



**Le souhait du salarié de quitter rapidement l'entreprise
n'exonère pas l'employeur de ses obligations de
reclassement et de versement de l'indemnité
compensatrice de préavis**

L'employeur ne peut limiter ses recherches de reclassement et ses offres en fonction de la volonté du salarié, exprimée par avance, en dehors de toute proposition concrète ;

L'employeur et le salarié ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles du licenciement.

➤ **Faits et procédure**

Une salariée se voit notifier de la future suppression de son poste et de l'absence de possibilité de reclassement.

L'employeur lui propose néanmoins un accompagnement à la recherche d'un emploi.

La salariée refuse cette proposition et informe l'employeur son souhait d'être licenciée rapidement afin de répondre favorablement à une proposition d'embauche et d'occuper rapidement ce nouvel emploi.

Toutefois, la salariée saisit la juridiction prud'homale en contestation de son licenciement pour motif économique.

La cour d'appel (CA Paris, 10 mars 2021, n° 18/12740) constate que la salariée a renoncé le 21 avril 2016 à l'exécution du préavis.

Elle retient alors que cette renonciation n'est pas valable comme intervenue avant la notification de son licenciement le 27 mai 2016, peu important la communication d'un plan de mobilité professionnelle avant cette date.

Par ailleurs, les juges du fond relèvent que si la salariée a indiqué par avance qu'elle bénéficiait d'une embauche et a demandé d'enclencher le licenciement, cette circonstance ne peut dispenser l'employeur de ses obligations légales en matière de licenciement pour motif économique.

Ils affirment que l'employeur n'a pas proposé à la salariée les postes disponibles listés dans le plan de mobilité professionnelle.

Procédant à la recherche prétendument omise, ils décident que l'employeur n'a pas satisfait de façon sérieuse et loyale à son obligation de reclassement préalable au licenciement.

Par conséquent, la cour d'appel condamne l'employeur au paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur forme un pourvoi en cassation en soutenant que :

- il a tenu compte, dans ses recherches de reclassement, de la volonté de la salariée d'être licenciée rapidement pour pouvoir occuper un autre emploi,
- il n'a pas manqué à son obligation de reclassement puisqu'il a établi qu'aucun poste compatible avec les compétences de la salariée n'était disponible à la date du licenciement.

➤ **La solution**

Énonçant les solutions susvisées, la Chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi.

En premier lieu, elle rappelle que l'employeur est tenu avant tout licenciement économique :

- d'une part, de rechercher toutes les possibilités de reclassement existant dans le groupe dont il relève, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel,
- d'autre part, de proposer ensuite aux salariés dont le licenciement est envisagé tous les emplois disponibles de la même catégorie ou, à défaut, d'une catégorie inférieure.

Autrement dit, l'employeur doit effectuer des recherches de reclassement dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique, sans tenir compte du souhait exprimé par la salariée de quitter rapidement son poste.

En second lieu, sur le fondement des articles L. 1234-1 et L. 1231-4 du Code du travail, la Haute juridiction affirme que l'employeur doit rémunérer à la salariée son indemnité compensatrice de préavis, alors que cette dernière avait indiqué, en amont de la procédure de licenciement, d'en être dispenser pour commencer son nouvel emploi.

Autrement dit, la demande de la salariée de quitter rapidement son poste ne peut pas être assimilée à une demande de dispense de préavis dès lors que cette demande a été réalisée avant la notification du licenciement.

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000046727212?isSuggest=true>