10 novembre 2026

Cour de cassation

Pourvoi n° 25-14.863

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00920

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 10 novembre 2026

Rejet

M. FLORES, président

Arrêt n° 920 FS-B

Pourvoi n° X 25-14.863

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 10 NOVEMBRE 2026

La société Cityz media, anciennement dénommée Clear channel France, société par actions simplifiée, dont le siège est immeuble [Adresse 2], a formé le pourvoi n° X 25-14.863 contre l'arrêt rendu le 20 mars 2025 par la cour d'appel de Reims (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [F] [B], domicilié [Adresse 3],

2°/ à France travail, dont le siège est [Adresse 4],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Carillon, conseiller référendaire, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Cityz media, de la SAS Zribi et Texier, avocat de M. [B], et l'avis de Mme Grivel, avocate générale, après débats en l'audience publique du 6 octobre 2026 où étaient présents M. Flores, président, M. Carillon, conseiller référendaire rapporteur, Mmes Mariette, conseillère doyenne, Mmes Bouvier, Degouys, M. Seguy, Mmes Douxami, Panetta, Brinet, Prache, conseillers, Mme Maitral, M. Redon, conseillers référendaires, Mme Grivel, avocate générale, et Mme Dumont, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Reims, 20 mars 2025), M. [B] a été engagé le 18 octobre 1982 par la société Clear channel France, devenue la société Cityz media (la société), et occupait en dernier lieu les fonctions de responsable technique.

2. Après que la société a fixé, par un document unilatéral, le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi homologué par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités le 30 août 2021, le salarié a refusé, le 19 novembre 2021, la modification de son contrat de travail pour motif économique qui lui avait été proposée par lettre du 16 novembre 2021.

3. Le 29 novembre 2021, il a été informé que son contrat de travail était « suspendu » et a été dispensé d'activité à compter du 1er décembre 2021 puis a été licencié le 28 décembre 2021.

4. Il a saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien-fondé de son licenciement et obtenir le paiement de diverses sommes relatives à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail.

Moyens

Examen du moyen

Enoncé du moyen

5. La société fait grief à l'arrêt de juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse, de la condamner en conséquence à verser au salarié une somme à titre de dommages et intérêts, à lui remettre une attestation France travail portant la mention « licenciement sans cause réelle et sérieuse » et à rembourser à Pôle emploi, devenu France travail, les indemnités de chômage versées à compter du licenciement, dans la limite de six mois d'indemnités, alors :

« 1°/ que, selon l'article L. 1233-4 du code du travail, l'employeur peut soit adresser de manière personnalisée à chaque salarié des offres de reclassement, soit diffuser par tout moyen une liste des postes disponibles pour le reclassement à l'ensemble des salariés ; que selon l'article D 1233-2-1 du même code, dans ce dernier cas, l'employeur communique la liste des offres disponibles aux salariés et, le cas échéant, l'actualisation de celle-ci, par tout moyen permettant de conférer date certaine ; que pour apprécier si l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement, le juge doit tenir compte de l'ensemble des communications relatives aux postes disponibles pour le reclassement dont le salarié a été destinataire avant son licenciement, sans s'arrêter à l'éventuelle défaillance de l'une de ces communications ; qu'en l'espèce, la société Clear channel France justifiait que M. [B], qui a été licencié par lettre du 28 décembre 2021, avait reçu communication, le 31 août 2021, de la liste initiale des postes disponibles pour le reclassement annexée au plan de sauvegarde de l'emploi, puis de l'actualisation de cette liste de postes les 31 août, 20 septembre, 22 septembre, 28 septembre, 5 octobre, 19 octobre, 29 octobre, 16 novembre, 30 novembre et 8 décembre 2021 ; qu'elle soulignait que ces deux dernières communications comportaient toutes les mentions requises par l'article D. 1233-2-1 du code du travail, en ce compris les critères de départage prévus par le plan de sauvegarde de l'emploi en cas de pluralité de candidatures sur un même poste et le délai de 15 jours pour postuler sur un emploi ; qu'elle faisait encore valoir que M. [B] n'a présenté sa candidature sur aucun poste, ni donné suite à aucune de ces communications, ni fait état du moindre intérêt pour un reclassement interne ; que, dans ces conditions, en se bornant à relever, pour dire que la société Clear channel France n'a pas satisfait à son obligation de reclassement, que l'employeur ne justifie pas avoir adressé à M. [B] la liste actualisée du 15 décembre 2021, ni les critères de départage arrêtés pour les postes concernés par cette liste du 15 décembre 2021, sans examiner l'ensemble des communications adressées à M. [B] pour l'informer des postes disponibles et de l'absence de tout intérêt manifesté par M. [B] pour l'un ou l'autre de ces postes, ni, plus généralement, pour un reclassement sur un autre poste dans l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-4 et D. 1233-2-1 du code du travail ;

2°/ que, si l'employeur peut formuler des offres de reclassement en diffusant la liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, il n'est pas tenu pour autant d'assurer la formation initiale qui fait défaut à un salarié pour occuper l'un des postes disponibles, ni, par conséquent, d'accepter la candidature d'un salarié sur un poste disponible qui ne soit pas compatible avec ses qualifications ; qu'en conséquence, l'employeur qui a soumis au salarié la liste des postes disponibles pour le reclassement, puis une liste actualisée de ces postes à plusieurs reprises, n'est pas tenu de lui communiquer à nouveau une liste actualisée ne comportant aucun nouveau poste compatible avec ses compétences si le salarié n'a postulé à aucun des postes précédemment communiqués, ni fait part du moindre intérêt pour un reclassement interne ; qu'en l'espèce, la société Clear channel justifiait avoir communiqué à M. [B], à huit reprises, la liste régulièrement mise à jour des postes disponibles pour le reclassement ,et que M. [B] n'a jamais fait part du moindre intérêt pour l'un ou l'autre de ces postes ou, plus généralement, pour un reclassement interne postérieurement à ces huit communications ; qu'elle justifiait en particulier avoir communiqué à M. [B], les 30 novembre et 8 décembre 2021, les listes actualisées des postes disponibles pour le reclassement, en lui indiquant qu'il disposait d'un délai de 15 jours pour postuler sur l'un ou l'autre de ces postes et en précisant les critères de départage qui seraient

appliqués en cas de pluralité de candidatures sur un même poste ; qu'en se bornant à relever, pour dire que la société Clear channel n'a pas satisfait à son obligation de reclassement, qu'elle n'a pas communiqué à M. [B] la liste actualisée des postes disponibles au 15 décembre 2021 et les critères de départage arrêtés pour ces postes, sans constater que cette liste de postes comportait un poste qui ne figurait pas dans les précédentes listes, et en particulier dans celle du 8 décembre 2021, et qui était compatible avec les qualifications de M. [B], la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-4 et D. 1233-2-1 du code du travail ;

3°/ que, si l'employeur est tenu de poursuivre ses recherches de reclassement jusqu'au licenciement, il n'est pas tenu de différer le licenciement dans l'attente qu'un poste correspondant aux compétences et aux souhaits du salarié se libère, sauf si la libération d'un tel poste est prévisible ; qu'en conséquence, l'employeur qui a communiqué au salarié la liste initiale des postes disponibles pour le reclassement, puis à plusieurs reprises une liste actualisée des postes disponibles, n'est pas tenu, si le salarié n'a postulé à aucun poste dans le délai imparti suivant chacune de ces communications, de différer son licenciement pour pouvoir lui soumettre une nouvelle liste actualisée et lui accorder à nouveau un délai pour y répondre ; qu'en l'espèce, l'exposante justifiait que la société Clear channel a communiqué à M. [B] la liste des postes disponibles pour le reclassement le 31 août 2021, puis la liste actualisée de ces postes les 20 septembre, 22 septembre, 28 septembre, 5 octobre, 19 octobre, 29 octobre, 16 novembre, 30 novembre et 8 décembre 2021, et que M. [B] disposait d'un délai de 15 jours suivant chacune de ces communications pour postuler sur l'un ou l'autre des emplois de ces listes ; que M. [B] n'ayant postulé à aucun poste dans les 15 jours suivant ces différentes communications, ni communiqué aucun souhait en matière de reclassement, la société Clear Channel pouvait prononcer son licenciement à l'expiration du délai de 15 jours suivant la dernière communication ; qu'en jugeant néanmoins que la société Clear channel ne justifie pas avoir respecté ses obligations issues des articles L. 1233-4 et D. 1233-2-1 du code du travail, faute d'avoir communiqué à M. [B] la liste des postes disponibles actualisée au 15 décembre 2021 et les critères de départage arrêtés pour ces postes, la cour d'appel, qui a interdit à l'employeur de tirer les conséquences de l'absence de réponse du salarié aux précédentes communications sur les postes disponibles et lui a imposé de différer le licenciement compte tenu d'une nouvelle actualisation de la liste des postes disponibles, en dépit de l'absence de tout intérêt manifesté par le salarié pour un reclassement dans l'entreprise ou le groupe, a violé les articles L. 1233-4 et D. 1233-2-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

6. Aux termes de l'article L. 1233-4, alinéa 4, du code du travail, l'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret.

7. Selon l'article D. 1233-2-1 du code du travail, pour l'application de l'article L. 1233-4, l'employeur adresse des offres de reclassement de manière personnalisée ou communique la liste des offres disponibles aux salariés, et le cas échéant l'actualisation de celle-ci, par tout moyen permettant de conférer date certaine. Ces offres écrites précisent l'intitulé du poste et son descriptif, le nom de l'employeur, la nature du contrat de travail, la localisation du poste, le niveau de rémunération, la classification du poste.
En cas de diffusion d'une liste des offres de reclassement interne, celle- ci comprend les postes disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise et les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie.
La liste précise les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste, ainsi que le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite. L'absence de candidature écrite du salarié à l'issue du délai mentionné vaut refus des offres.

8. Il en résulte que l'employeur, tenu de poursuivre ses recherches de reclassement jusqu'au licenciement, qui diffuse les offres de reclassement par la communication d'une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés concernés doit également diffuser, par tout moyen, l'actualisation de cette liste, sans pouvoir limiter l'accès d'un salarié à toutes les

offres d'emploi proposées en interne, en fonction de la volonté présumée de ce dernier de les refuser.

9. La cour d'appel a, d'abord, constaté que l'employeur avait diffusé plusieurs listes successives des postes disponibles aux salariés, notamment les 30 novembre et 15 décembre 2021. Elle a relevé, ensuite, qu'il justifiait de l'envoi au salarié de la liste du 30 novembre 2021 par courriel, étant précisé qu'il avait été dispensé de travail à compter du 1er décembre 2021 et avait donc eu accès à ses mails professionnels jusqu'à cette date.

10. Elle a ajouté, concernant la liste du 15 décembre 2021, que l'employeur indiquait que le salarié ne saurait utilement faire valoir qu'il n'aurait pas reçu la liste actualisée au 15 décembre 2021, soit quinze jours avant la rupture de son contrat de travail dès lors qu'il avait adressé entre le 31 août 2021 et le 8 décembre 2021, pas moins de huit courriels ainsi qu'une lettre.

11. Elle a, enfin, retenu que l'employeur ne justifiait pas avoir adressé au salarié cette liste actualisée du 15 décembre 2021 avant de prononcer son licenciement et n'établissait donc pas avoir respecté ses obligations issues de l'article L. 1233-4 du code du travail et de l'article D. 1233-2-1 qui prévoit que la liste des offres est communiquée par tout moyen permettant de conférer date certaine.

12. De ces constatations et énonciations, dont il ressortait que l'employeur, après avoir adressé au salarié le 8 décembre 2021 la liste actualisée des postes disponibles, avait diffusé une nouvelle actualisation de cette liste le 15 décembre 2021, qu'il n'avait toutefois pas communiquée au salarié, lequel était en dispense d'activité et n'avait plus accès à l'intranet de l'entreprise, ni à sa messagerie professionnelle depuis le 1er décembre 2021, la cour d'appel a pu déduire, sans être tenue de procéder à une recherche inopérante, un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, ce dont il résultait que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

13. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Cityz media aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Cityz media et la condamne à payer à M. [B] la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le dix novembre deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de reims
20 mars 2025 (n°24/00676)

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 10-11-2026
- Cour d'appel de Reims 20-03-2025