



Absence de motif économique et nullité du licenciement pour motif économique.

publié le 11/05/2012, vu 10263 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Le droit du licenciement économique varie constamment, par l'effet des lois comme de la jurisprudence. Or, il importe de bien connaître ses règles si l'employeur veut éviter que le licenciement pour motif économique soit remis en cause par le Conseil des Prud'hommes. Pour rappel, l'article L321-1 du Code du travail dispose 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 ou à des mutations technologiques ». En outre, le licenciement pour motif économique fait l'objet d'un formalisme important que l'employeur se doit de respecter. Cet article a pour objet de rappeler les conditions de validité du licenciement pour motif économique avant de voire les sanctions.

Absence de motif économique et nullité du licenciement pour motif économique.

Le droit du licenciement économique varie constamment, par l'effet des lois comme de la jurisprudence.

Or, il importe de bien connaître ses règles si l'employeur veut éviter que le licenciement pour motif économique soit remis en cause par le Conseil des Prud'hommes.

Pour rappel, l'article L321-1 du Code du travail dispose 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 ou à des mutations technologiques** ».*

En outre, le licenciement pour motif économique fait l'objet d'un formalisme important que l'employeur se doit de respecter.

Cet article a pour objet de rappeler les conditions de validité du licenciement pour motif économique avant de voire les sanctions.

1/ Les conditions de validité du licenciement pour motif économique

- **Le motif économique :**

Pour qu'un licenciement économique soit valable, il doit avoir une cause qui est étrangère au salarié.

Ainsi, l'employeur doit démontrer que le licenciement est justifié par des raisons d'ordre

économique.

A cet égard, la Cour de cassation a précisé que les difficultés économiques invoquées devaient être **réelles** (Cass soc 12 novembre 1997 n°95-42.148) et constituées la raison véritable du licenciement (Cass soc 7 janvier 1998 n°95-43.134).

Ainsi, constitue un motif économique de licenciement la mise en redressement judiciaire (Cass soc 25 avril 1990 n° 87-43.314) tout comme un état virtuel de cessation des paiements (Cass soc 20 novembre 1991 n° 89-45.576).

Plus récemment, la cour de cassation a considéré que la baisse de rentabilité de l'entreprise malgré des mesures prises dans le cadre d'une restructuration justifiait un licenciement pour motif économique (Cass Soc 3 mai 2001 n°99-41.558).

De même, constitue un motif économique, la baisse du chiffre d'affaires d'un cabinet d'avocats entraînant une détérioration des résultats (Cass. soc., 6 avr. 2004, no 01-46.898 D).

- **La procédure de licenciement :**

Comme tout licenciement, le licenciement individuel pour motif économique doit être précédé de la convocation du salarié à un entretien préalable dans les formes prévues à l'article 122-14 du Code du travail.

La convocation à l'entretien préalable doit être faite soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

La lettre de convocation doit préciser le fait qu'aucune solution de reclassement n'a été trouvée.

La lettre de licenciement ne peut être expédiée moins de 7 jours ouvrables après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'article L. 122-14-1.

La lettre de licenciement doit être précisément motivée, sinon la responsabilité de l'employeur peut être engagée.

En cas de licenciement collectif de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, l'employeur est également tenu de « de réunir et de consulter, en cas de licenciement collectif, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel » (art L321-2 C trav).

Enfin, en cas de licenciement de plus de 10 salariés, la procédure et les obligations qui en découlent vont différer selon la taille de l'entreprise, la structure de l'entreprise, le volume du licenciement,...

Dans tous les cas, l'employeur doit convoquer les salariés par lettre recommandée, avec accusé de réception ou remise contre décharge, à un entretien préalable de licenciement et notifier, dans un certain délai, sa décision aux salariés, par lettre recommandée, avec accusé de réception.

En outre, durant l'entretien préalable, l'employeur doit indiquer au salarié qu'il peut bénéficier d'une convention de reclassement personnalisé, ou d'un congé de reclassement.

Enfin, il convient de rappeler que toute entreprise de 50 salariés et plus procédant au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

À travers des actions précises, ce plan a pour objet d'éviter les licenciements, ou d'en limiter le

nombre, et de faciliter le reclassement des salariés.

2/ Les sanctions :

Si les motifs économiques d'un licenciement ne sont pas prouvés, le licenciement sera considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse. Le salarié pourra alors demander le paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En outre, l'employeur risque des sanctions civiles ou pénales en cas d'irrégularités dans la procédure de consultation des représentants du personnel et d'information de l'Administration.

En revanche, aucun texte du Code du travail ne prévoit expressément qu'un licenciement peut être déclaré nul pour absence de motif économique.

En effet, seul l'article L1235-10 du Code du travail limite la nullité du licenciement aux cas d'inexistence ou d'insuffisance du PSE.

Aussi, dans un arrêt du 3 mai 2012, la Cour de cassation rappelle que l'article L. 1235-10 du Code du travail ne permet d'annuler une procédure de licenciement pour motif économique qu'en cas d'absence ou d'insuffisance du PSE et que cette nullité ne peut en conséquence être prononcée au motif que la cause économique du licenciement n'est pas établie.

Dès lors, la cour d'appel ne pouvait déclarer nulle la procédure de licenciement sans constater l'absence ou l'insuffisance du PSE établi par l'employeur (Cass. soc. 3 mai 2012, n° 11-20.741 pourvoi contre CA Paris, 12 mai 2011, no 11-1547, ch. 6-2, SAS Viveo France).

En effet, l'absence de cause économique n'ouvre droit qu'au paiement de dommages-intérêts au bénéfice du salarié licencié, en application des articles L. 1235-3 et L. 1235-5 du Code du travail.

Enfin, il convient de rappeler que seul le conseil de prud'hommes est compétent pour trancher les litiges en matière de licenciement pour motif économique.

Il lui appartient, en particulier, de contrôler le caractère économique du motif invoqué pour justifier les licenciements.

Les organisations syndicales peuvent, sauf si le salarié s'y oppose, exercer en justice toute action relative au licenciement pour motif économique.

Mon cabinet est à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.5