

Dernière mise à jour le 08 juin 2022

# L'employeur peut proposer le même poste de reclassement à plusieurs salariés

Dans le cadre d'un licenciement économique, l'employeur peut proposer la même offre de reclassement à plusieurs salariés.

## Sommaire

- Recherche de reclassement préalable au licenciement
- Référence

## Recherche de reclassement préalable au licenciement

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que :

- Lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés ;
- Le reclassement du salarié est impossible sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Le reclassement du salarié doit être effectué :

- Sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente.
- A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les propositions de reclassement doivent correspondre aux capacités professionnelles du salarié. Il doit être opérationnel sous réserve d'une formation d'adaptation de courte durée sur le nouveau poste. En revanche, l'employeur n'a pas l'obligation de lui proposer les postes pour lesquels une formation initiale, qu'il n'a pas, est nécessaire.

L'employeur doit adresser les offres de reclassement de manière personnalisée à chaque salarié ou diffuser par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés.

Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et préciser :

- L'intitulé du poste et son descriptif ;
- Le nom de l'employeur ;
- La nature du contrat de travail : CDI ou CDD ;
- La localisation du poste ;
- Le niveau de rémunération ;
- La classification du poste, le coefficient hiérarchique ;
- La durée de travail ;
- Le lieu de travail ;
- La formation éventuellement nécessaire ;
- La date de prise de poste.

La Cour de cassation a considéré récemment que l'employeur peut adresser la même offre à plusieurs salariés et tenir ensuite compte des candidatures de chacun.

L'employeur est cependant soumis à une certaine contrainte. Il doit garantir aux salariés à qui il fait une offre de

reclassement une priorité d'attribution des postes proposés par rapport à des candidats extérieurs et à des salariés non menacés de licenciement.

## Référence

Cass. soc., 11 mai 2022, n° 21-15.250.