

Licenciement pour motif économique

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE –
Enonciation des motifs dans la lettre de licenciement – Enonciation devant non seulement porter sur la nature des raisons économiques mais préciser aussi leur incidence sur l'emploi du salarié licencié (deux espèces).

Première espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
11 juin 2002
H. contre **Sté Dakomex**

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-14-2, L. 122-14-3 et L. 321-1 du Code du travail ;

Attendu que Mme H., employée en qualité de couturière par la société Dakomex a fait l'objet d'un licenciement économique par lettre du 2 janvier 1988 ainsi rédigée en ce qui concerne le motif du licenciement : *"Suite à l'entretien que nous avons eu le mardi 23 décembre 1997, nous sommes au regret de vous informer que nous avons pris la décision de vous licencier pour un motif économique. Les raisons de cette décision sont les suivantes : pertes financières de la société dues à un plan de charge de travail insuffisant depuis plusieurs mois par rapport à notre structure, perte de parts de marché et du chiffre d'affaires qui en découle, reprise plus difficile que prévue. Nous ne voyons malheureusement pas d'issue à court terme, et sommes dans l'obligation d'adapter notre structure et de réduire le personnel en conséquence"* ;

Attendu que pour décider que le licenciement de Mme H. reposait sur une cause réelle et sérieuse l'arrêt attaqué a énoncé que la lettre de licenciement était suffisamment motivée ;

Attendu, cependant, que la lettre de licenciement doit comporter non seulement l'énonciation des difficultés économiques, mutations technologiques ou de la réorganisation de l'entreprise, mais également l'énonciation des incidences sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié licencié de ces éléments ; qu'en l'espèce, les termes de la lettre de licenciement précisaient seulement les difficultés économiques mais non leur incidence sur l'emploi occupé par Mme H. ; d'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu à renvoi du chef de l'irrégularité de la lettre de licenciement ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 7 décembre 1999, entre les parties, par la Cour d'appel d'Angers ;

Vu l'article 627 du nouveau Code de procédure civile ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi du chef de la régularité de la lettre de licenciement ;

Dit que cette lettre est irrégulière et que, par voie de conséquence, le licenciement de Mme H. est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Renvoie devant la Cour d'appel de Rennes, mais seulement pour qu'elle statue sur la réparation du préjudice subi par Mme H. du chef de son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(MM. Sargos, prés. - Bouret, rapp. - Fréchède, av. gén.)

Deuxième espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
29 mai 2002

Hempel contre G.

Sur le moyen unique :

Attendu que la société Hempel fait grief à l'arrêt attaqué (Amiens, 8 février 2000), de l'avoir condamnée au paiement d'une provision à sa salariée Mme G., alors, selon le moyen :

1) que dans tous les cas d'urgence, la formation de référé peut, dans la limite de la compétence du Conseil de Prud'hommes, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ; que la Cour d'appel d'Amiens n'a pas constaté cette urgence et qu'elle a violé les articles R. 516-30 et R 516-31 du Code du travail ;

2) que la Cour d'appel d'Amiens ne pouvait à la fois reconnaître que *"l'examen d'un motif économique relève de*

la seule compétence du juge du fond" et affirmer que *"le juge des référés a compétence pour constater si la motivation est ou non conforme aux exigences légales"* ; que la recherche de la conformité aux exigences légales du motif économique allégué par l'employeur suppose l'analyse de la réalité des faits invoqués et de l'existence du lien causal entre les difficultés économiques et la suppression du poste, c'est-à-dire un examen du motif économique ; que la Cour d'appel d'Amiens s'est contredite et a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

3) qu'en l'espèce, la société Hempel détaillait dans la lettre de licenciement les difficultés économiques auxquelles elle se heurtait, consistant dans les prévisions à la baisse de ses principaux clients, ce qui entraînait nécessairement sa propre diminution d'activité et la suppression des emplois, dont celui de Mme G. ; que la Cour d'appel d'Amiens a méconnu le sens et la portée de cette lettre de licenciement et violé l'article 1134 du Code civil ;

4) que la Cour d'appel devait obligatoirement, en toute hypothèse, procéder à un contrôle approfondi des faits invoqués par la société Hempel et de la réalité du lien causal entre la chute d'activité, la réduction des effectifs, et le licenciement de Mme G., ce qui constituait une contestation sérieuse ; que la Cour d'appel d'Amiens a violé les articles R. 516-30 et R. 516-31 du Code du travail ;

Mais, attendu que l'octroi d'une provision par le juge des référés n'est pas subordonné à la constatation de l'urgence quand l'obligation n'est pas contestable, ce qui est le cas lorsque la motivation de la lettre de licenciement pour motif économique ne répond pas aux exigences légales et qu'en conséquence le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ; d'où il suit que, sans encourir les griefs du moyen, la cour d'appel, qui a relevé que Mme G. ne faisait pas état des incidences sur l'emploi des raisons économiques invoquées, a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(MM. Boubli, f.f. prés. - Bouret, rapp. - Bruntz, av. gén. - Me Copper-Royer, av.)

NOTE. – La Cour de cassation précise davantage au fil de ses arrêts ce que doit être le contenu de l'énonciation du motif économique dans la lettre individuelle de licenciement.

A un premier stade, elle a indiqué qu'une énonciation trop vague comme la simple référence à "un motif économique" ou à des "raisons économiques" sans autre précision ne répond pas à l'obligation de motivation prévue par l'article L. 122.14.2 du Code du travail. La généralité de la formule équivaut à l'absence de motifs rendant le licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cour de cassation, Ch. Soc., 4 juin 1992, Dr. Ouv. 1993 p. 21 ; 20 janvier 1993, Dr. Ouv. 1993 p. 284 ; 21 septembre 1993, Dr. Ouv. 1994 p. 431 ; 20 mai 1994, Dr. Ouv. 1994 p. 434).

La lettre de licenciement doit donc préciser la nature comme l'importance des raisons économiques qui se trouvent à l'origine du licenciement en se référant en particulier aux différentes causes possibles énoncées à l'article L. 321-1 du Code du travail avec suffisamment de précisions pour permettre d'en apprécier la réalité comme le sérieux.

Dans les deux arrêts ci-dessus reproduits la Chambre sociale ajoute une exigence supplémentaire qui correspond au fait que l'article L. 321-1 souligne que le

motif invoqué doit avoir pour *conséquence* une suppression ou une transformation de l'emploi occupé par le salarié licencié. La Cour de cassation exige donc que la lettre de licenciement énonce non seulement la nature des faits économiques en cause mais précise également en quoi consiste leur incidence sur l'emploi occupé par le salarié licencié (réaffirmé depuis par la Cour de cassation, Ch. Soc., 30 oct. 2002 p. 00-45466).

A défaut le licenciement sera donc considéré sans cause réelle et sérieuse.

On peut s'interroger sur l'étendue de la précision exigée. La simple mention de la suppression de l'emploi du salarié concerné est sans doute insuffisante. En effet, un salarié peut être licencié même si son poste de travail n'est pas supprimé si les critères de l'ordre des licenciements le désignent. Faut-il que ces critères soient alors énoncés ? Il conviendra d'attendre les prochains arrêts de la Cour de cassation pour déterminer précisément le contenu de cette nouvelle obligation de l'employeur.

Dans la seconde espèce, le salarié avait demandé la constatation de cette situation par le juge des référés en sollicitant une provision sur indemnités (CA Amiens 8 fév. 2000 Dr. Ouv. 2000 p. 535 n. MF.BC. ; Cour de cassation, Ch. Soc., 17 fév. 1998 Dr. Ouv. 1998 p. 320). A cette occasion, la Cour de cassation rappelle que l'intervention du juge des référés en ce domaine n'est pas liée à la notion d'urgence mais à celle d'évidence dès lors que l'obligation de l'employeur n'est pas contestable. La même raison l'a amené dans la première espèce à casser sans renvoi en prononçant directement l'absence de caractère réel et sérieux du licenciement.