Image not found or type unknown

Modalités du licenciement économique

Fiche pratique publié le **12/06/2013**, vu **1726 fois**, Auteur : Maître Caroline YADAN PESAH

La Cour de cassation estime qu'ayant relevé que le seul document comportant les motifs économiques de licenciement portait la simple mention de « nécessités organisationnelles », la cour d'appel a pu décider que le licenciement n'était pas motivé conformément aux exigences légales prévues par l'article L. 1233-16 du code du travail.

Mme X., engagée le 23 décembre 1996 en qualité d'auxiliaire vétérinaire spécialisée et dont le contrat de travail a été transféré à Mme Y. lorsque celle-ci a repris le cabinet vétérinaire le 1er mai 2009, a été convoquée le 4 mai suivant à un entretien préalable à son licenciement pour motif économique.

Le contrat a été rompu le 28 mai 2009 par l'adhésion de la salariée à une convention de reclassement personnalisé.

L'employeur faisant grief à la Cour d'appel de Nancy de l'avoir condamné à payer à la salariée des sommes à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et à titre d'indemnité de préavis et de congés payés sur préavis, s'est pourvu en cassation.

Dans un arrêt en date du 16 mai 2013, la Cour de cassation rejette le pourvoi.

La Cour de cassation estime qu'ayant relevé que le seul document comportant les motifs économiques de licenciement portait la simple mention de « nécessités organisationnelles », la cour d'appel a pu décider que le licenciement n'était pas motivé conformément aux exigences légales prévues par l'article L. 1233-16 du code du travail.

Par ailleurs, l'employeur reprochait à l'arrêt de l'avoir condamné à payer à la salariée une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure de licenciement.
Il soutenait à l'appui de son pourvoi que l'adhésion du salarié à une convention de reclassement personnalisé, qui entraîne une rupture qui est réputée intervenir d'un commun accord, le prive de la possibilité de contester la régularité de la procédure de licenciement.
En conséquence, l'employeur arguait qu'en allouant une salarié à raison de l'irrégularité de la procédure de licenciement après avoir constaté que Mme X. avait adhéré à une convention de reclassement personnalisé, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-14 du code du travail, ensemble les articles L. 1233-65 et L. 1233-67 du même code dans leur rédaction applicable.

La Cour de cassation rejette l'argument. Elle considère que l'adhésion à une convention de reclassement personnalisé constitue une modalité du licenciement pour motif économique et ne prive pas la salariée du droit d'obtenir l'indemnisation du préjudice que lui a causé l'irrégularité de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

Ainsi, la cour d'appel, qui a constaté que la lettre de convocation ne mentionnait pas la mairie où la liste des conseillers pouvait être consultée par la salariée, en a exactement déduit que le préjudice résultant de cette irrégularité subi par l'intéressée devait être réparé.

Source: Ordre des Avocat de Paris

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés