



Sur l'information par l'employeur des critères de licenciement

Jurisprudence publié le **26/07/2009**, vu **2428 fois**, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

L'employeur, arrêtant nécessairement des critères pour déterminer l'ordre des licenciements, doit obligatoirement communiquer ces critères si le salarié le demande. L'ignorance de ces critères peut rendre incompréhensible le motif réel d'un licenciement et ainsi entraîner un préjudice pour le salarié.

Aussi, la cour de cassation a récemment jugé le 8 juillet 2009 que le manquement de l'employeur, qui a prononcé un licenciement pour motif économique, à son obligation d'indiquer au salarié qui le demande les critères retenus en application de l'article L. 1233 5 du code du travail, cause nécessairement au salarié un préjudice distinct de celui réparant l'absence de cause réelle et sérieuse.

Pour en savoir plus <http://avocat-jalain.fr/>

Cass. Soc., 8 juil. 2009 (pourvoi n° 07-44.591)

"M. X, engagé le 28 août 1995 par la société de droit américain Thunderbird LLC, a été détaché à compter du 1er septembre 1998 par son employeur auprès de l'association Thunderbird Europe, centre de formation universitaire ayant son siège en France, puis, aux termes de deux contrats de détachement conclus l'un à effet au 27 septembre 1999, l'autre, à effet au 27 août 2002, pour occuper les fonctions de directeur général salarié et de professeur ; l'intéressé, devenu salarié de l'association Thunderbird Europe à compter du 1er septembre 2003, a été licencié pour motif économique par cette dernière le 18 mai 2005 dans le cadre d'un licenciement collectif.

Thunderbird Europe a fait grief à l'arrêt de la cour d'appel de la condamner à payer à M. X une somme à titre de dommages intérêts pour irrégularité de la procédure de licenciement, alors, selon elle, que lorsque le licenciement d'un salarié est sans cause réelle et sérieuse, ce dernier ne peut cumuler des indemnités pour perte injustifiée de son emploi et pour inobservation des dispositions relatives à l'ordre des licenciements ; de sorte qu'en indemnisant à la fois le préjudice subi par M. X du fait de l'absence d'information relative à l'ordre des licenciements et du préjudice subi du fait de l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 122 14-2, L. 122-14-5, L. 321-1-1 et R. 122-3 du Code du travail.

Mais, juge la Cour de cassation, comme le manquement de l'employeur, qui a prononcé un licenciement pour motif économique, à son obligation d'indiquer au salarié qui le demande les critères retenus en application de l'article L. 1233-5 du Code du travail (retenus pour fixer l'ordre des licenciement), cause nécessairement au salarié un préjudice distinct de celui réparant l'absence de cause réelle et sérieuse.

Et vu les articles L. 122 14 4, alinéa 3, phr. 1, et L. 122 14 5, recodifiés sous les n° L. 1235 12 et L. 1235 14 du Code du travail, la Cour de cassation dit que l'indemnité prévue pour défaut d'information de l'administration du travail sur le projet de licenciement économique collectif n'est pas due lorsque l'entreprise occupe habituellement moins de onze salariés ou que le salarié a moins de deux ans d'ancienneté.

En allouant au salarié une telle indemnité à la charge de l'employeur, alors qu'elle avait constaté que l'association Thunderbird Europe comptait six salariés, la cour d'appel a violé les textes susvisés."

