



Motif Economique

publié le **22/06/2010**, vu **1955 fois**, Auteur : [boby](#)

Un récent arrêt de la Cour de cassation rappelle les limites du pouvoir de contrôle du juge en matière de licenciement économique. S'il lui appartient de vérifier la réalité du motif invoqué à l'appui d'un licenciement, il ne peut en revanche se substituer à l'employeur quant aux choix des mesures de réorganisation de l'entreprise.

Le juge qui contrôle la réalité du motif économique invoqué à l'appui d'un licenciement ne peut pas se substituer à l'employeur quant aux choix des mesures de réorganisation de l'entreprise. C'est ce qu'a rappelé la Cour de cassation dans un arrêt du 24 mars 2010.

Dans le cadre d'un projet de réorganisation de ses services, la société Castorama avait élaboré un plan de sauvegarde de l'emploi prévoyant la suppression de ses directions régionales et le licenciement pour motif économique des salariés relevant de ces directions. La cour d'appel de Douai avait condamné la société au paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les juges du fond avaient reconnu que la menace qui pesait sur la compétitivité du secteur d'activité du groupe dont relevait l'entreprise justifiait une réorganisation structurelle de la société et notamment la disparition des centres décisionnels régionaux. Mais, pour la cour d'appel, il n'était « pas démontré qu'une telle réorganisation exigeait, pour être efficace et rendre l'offre mieux adaptée à la demande, la suppression de 59 emplois de salariés régionaux, pour éviter la menace concurrentielle, compte tenu de l'effectif de l'entreprise et du groupe et de la situation du groupe ».

L'arrêt de la cour d'appel a été censuré par la Cour de cassation : « S'il appartient au juge, tenu de contrôler le caractère sérieux du motif économique du licenciement, de vérifier l'adéquation entre la situation économique de l'entreprise et les mesures affectant l'emploi ou le contrat de travail envisagées par l'employeur, il ne peut se substituer à ce dernier quant aux choix qu'il effectue dans la mise en œuvre de la réorganisation ».

Cet arrêt rappelle les limites du pouvoir de contrôle du juge en matière de licenciement économique. Celui-ci doit certes vérifier que les mesures affectant l'emploi, par suite d'une nouvelle organisation de l'entreprise, sont en rapport avec la situation économique de celle-ci ou du secteur d'activité du groupe dont elle relève, mais il ne doit pas aller au-delà. Autrement dit, il ne peut pas se substituer à l'employeur dans le choix des mesures mise en œuvre pour faire face aux difficultés économiques.

Source : Cass. soc., 24 mars 2010, n° 09-40.444