



**Un délai de 6 jours en août pour répondre à une
recherche de reclassement n'est pas sérieux**

En cas de licenciement économique, si l'employeur a épuisé les possibilités de reclassement au sein de l'entreprise, il doit, lorsqu'il appartient à un groupe, y étendre ses recherches de postes.

Pour cela, il doit adresser aux autres entreprises du groupe des informations suffisamment précises pour leur permettre d'apprécier si les emplois dont elles disposent sont adaptés aux compétences et capacités des salariés menacés de licenciement (Cass. soc. 22-10-2014 n° 13-20.403 FS-PB ; Cass. soc. 17-3-2021 n° 19-11.114 FS-PI). Il ne peut pas notifier le licenciement sans attendre la réponse des entreprises du groupe qu'il a sollicitées (Cass. soc. 21-3-2001 n° 99-43.108 F-D).

Et, comme en témoigne la décision de la Cour de cassation du 15 février 2023, il doit laisser aux entreprises qu'il sollicite un délai de réponse raisonnable, pour que leurs recherches soient sérieuses.

Dans cette affaire, une salariée licenciée pour motif économique reprochait à l'employeur un manquement de loyauté dans sa recherche d'un reclassement.

Elle soutenait notamment que les lettres de recherche de reclassement adressées aux sociétés du groupe étaient particulièrement laconiques, et que l'employeur ne justifiait pas des réponses des sociétés du groupe à cette recherche.

La Cour de cassation s'en remet à l'appréciation souveraine portée par la cour d'appel sur les éléments de preuve qui lui étaient soumis.

Or celle-ci a relevé que :

- toutes les filiales du groupe n'avaient pas été sollicitées,
- les registres du personnel des sociétés du groupe, produits par l'employeur, ne permettaient pas de s'assurer de l'absence de postes disponibles,
- les réponses des 10 sociétés interrogées par l'employeur sur les possibilités de reclassement n'étaient pas produites aux débats,
- et enfin, l'employeur avait imparti aux sociétés interrogées un délai de réponse de 6 jours, qui plus est en plein mois d'août.

Les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, ont donc jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur à indemniser la salariée.

Cass. Soc. 15 février 2023, n° 21-19.711

<https://www.courdecassation.fr/decision/63ec8bea9dfdee05deff072a>