

Dernière mise à jour le 01 avril 2024

Lettre de licenciement économique : la Cour de cassation exige de la précision !

La lettre de licenciement doit énoncer, lorsqu'un motif économique est invoqué : à la fois la raison économique qui fonde la décision et sa conséquence précise sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Principe général
- 4 causes de licenciement

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé le 2 janvier 2001, en qualité d'employé commercial, moyennant un salaire brut mensuel de 2.000 francs, soit 304,90 euros, outre des commissions sur le chiffre d'affaires, pour 40 heures de travail effectif par mois.

Par avenant du 1^{er} janvier 2005, les parties ont convenu que le salarié percevrait désormais un salaire fixe mensuel brut de 609,84 euros, sur une base de 80 heures mensuelles et des commissions sur le chiffre d'affaires réalisé à partir des informations fournies sur le prix de vente minimum par la société.

Licencié pour motif économique le 16 février 2017, le salarié saisit la juridiction prud'homale pour contester son licenciement et obtenir le paiement de diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, au titre d'un rappel de commissions et de congés payés afférents et du remboursement de frais de téléphone.

La cour d'appel d'Orléans, par arrêt du 22 juillet 2021, donne raison au salarié, mais l'employeur décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel, indiquant à cette occasion quel est le contenu attendu de la lettre de licenciement économique.

La lettre de licenciement doit énoncer, lorsqu'un **motif économique** est invoqué :

1. A la fois la raison économique qui fonde la décision ;
2. Et sa conséquence précise sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

6. La lettre de licenciement doit énoncer, lorsqu'un motif économique est invoqué, à la fois la raison économique qui fonde la décision et sa conséquence précise sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié.

7. La cour d'appel, qui a relevé que la lettre de licenciement, d'une part, ne citait pas expressément le poste de M. [S], sa formulation ne permettant pas d'identifier le poste concerné par la suppression et, d'autre part, se bornait à faire état d'une suppression seulement envisagée, sans référence à une décision de suppression, ne contenait pas l'énoncé du motif exigé par la loi, a, par ce seul motif, exactement décidé que le licenciement était sans cause

réelle et sérieuse.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 04 octobre 2023, pourvoi n°21-22422

Nous profitons de l'affaire présente pour rappeler quelques notions importantes concernant le licenciement économique. Ces informations à ce sujet, sont extraites d'une de nos fiches pratiques exclusivement consacrée à cette thématique.

[%link%](#)

Lire aussi : [Quelle est la définition d'un licenciement économique en 2025 ? Fiche pratique](#)

La présente fiche pratique vous donne les informations importantes concernant le licenciement économique, selon les dispositions en vigueur sur l'année 2025.

Principe général

Constitue un licenciement économique, celui qui répond à la définition suivante :

1. Licenciement non-inhérent à la personne du salarié ;
2. Licenciement résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié.

4 causes de licenciement

La loi travail complète désormais la liste des causes de licenciement (qui n'est toutefois pas limitative).

Sont ainsi confirmées les 4 causes pouvant justifier le licenciement économique :

1. Difficultés économiques ;
2. Mutations technologiques ;
3. Réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
4. Cessation d'activité de l'entreprise.

Précisions sur la notion de « difficultés économiques »

Au sein de l'article L 1233-3 du code du travail, les difficultés économiques sont caractérisées :

- Soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation ;
- Soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires :

Nouveauté introduite par la loi travail, la baisse considérée « significative » des commandes ou du chiffre d'affaires varie selon l'effectif de l'entreprise, en retenant une période identique de l'année précédente et au moins égale à :

- 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
- 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
- 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

Article L1233-1

Les dispositions du présent chapitre sont applicables dans les entreprises et établissements privés de toute nature ainsi que, sauf dispositions particulières, dans les entreprises publiques et les établissements publics industriels et commerciaux.

Article L1233-2

Modifié par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 4

Tout licenciement pour motif économique est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre.

Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.