



Motivation de la lettre de licenciement économique

publié le **24/06/2011**, vu **6041 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Selon les termes de l'article L.1233-16 du Code du Travail, « 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 œuvre ». Il est de jurisprudence que la lettre de licenciement fixe les termes du litige. L'importance des termes de la lettre de licenciement exige de connaître la jurisprudence applicable.

Selon les termes de l'article L.1233-16 du Code du Travail, « *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 œuvre* ».

Les motifs généraux en la matière sont prévues à l'article L.1233-3 du Code du Travail : « *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* ».

Cependant il ne suffit pas d'invoquer ces motifs pour justifier le licenciement pour motif économique mais il convient toujours d'insérer des « motifs précis et matériellement vérifiables ».

Il s'agit en réalité de vérifier que le licenciement est bien justifié par une cause économique objective.

Le respect de l'ensemble de ces dispositions, au regard de la précision des motifs si souvent rappelée par les nombreux arrêts sur ce sujet, est d'une importance primordiale car la lettre de licenciement fixe les limites du litige.

De ce fait, tout licenciement dont tous les motifs précis et pertinents ne sont pas détaillés dans la lettre, est toujours sans cause réelle et sérieuse, alors même qu'il existe peut être des vrais griefs pouvant être soulevés (**Cass. soc. 20 novembre 2001** n° 99-46.131). Ces derniers ne peuvent pas être invoqués et ne peuvent plus justifier le licenciement car ils n'ont pas été mentionnés dans la lettre elle-même.

Par deux arrêts rendus le même jour, la Chambre sociale de la Haute Juridiction a de nouveau précisé quel degré de précision est exigé pour que le licenciement soit justifié (1^e espèce : **Cass. soc. 16 février 2011** n° 09-72.172 (n° 498 FS-PB), **Sté Tertia solutions c/ Sauthoff**; 2^e espèce : **Cass. soc. 16 février 2011** n° 10-10.110 (n° 499 FS-PB), **Castel c/ Grovel**).

Dans la première espèce, l'employeur avait simplement évoqué une baisse significative de l'activité et la suppression subséquente d'un poste pour licencier un salarié.

La Cour de cassation a décidé que ces motifs n'étaient pas suffisamment précis et a débouté l'employeur de ses prétentions, retenant que « *la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, doit énoncer des faits précis et matériellement vérifiables* ».

En revanche, la condition de précision a été bien remplie dans la deuxième espèce, la lettre de licenciement faisant état « *état d'une baisse d'activité résultant de la disparition d'un certain nombre de contentieux traités par le cabinet et de son incidence sur l'emploi de la salariée* ».

La différence entre les deux lettres est manifeste. L'une évoque simplement une difficulté d'ordre économique, l'autre la justifie en précisant son origine.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

MAître Joan DRAY