



# Les limites de l'obligation de reclassement.

publié le **14/04/2009**, vu **2525 fois**, Auteur : [Michèle BAUER, Avocat Bordeaux](#)

**Lorsque l'employeur licencie pour motifs économiques, il a envers son ou ses salariés une obligation de reclassement qui est une obligation de moyens, tel le rappelle la Cour d'appel de BORDEAUX.**

Lorsque le juge examine la validité d'un licenciement économique, il s'assurera que les difficultés économiques sont sérieuses et existantes mais aussi que le poste est supprimé et que l'employeur a essayé de reclasser le salarié licencié.

Cette obligation de reclassement a des limites, surtout dans les petites entreprises, c'est ce que rappelle la Cour d'appel de BORDEAUX:

En application de l'article L. 321-1 (ancien) du Code du travail, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé, sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi de catégorie inférieure, ne peuvent être réalisés dans le cadre de l'entreprise. S'agissant de l'absence d'offres de reclassement, la cour constate que l'entreprise employait un seul salarié aux côtés de l'employeur et qu'il n'existait en conséquence aucune possibilité de reclassement. Dès lors, les difficultés économiques justifiaient la suppression du poste de la salariée.

C Appel Bordeaux, chambre sociale B, 6 mars 2008, Source echos judiciaires