



Validité licenciement pour motif économique: obligation de motivation de la lettre de licenciement

publié le 29/09/2014, vu 7643 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Quelles sont les mentions devant obligatoirement figurer dans la lettre de licenciement pour motif économique afin que le licenciement ne soit pas jugé " sans cause réelle et sérieuse " entraînant la condamnation de l'employeur au paiement de dommages et intérêts au profit de son salarié licencié ?

Le 12 mars 2014, la Cour de cassation a jugé que le licenciement pour motif économique suppose simplement que la lettre de licenciement fasse état de la suppression de l'emploi du salarié du fait de difficultés économiques (Cass. Soc., 12 mars 2014, N° de pourvoi: 12-29444).

Pour mémoire, selon l'article L. 1233-3 du code du travail :

« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa ».

De plus, l'article L. 1233-16 du code du travail dispose que :

« La lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur.

Elle mentionne également la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 et ses conditions de mise en oeuvre ».

En l'espèce une personne engagée pour exerçait en dernier lieu les fonctions de secrétaire à temps partiel a été licenciée pour motif économique.

La cour d'appel a jugé que le licenciement du salarié pour motif économique était en réalité sans cause réelle et sérieuse et a en conséquence condamné l'employeur à lui verser des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour préjudice moral.

Or, après avoir fait état de difficultés économiques, la lettre de licenciement indiquait : « Nous avons en conséquence été contraints de mettre en place une procédure de licenciement économique visant certains de nos salariés. Après application des critères de licenciement, nous

avons été amenés à procéder à la suppression de votre emploi ».

Ainsi, la lettre de licenciement faisait état à la fois des difficultés économiques et de la suppression d'emploi du salarié en découlant, mais ne précisait pas l'incidence des difficultés économiques sur l'emploi du salarié licencié.

La Cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt d'appel estimant que « **pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamner, en conséquence, l'employeur au paiement de dommages-intérêts, l'arrêt retient que la lettre de licenciement ne précise pas l'incidence des difficultés économiques sur l'emploi de la salariée ; Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la lettre de licenciement faisait état de la suppression de l'emploi de la salariée, en raison de difficultés économiques, la cour d'appel a violé les textes susvisés** ».

Il résulte de cette décision que selon la Cour la cassation, la lettre de licenciement qui fait état à la fois des difficultés économiques et de la suppression d'emploi du salarié en découlant est suffisamment motivée.

Ainsi, pour être suffisamment précise au regard des exigences de motivation posées par les articles L. 1233-3 et L. 1233-16 du code du travail précités, la lettre de licenciement pour motif économique doit indiquer que :

- l'employeur est contraint de mettre en place une procédure de licenciement économique visant certains de ses salariés ;
- après application des critères de licenciement, l'employeur est amené à procéder à la suppression de l'emploi du salarié licencié.

Cette décision marque donc un assouplissement des conditions de validité des procédures de licenciement économique au nom d'une application stricte des dispositions légales.

Par conséquent, même si la lettre de licenciement ne précise pas l'incidence des difficultés économiques sur l'emploi du salarié licencié, ce dernier ne pourra pas obtenir des juges la condamnation de son employeur au paiement de dommages et intérêts pour licenciement, sans cause réelle et sérieuse.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "mots clés" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
01 40 26 25 01
abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com