



**Précisions sur les modalités d'appréciation du motif  
économique du licenciement**

Dans un arrêt rendu le 1er juin 2022 (n°20-19.957), la Cour de cassation a précisé comment devait s'apprécier le motif économique lié à des difficultés économiques.

Il convient de rappeler que l'article L. 1233-3, 1 du Code du travail prévoit expressément que la durée d'une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est de nature à caractériser des difficultés économiques qui peuvent justifier une mesure de licenciement.

Ainsi, une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés,
- deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés,
- trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés,
- quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus.

Dans cette affaire, une salariée qui avait été licenciée pour motif économique en raison des difficultés économiques rencontrées par son employeur le 2 juillet 2017 contestait la validité de son licenciement, au motif notamment que son employeur avait connu une augmentation de chiffre d'affaires sur le premier trimestre de l'année 2017.

La Cour d'appel de Poitiers, saisie de ce litige, avait considéré que le licenciement de la salariée était fondé après avoir relevé qu'une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires était constituée dès lors qu'il était justifié du recul de quatre trimestres consécutifs de chiffre d'affaires sur l'année 2016 par rapport à l'année 2015 (en recul de 22 835 millions), la modeste augmentation de 0,50 % du chiffre d'affaires du premier trimestre 2017 par rapport à celui de 2016 n'étant alors pas suffisant pour signifier une amélioration tangible des indicateurs.

La Cour de cassation n'a toutefois pas suivi cette analyse et a cassé l'arrêt de la Cour d'appel de Poitiers après avoir rappelé que : « *selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, le juge doit se placer à la date du licenciement pour apprécier le motif de celui-ci (Soc., 21 novembre 1990, pourvoi n° 87-44.940, Bull. 1990, V, n° 574 ; Soc., 26 février 1992, pourvoi n° 90-41.247, Bull. 1992, V, n° 130). Il en résulte que la durée d'une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires, telle que définie par l'article L. 1233-3, 1°, a) à d), du code du travail, s'apprécie en comparant le niveau des commandes ou du chiffre d'affaires au cours de la période contemporaine de la notification de la rupture du contrat de travail par rapport à celui de l'année précédente à la même période* ».

Dès lors que la Cour d'appel avait constaté que la durée de la baisse du chiffre d'affaires, en comparaison avec la même période de l'année précédente, n'égalait pas quatre trimestres consécutifs précédant la rupture du contrat de travail pour cette entreprise de plus de trois cents salariés, elle ne pouvait en conséquence considérer que le motif économique était caractérisé.

<https://www.courdecassation.fr/decision/6297021b7c2a1fa9d4442269>