



#22

PSE : vigilance sur l'action des cabinets d'Outplacement

La Cour de cassation vient apporter des précisions quant aux contours de l'obligation de reclassement de l'employeur en matière de licenciement économique collectif avec mise en œuvre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

Si tout projet de licenciement économique suppose une recherche préalable de solutions de reclassement pour les salariés concernés, cette obligation est renforcée dans le cadre du PSE qui doit prévoir des mesures de nature à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre.

A ce titre, des structures spécifiques peuvent être mises en place (Antenne Emploi, Cellule de Reclassement, ...), structures animées par des cabinets d'outplacement.

Par son arrêt en date du 30 septembre 2013 (Cass.soc, n°12-134.39), la Cour de cassation vient rappeler que l'intervention de prestataires spécialisés ne peut permettre à l'employeur de se dédouaner d'une éventuelle carence dans la recherche de solutions de reclassement.

En l'espèce, le cabinet d'outplacement choisi par la société disposait d'un cahier des charges prévoyant un minimum de 3 propositions d'Offres Valables d'Emploi (OVE) par salarié.

Une salariée, licenciée sans avoir reçu au moins 3 OVE conteste son licenciement et obtient gain de cause.

L'obligation de proposer 3 OVE liait l'employeur, peu important qu'il ait sous-traité cette mission à un cabinet d'outplacement.

Surtout, le manquement à cet engagement constitue un

licenciement à la charge de l'employeur ce qui prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Il est important de souligner que la Cour de cassation vise bien l'obligation de reclassement préalable au licenciement du salarié.

En effet, la société concernée avait fait le choix de proposer aux salariés concernés par le projet de licenciement économique un congé de conversion, dispositif se distinguant du congé de reclassement en ce qu'il reporte la date de notification du licenciement au terme du congé de conversion si le bénéficiaire n'a pu être effectivement reclassé avant cette date.

Cet élément est déterminant dans la sanction retenue par la Cour de cassation. En présence d'un congé de reclassement, les salariés bénéficiant de l'accompagnement du cabinet d'outplacement aurait déjà été licencié, seul le terme du préavis étant reporté au terme du congé de reclassement.

Confrontés à la même situation, les salariés n'auraient vraisemblablement pu solliciter qu'une indemnisation pour perte de chance de disposer d'une solution de reclassement.

Pour autant, cet arrêt invite à suivre avec attention l'exécution de la mission d'accompagnement des salariés confiée à un cabinet d'outplacement. On ne peut, en effet, totalement exclure une extension de cette jurisprudence au cours des prochaines années.