Image not found or type unknown

La lettre de licenciement pour motif économique

Jurisprudence publié le **24/10/2022**, vu **1448 fois**, Auteur : Blog de Maître Florent LABRUGERE

Par cet arrêt, la Cour d'appel de DIJON est amenée à apprécier le bien-fondé d'un licenciement prononcé pour motif économique.

CA DIJON, 13 octobre 2022, RG n° 21/00008 *****

Par cet arrêt, dont l'infographie synthétique est téléchargeable, la Cour d'appel de DIJON est amenée à apprécier le bien-fondé d'un licenciement prononcé pour **motif économique**.

En la matière, l'article L. 1233-3 du code du travail énonce que 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**,
- Des mutations technologiques ;
- **Une réorganisation de l'entreprise** nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- La cessation d'activité de l'entreprise.

S'agissant du troisième motif, la Cour de cassation a précisé que la réorganisation de l'entreprise ne constitue un motif de licenciement que si elle est effectuée pour **sauvegarder la compétitivité** de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe dont elle relève, **en prévenant** des difficultés économiques à venir et leurs conséquences sur l'emploi **(Cass. soc., 16 septembre 2020, n° 19-11.514).**

Ainsi, la réorganisation de l'entreprise n'est pas subordonnée à **l'existence de difficultés économiques** à la date du licenciement **(Cass. soc., 18 mai 2022, n° 20-14.995).**

En revanche, lorsque le licenciement est prononcé pour motif économique, l'employeur est **tenu d'énoncer**, dans la **lettre de licenciement**, les raisons économiques du licenciement et leur incidence sur l'emploi **(Cass. soc., 07 juillet 2021, n° 20-12.904).**

A cet égard, on rappellera que la lettre de licenciement **fixe** les termes et les limites du litige **(Cass. soc., 12 février 2014, n° 12-11.554).**

En l'espèce, la Cour d'appel de DIJON constate que la lettre de licenciement indique qu'il est " *apparu primordial de **sauvegarder la compétitivité** de la structure pour en assurer la pérennité* ". Elle rappelle donc qu'il appartient à l'employeur de prouver que le licenciement est intervenu en raison d'une **réorganisation de l'entreprise** indispensable à la sauvegarde de sa compétitivité.

Pour ce faire, l'employeur mettait en avant que la réorganisation impliquait de **modifier les horaires** de la salariée et de lui proposer **d'inclure une clause de mobilité** dans son contrat de travail afin d'intervenir sur l'ensemble des sites de l'association. Ces deux mesures **ont été refusées** par la salariée.

Toutefois, la Cour d'appel relève que l'employeur **ne démontre pas** que cette réorganisation avait pour but de sauvegarder la compétitivité, au surplus au sein d'une association bénéficiant de fonds qualifiés d'associatifs par l'expert-comptable, mais **de prévenir l'aggravation des difficultés économiques**.

Or, dès lors que la lettre de licenciement s'est basée sur la sauvegarde de la compétitivité, il n'est pas possible de fonder le licenciement ***a posteriori*** sur une autre cause.

Il en résulte que le licenciement est **sans cause réelle et sérieuse**, de sorte que la Cour d'appel attribue des dommages et intérêts à la salariée.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés