



**Licenciement économique : le contenu de l'offre de reclassement doit préciser la rémunération**

Par une décision du 15 juin 2022 (n°21-10676), la Cour de cassation est venue préciser qu'une offre de reclassement dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique, qui ne mentionne pas la rémunération attachée au poste, ne constitue pas une offre de reclassement suffisamment précise.

Dans cette affaire, un employeur a procédé à des licenciements pour motif économique dans le cadre d'un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi.

Un salarié licencié dans ce cadre a saisi la juridiction prud'homale en contestation de son licenciement, en reprochant à son ancien employeur un manquement à son obligation de reclassement.

Les juges du fond ont fait droit aux demandes du salarié en jugeant que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, en considérant que l'obligation de reclassement à la charge de l'employeur n'avait pas été respectée, dès lors que les postes proposés au salarié ne comportaient pas de mention relative à la rémunération.

En conséquence, l'employeur a été condamné au versement de dommages et intérêts au salarié.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation en soutenant, d'une part, que la recherche de postes de reclassement dans le cadre d'un licenciement pour motif économique pouvait notamment se réaliser par l'identification des postes disponibles sur une plateforme commune recensant l'ensemble des postes disponibles au sein du groupe.

D'autre part, l'employeur affirmait que les offres de reclassement proposées aux salariés concernés par la suppression de leur poste de travail étaient précises, en ce qu'elles étaient accompagnées d'une fiche descriptive qui mentionnait la qualification et une fourchette de rémunération.

L'employeur précisait également que le PSE prévoyait un maintien de la rémunération fixe et qu'en cas de reclassement sur un poste de nature inférieure, le salarié était en mesure de percevoir une indemnité différentielle.

La Cour de cassation, au visa de l'article L.1233-4 du Code du travail, dans sa version en vigueur, rejette le pourvoi en jugeant que « *les offres de reclassement adressées par l'employeur au salarié ne comportaient aucune indication relative à la rémunération, alors qu'il ne ressortait pas des mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi que le salarié bénéficierait du maintien de son niveau de rémunération pour toute offre de reclassement qui lui serait proposée* », de sorte que les offres de reclassement présentées aux salariés n'étaient pas suffisamment précises pour permettre à l'employeur de satisfaire à son obligation de reclassement.

Autrement dit, il convient de porter une attention particulière au contenu des offres de reclassement adressées aux salariés, qui doivent mentionner précisément la rémunération correspondante.

A défaut, l'employeur ne respecte pas son obligation de reclassement.

<https://www.courdecassation.fr/decision/62a97885a0285a05e58b8e36>