence d'écrit et de précision est commune avec la problématique de reclassement. Dès lors, puisque l'exécution de l'obligation de reclassement permet de causer le licenciement économique (36), il ne saurait être trop conseillé à l'employeur soucieux du respect des droits des salariés de mentionner, dans la lettre de licenciement, les propositions de reclassement qui ont pu être faites antérieurement à l'intéressé.

B. Le renforcement du formalisme

Même s'il a les honneurs du Bulletin, la portée de l'arrêt que la Cour de cassation a rendu le 20 septembre 2006 ne doit pas être exagérée. Cette décision d'évidence et de bonne logique implique que l'écrit est incontestablement une formalité substantielle de l'obligation de reclassement. Le formalisme se trouve ainsi renforcé en droit du travail. Faisant application de l'adage selon lequel « *la forme donne l'existence à la chose* » (*forma dat esse rei*), la Chambre sociale fixe des contraintes formelles à l'exécution de l'obligation de reclassement afin de garantir le respect des prérogatives dont le salarié licencié pour motif économique est créancier.

Ce formalisme fondé sur l'exigence d'un écrit est répandu en droit du travail. Ainsi, la mesure de licenciement dont un

salarié fait l'objet doit lui être notifiée par écrit (37). De même, en matière de contrat de travail à durée déterminée, l'écrit présente également un caractère substantiel puisque à défaut, le contrat est présumé conclu à durée indéterminée (38). L'exigence d'un écrit permet de présupposer que la réglementation aura été respectée. Récemment, la Cour de cassation a réaffirmé cette valeur probante de l'écrit. L'ancienneté du salarié en cas de licenciement (39) ou la date de rupture du contrat de travail en période d'essai (40) s'apprécie à la date où l'employeur a manifesté sa volonté de résilier le contrat, c'est-à-dire à la date d'envoi de l'écrit de rupture par ses soins.

La formalisation par écrit de l'exécution de l'obligation de reclassement se retrouve enfin en matière d'incapacité du salarié. Dans ce cadre, la dégradation de l'état de santé du salarié est toujours constatée par le médecin du travail qui rend un avis consigné dans le dossier médical du salarié (41), ainsi que des conclusions écrites (42). En cas d'incapacité consécutive à la réalisation d'un risque professionnel, l'employeur doit au surplus transmettre par écrit au salarié les raisons pour lesquelles un reclassement ne peut être proposé. L'unification des régimes juridiques des obligations de reclassement en cas d'altération de la santé du salarié ou de difficultés économiques en permet un traitement unitaire en jurisprudence. Notamment, par le biais de l'écrit, le formalisme pénètre toute problématique de reclassement.

Franck Héas

(34) Article L 122-14-2 CT.

(35) Soc 23 mai 2000, *Bull civ*, V, n° 193.

(36) P. Waquet, La cause économique du licenciement, *Droit Social*, 2000, p. 169 : « *L'obligation de reclassement constitue désormais l'une des clefs de la cause économique du licenciement* ».

(37) Article L 122-14-2 CT.

(38) Soc 8 octobre 1987, *Bull civ*, V, n° 538 ; Soc 21 mai 1996, *Bull civ*, V, n° 190 ; Soc 12 novembre 1997, *Bull civ*, V, n° 362.

(39) Soc 26 septembre 2006, n° 05-43.841.

(40) Soc 26 septembre 2006, n° 05-44.670.

(41) Article R 241-51-1 CT.

(42) Articles L 122-24-4 et L 122-32-5 CT.

Annexe

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – Obligation de reclassement – Mise en œuvre - Existence d'offres écrites et précises proposées au salarié – Absence – Violation de l'obligation.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 20 septembre 2006
Ferron contre Association Revivre

Attendu que M. Ferron, employé par l'association Revivre depuis 1972, d'abord en qualité de comptable et en dernier lieu en qualité de directeur administratif, a été licencié pour motif économique le 21 février 2002 ;

Mais sur le troisième moyen :

Vu l'article L. 321-1, alinéa 3, du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 17 janvier 2002 ;

Attendu que selon ce texte, 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 d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Les offres de reclassement adressées au salarié doivent être écrites et précises ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l'employeur peut démontrer par tous moyens qu'il a satisfait à l'obligation de reclassement préalablement au licenciement et qu'il est justifié par les attestations produites d'offres à temps partiel refusées par le salarié ;

Qu'en statuant ainsi sans constater l'existence d'offres écrites et précises proposées au salarié, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande en dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu.

(M. Sargos, prés. - Mme Bobin-Bertrand, rapp. - M. Allix, av. gén. - SCP Bachelier et Potier de la Varde, av.)