Aperçu de la jurisprudence sur l'application de l'article L.60 code du travail relativement au licenciement pour motif économique

Ibrahima DIA

Doctorant en Droit privé. Assistant chargé de travaux dirigés, Laboratoire de recherches en sciences économiques et sociales, École doctorale Espaces, Sociétés, Humanités
Université Assane Seck de Ziguinchor (Sénégal)

diaibrahima1991@gmail.com

DOI : https ://doi.org/10.17184/eac.9582

Résumé : Le présent travail de recherche vise à étudier l'application jurisprudentielle de l'article L.60 Code du travail portant sur le licenciement économique. En termes autres, il s'agira de voir comment le juge applique les dispositions relatives au licenciement pour motif économique ? Le juge dans l'appréciation du motif économique va devoir examiner l'exactitude des motifs invoqués par l'employeur. Il s'assure que les faits allégués, qui correspondent a priori à la qualification d'un licenciement économique, sont bien ceux qui ont effectivement causé le licenciement. En d'autres termes, il vérifie qu'un motif non économique n'a pas de façon prédominante fondé le licenciement. Il est alors utile de vérifier si les divers éléments constitutifs d'un licenciement économique se trouvent rassemblés. Cette opération permet de s'assurer que ce motif ne cache pas une cause inhérente à la personne du travailleur, qui serait prépondérante. Il ne s'agit d'ailleurs pas de contrôler à chaque fois la présence de tous les éléments constitutifs du motif économique ni de découvrir la nature exacte d'une possible raison officieuse. Il est seulement nécessaire de vérifier que les conditions sont réunies qui permettent de penser que le motif essentiel est bien économique

Mots-clés : Licenciement-économique-jurisprudence-employeur-salarié.

Overview of case law on the application of Article L.60 of the Labour Code to redundancies for economic reasons

Abstract: The aim of this research project is to study the application in case law of Article L.60 of the Labour Code on economic redundancies. In other words, the aim is to see how the courts apply the provisions on redundancy for economic reasons. In assessing the economic reason, the judge will have to examine the accuracy of the reasons given by the employer. He will ensure that the facts alleged, which correspond a priori to the classification of a redundancy for economic reasons, are those which actually caused the dismissal. In other words, it checks that a non-economic reason was not the predominant reason for the dismissal. It is therefore useful to check whether the various elements constituting economic dismissal are present. This makes it possible to ensure that this reason does not conceal a cause inherent in the person of the employee, which would be predominant. Moreover, it is not necessary to check each time that all the constituent elements of the economic reason are present, or to discover the exact nature of a possible unofficial reason. It is only necessary to check that the conditions are met for believing that the essential reason is indeed economic

Keywords: Redundancy-economic-jurisprudence-employer-employee.

1 Introduction

La rupture du contrat de travail constitue un acte grave, de nature à précipiter le salarié dans la catégorie des travailleurs privés d'emploi. Il lui fait perdre son emploi, et partant sa principale source de revenus. Dès lors, il peut constituer, selon le contexte de son édiction, l'un des actes juridiques les plus redoutés par les salariés. La Cour suprême n'a pas hésité à s'engager dans la voie d'un contrôle étendu des décisions des juges du fond pour le motif économique de licenciement. Plusieurs arrêts qui ont en commun de casser des décisions ayant considéré le licenciement comme abusif, ont dessiné la jurisprudence de la Cour.

Le licenciement pour motif économique doit avoir, conformément au droit commun du licenciement, un motif légitime. La qualification du licenciement à elle seule ne suffit pas, il faut, pour que ce licenciement soit justifié, qu'il ait une cause légitime. La qualification dépend de savoir si le motif est ou non inhérent à la personne du salarié. S'il ne l'est pas, le licenciement est selon l'expression du Professeur Philippe WAQUET de « nature économique »[1].

Une fois le licenciement qualifié, il faut vérifier que le motif économique existe et qu'il donne au licenciement une cause légitime. Si le motif économique allégué masque un fait personnel, le licenciement est en général illégitime car la lettre de licenciement n'est pas correctement motivée. Si le motif économique n'existe pas ou n'est pas suffisamment caractérisé, le licenciement est également sans cause légitime. La jurisprudence forge sa conviction en vérifiant la réalité tant des raisons économiques (difficultés économiques, réorganisation de l'entreprise) que de leur incidence sur l'emploi et le contrat de travail.

Il apparaît que le motif économique est soit d'ordre structurel (réorganisation intérieure), soit d'ordre conjoncturel (crise entraînant réduction d'activité) ou cumulativement d'ordre à la fois structurel et conjoncturel le plus souvent. Ce motif ne peut en aucun cas être imputé au salarié même si son activité conduit l'entreprise à faire des pertes ou s'il refuse la modification de son contrat de travail aboutissant à une rupture unilatérale dudit contrat.

Le code du travail le définit ainsi : « Tout licenciement individuel et collectif effectué par un employeur, et motivé par une difficulté économique ou une réorganisation intérieure constitue un licenciement pour motif économique »[2].

En analysant cette disposition, il apparait que le licenciement pour motif économique s'entend de celui dicté par les circonstances d'une difficulté économique entrainant une réorganisation intérieure. Ainsi, si on y prend garde, la flexibilité de cette notion laisse la porte ouverte, à tous les abus, à tout prétexte pour se débarrasser d'un personnel encombrant en situation de vulnérabilité.

Ainsi, dans le cadre dans ce travail, il s'agira principalement de déterminer quelle application la jurisprudence fait-elle sur l'article L.60 portant sur le licenciement pour motif économique ?

[1] Ph. WAQUET, « Licenciements économiques », *Gaz. Pal.* 15 et 17 avr. 1999, p. 6.
[2] Article L.60 Code du travail.

Published in : TINE, Benoit (dir.), *Revue Internationale des Sciences Économiques et Sociales (RISES) No. 5. Vulnérabilités multiples au cœur des sociétés modernes*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782140325847, doi : 10.17184/eac.9782140325847

Si le chef d'entreprise est seul responsable des risques assumés, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction de son entreprise. Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré.

En effet, le chef d'entreprise est en principe maître de l'organisation et de la réorganisation de son entreprise. Seul est sanctionné le congédiement intervenu pour des motifs illégitimes ou celui constituant un acte économiquement et socialement anormal. Il est donc interdit à l'employeur d'abuser de son droit de licencier. Ce sera bien souvent sous l'angle de l'abus de droit que sera critiqué le licenciement économique. À cette occasion, le juge pourra s'interroger sur les différents critères de l'abus du droit de licencier dégagés par la doctrine. Le critère général de l'abus de droit met l'accent sur le caractère manifestement déraisonnable du licenciement[3]. En ne sanctionnant d'abusif que le licenciement manifestement déraisonnable, les motifs admissibles de licenciement (et en particulier les motifs économiques, vu le contrôle judiciaire marginal en la matière) sont exprimés de manière très large, rendant impossible la tâche consistant à distinguer les motifs économiques valables, que devra supporter le travailleur par le licenciement, et ceux contre lesquels la relation salariée le protège et avec lesquels l'employeur devra composer[4].

La jurisprudence, dans son rôle de vérification de la réalité du motif économique, s'assure de la présence des difficultés économique (I) et de la réalité de la réorganisation intérieure (II) lorsque l'employeur y fait le fondement de son licenciement.

2 La vérification jurisprudentielle des difficultés économiques de l'entreprise

Constitue un licenciement pour motif économique, tout licenciement individuel ou collectif effectué par un employeur, et motivé par une difficulté économique[5]… Il revient donc au juge de procéder à une appréciation de la réalité des difficultés économiques (A). Dans le même sillage, l'article L.61 dispose : « Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur doit réunir les délégués du personnel et rechercher avec eux toutes les autres possibilités telles que la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage partiel, la formation ou le redéploie-

[3] T. DOUILLET, « Vers un licenciement économique en droit belge ? Plaidoyer pour un encadrement doctrinal et juridique ». V. https://docplayer.fr/83516414-Vers-un-licenciement-economique-en-droit-belge-plaidoyer-pour-un-interet-doctrinal-et-un-encadrement-juridique-1.html, p. 42. Consulté le 08/07/2020 à 09h 10mn.

[4] Les critères spécifiques de l'abus de droit sont, en revanche, davantage mobilisables. En particulier, le critère de l'exercice du droit en dehors de sa finalité permet de mieux cerner les motifs à même de justifier légitimement un licenciement économique. Le critère de la finalité signifie que le droit ne peut pas être utilisé pour d'autres raisons que celles que la loi lui assigne. Si le droit de licencier est assurément un « droit-fonction », quelle est la fonction du licenciement économique ? Elle nous semble être celle de la sauvegarde de l'intérêt de l'entreprise. M. JOURDAN indique, à cet égard, que, *dans l'esprit du législateur, le droit de licenciement n'a été reconnu à l'employeur que dans l'intérêt de l'entreprise, de telle manière que lorsqu'il est exercé à une autre fin, et notamment dans le seul intérêt de cet employeur, il est entaché d'abus* Cette fonction découle d'ailleurs directement de la bonne foi, laquelle apporte un équilibre dans la tension liée au lien de subordination : l'intérêt de l'entreprise, parce qu'il ménage un équilibre entre les intérêts divergents de l'employeur et du travailleur, est l'expression de la solidarité la plus fondamentale dans le contrat de travail.

[5] Art L.60 Code du travail.

Published in : TINE, Benoît (dir.), *Revue Internationale des Sciences Économiques et Sociales (RISES) No. 5. Vulnérabilités multiples au cœur des sociétés modernes*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782140325847, doi : 10.17184/eac.9782140325847

ment du personnel ». Le juge devra donc aussi vérifier si l'employeur a effectivement recherché une alternative au licenciement (B).

2.1 L'appréciation de la réalité des difficultés économiques par le juge

Le licenciement est une décision de gestion de l'entreprise. Et toute la gestion de l'entreprise est orientée vers l'amélioration de ses résultats économiques. Le motif économique ne doit pas être une panacée à laquelle tout employeur peut recourir facilement pour se débarrasser de ses employés sans craindre de tomber sous le coup de la loi. Il appartient alors aux juges de ne pas laisser la porte ouverte à tous les abus.

Les contours des motifs acceptables pour justifier un licenciement économique pourraient se dessiner sur la base de la bonne foi. Comme l'indique le Professeur Alain JOURDAIN, il ne faut point se méprendre sur le rôle de la bonne foi, de la loyauté ou encore de l'équité dans la relation de travail et voir dans ces notions les fondements d'une flexibilité dans le contrat de travail, elles constituent, au contraire, des limites à cette flexibilité[6]. Par son rôle de garde-fou à une flexibilité excessive dans la gestion de l'entreprise et de son personnel, la bonne foi pourrait impliquer que le licenciement économique ne s'envisage qu'en dernier recours. En effet, la bonne foi impose à l'employeur l'obligation de veiller à ce que les travailleurs soient adaptés à l'organisation du travail et à la production.

Pour le Professeur Alain JOURDAN, les « nécessités de fonctionnement de l'entreprise » doivent d'ailleurs être entendues dans leur sens commun : « C'est ce qui doit obligatoirement avoir lieu, ce qui résulte de la chose même, ce qui est inévitable, inéluctable, voire indispensable ». Ces notions ne doivent pas effrayer : elles ne traduisent pas l'exigence d'un motif totalement obérant que l'employeur devrait prouver, mais plutôt l'exigence d'une explication cohérente quant à la pertinence du licenciement comme remède à la difficulté économique rencontrée[7].

La jurisprudence ne donne pas une définition des difficultés économiques. Tout en précisant que les difficultés économiques invoquées doivent être légitime, et constituer la raison véritable du licenciement, elle prend en compte en général, des difficultés commerciales, financières, ou les résultats comptables et s'en tient à une casuistique. La Cour suprême, en décidant que tout licenciement individuel ou collectif effectué par l'employeur et motivé par une difficulté économique ou une réorganisation intérieure

[6] A. JOURDAIN, « le licenciement abusif de l'ouvrier, évolutions », *in Le licenciement abusif. Notions, évolutions, questions spéciales* (sous la dir. de Ch.-E. CLESSE et S. GILSON), Louvain-la-Neuve, Anthémis, 2009, p. 87.

[7] A. JOURDAIN, *ibid.* Une certaine gradation que l'employeur devrait respecter dans son panel de mesures de gestion se laisse parfois entre-lire dans certaines décisions. Ainsi, la cour du travail de Bruxelles a-t-elle déjà décidé que les mauvais résultats au cours des années précédant le licenciement peuvent *« nécessiter d'autres solutions que le licenciement »,* de même que les nécessités de restructuration, de rationalisation ou de rentabilité : *« Ces opérations ne conduisent pas toujours et nécessairement à des licenciements. »* Déjà décidé, également, que la restructuration qui était invoquée à l'appui d'un licenciement fondé sur les nécessités de l'entreprise n'était « pas du tout justifiée » et consistait en « une décision de licencier précipitée » vu, notamment, les bilans sociaux de l'entreprise et ses déclarations fiscales. (C. trav. Bruxelles, 29 septembre 2008, *J. T. T.*, 2009, p. 8).

Published in : TINE, Benoit (dir.), *Revue Internationale des Sciences Économiques et Sociales (RISES) No. 5. Vulnérabilités multiples au cœur des sociétés modernes*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782140325847, doi : 10.17184/eac.9782140325847

constitue un licenciement pour motif économique[8], conforte le Code du travail dans sa position.

Mais, il faut le préciser, la notion de « *difficulté économique* » telle qu'elle résulte de la plupart des codes du travail s'avère floue[9]. Les textes ne disent pas ce qu'est une difficulté économique, pourtant une définition de cette notion ou tout au moins une restriction des hypothèses de difficulté économique est indispensable.

Pour le Professeur Mohamed Bachir NIANG : « Le licenciement pour motif économique est consacré mais on se demande à quoi il s'oppose. La formule de l'article L. 60 ne fait pas la différence entre la cause économique qui permet de qualifier le licenciement, et qui dans la plupart des législations est une réalité extérieure au salarié, et celle qui permet de le justifier c'est-à-dire les types d'arguments recevables ou les modes de justification de la décision patronale ».[10] Il s'agit donc selon le Professeur Mohamed Bachir NIANG « d'une inadvertance du législateur sénégalais qui a certainement été comprise par les négociateurs de la nouvelle Convention Collective nationale interprofessionnelle du 30 décembre 2019 »[11].

Il s'agit là d'une notion tout aussi large que confuse qui peut être appréciée différemment selon le camp où l'on se situe. Il n'est pas inutile de rappeler que les réformes issues des Programmes d'Ajustement Structurel ont conforté les chefs d'entreprise dans leur position de gérant de la politique de l'emploi au sein de l'entreprise. A cet égard, il faut éviter qu'ils ne s'appuient sur cette plénitude pour légitimer des licenciements en l'absence de « difficulté économique »[12].

Même s'il est évident qu'on ne peut invoquer une difficulté économique pour masquer une autre cause de licenciement, notamment un licenciement reposant sur un motif personnel, il reste que le problème demeure entier. Le Professeur Issa SAYEGH[13] a essayé de voir dans la difficulté économique, la réduction de l'activité économique de l'entreprise par une baisse de fonctionnement de l'appareil de production ou de distribution par suite d'une baisse des commandes, l'inadaptation des moyens de production ou de raréfaction des matières[14].

Certes, il ne faut pas exiger que l'entreprise soit proche du dépôt de bilan ni que sa situation financière soit catastrophique, mais les difficultés mises en avant doivent

[8] Cour suprême, arrêt n° 20 du 24mars 2010, Moussa Mamadou TALLA c/ La Société SAGA SENEGAL, bulletin des arrêts de la Cour suprême, année judiciaire 2010/2011.

[9] H.J. TAGUM FOMBENO, « Plaidoyer pour des règles particulières en matière de licenciement pour motif économique dans le futur acte uniforme relatif au droit du travail ». *Juriscope, Revue de l'Actualité juridique, Poitiers*, www.juriscope.org. Consulté le 11/07/2020 à 19h 25mn.

[10] M. B. NIANG, « Le licenciement pour motif économique entre valeurs du travail, réalités de l'entreprise et communautarisation du droit », *in Mélanges en l'honneur du Professeur Isaac Yankhoba NDIAYE*, L'Harmattan Sénégal 2021.

[11] Le « licenciement pour motif économique » y est abordé en opposition au « licenciement pour motif personnel » et sont réglementés respectivement aux articles 78 et 79.

[12] H.J TAGUM FOMBENO, précité

[13] J. I. SAYEGH, *Droit du travail Sénégalais*, NEA 1987, p 621.

[14] Cet effort de définition aussi méritoire soit-il ne couvre pas toute la question. Un ralentissement momentané de l'activité, des résultats décevants sur une période (un exercice comptable) constituent-ils des difficultés économiques ? L'hésitation est permise dans la mesure où les textes sont muets sur la question. Pourtant, il est difficilement acceptable qu'un simple ralentissement de l'activité économique de l'entreprise puisse constituer une difficulté économique susceptible d'entraîner un licenciement pour motif économique.

Published in : TINE, Benoît (dir.), *Revue Internationale des Sciences Économiques et Sociales (RISES) No. 5. Vulnérabilités multiples au cœur des sociétés modernes*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782140325847, doi : 10.17184/eac.9782140325847

être « *importantes et durables*[15] ». Il ne faut pas que l'entreprise puisse escompter une reprise d'activité rapide et que sa situation financière lui permette d'assurer la charge représentée par le salarié. Le licenciement pour motif économique ne doit pas être un simple outil de gestion des ressources humaines, il doit découler de véritables difficultés économiques.

Ces difficultés doivent se traduire dans les comptes de l'entreprise, ou être en passe d'y apparaître rapidement, par exemple une baisse considérable du chiffre d'affaires, déficit d'exploitation croissant dont l'importance n'est pas contestée.

Sous ce rapport, Mr FOMBENO[16] estime que l'appréciation des difficultés économiques doit s'effectuer à partir d'une batterie d'indicateurs objectifs permettant d'évaluer les performances de l'entreprise sur le moyen terme. Parmi ces indicateurs, on peut retenir les résultats (bénéfices consolidés dans le cas des groupes) et le chiffre d'affaires de l'entreprise. Ce travail d'évaluation pourrait être effectué par un expert-comptable désigné d'un commun accord par l'employeur et l'inspecteur du travail.

Il faut reconnaitre que les entreprises peuvent être confrontées à des difficultés de plusieurs types : perte de marché, diminution du chiffre d'affaires, résultats déficitaires pouvant parfois conduire au déclenchement d'une procédure d'alerte, à une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire. Ces éléments pris isolément ne suffiront pas à caractériser le motif économique du licenciement. Les juges saisis vont analyser avec précision la situation présentée afin de retenir ou non l'existence des difficultés économiques

L'employeur a tout intérêt à rapporter la preuve de la réalité des difficultés économique. C'est ce qu'on peut noter dans un arrêt de la Cour suprême. En l'espèce, deux salariés avaient été licenciés pour suppression de postes du fait d'une difficulté économique. La Cour d'appel avait déclaré légitimes les licenciements en retenant que dans l'impossibilité de s'acquitter normalement des salaires mensuels, l'employeur a invoqué des difficultés qui l'ont obligé à une réorganisation intérieure, et dans l'impossibilité de payer les salaires, l'employeur est fondé à procéder à une réorganisation interne par la suppression de certains postes non nécessaires ou dont la suppression ne causerait pas de sérieuses difficultés dans la bonne marche de l'entreprise. Mais c'était sans compter sur la Cour suprême qui a considéré que l'employeur n'a pas rapporté la preuve des difficultés économiques ou de la réorganisation de l'entreprise ni celle du respect de la procédure[17]. La Cour d'appel n'a donc pas donné de base légale à sa décision. Cette position a été confirmée par la même juridiction dans un arrêt en date du 12 janvier 2022[18].

[15] A. L. CAEN, « Le contrôle judiciaire du motif économique et ses turbulences », *Droit Ouvrier*, Avril 2007, p 156.

[16] H.J. TAGUM FOMBENO, « Plaidoyer pour des règles particulières en matière de licenciement pour motif économique dans le futur acte uniforme relatif au droit du travail », préc, p. 7.

[17] Cour suprême, arrêt n° 33 du 27 Mai 2020, Françoise Philomène BADJI, Bernadette Ines Tamhouo MATUINTSEU c/ La société SRG SAPHIR VOYAGE, Bulletin des arrêts de la Cour suprême, année judiciaire 2020.

[18] Cour suprême, arrêt n° 03 du 12 janvier 2022, Ae A c/ La Sté Hôtelière du Barachois SA. Bulletin des arrêts de la Cour suprême, année judiciaire 2022.

Published in : TINE, Benoit (dir.), *Revue Internationale des Sciences Économiques et Sociales (RISES) No. 5. Vulnérabilités multiples au cœur des sociétés modernes*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782140325847, doi : 10.17184/eac.9782140325847

Dans le même sillage, un salarié engagé par une ONG en qualité de team leader / Grand Usaid, puis licencié pour motif économique, a saisi le tribunal du travail en déclaration de licenciement abusif et en paiement de dommages et intérêts. Saisie de l'affaire, la Cour d'appel de Ziguinchor déclare légitime le licenciement du salarié en relevant que l'ONG ne comptait qu'un seul poste de Superviseur Grant, puis retient que la réorganisation intérieure envisagée découle de la baisse significative de son budget pour les années 2017, 2018 et 2019 et de la baisse de ses programmes d'activités. La Cour suprême[19] casse et annule cet arrêt au motif que la Cour d'appel n'a ni vérifier si le motif économique allégué est établi ni rechercher si le maintien du poste de Superviseur Grant menace la survie de l'ONG.

Un licenciement pour motif économique a pu également être rejeté parce que les juges du fond s'étaient juste bornés à déduire l'existence du motif économique du seul constat de la fermeture de deux départements de l'usine sans caractériser la difficulté qui a déterminé cette mesure[20].

Ainsi, dans l'analyse de la réalité des difficultés économiques, La haute juridiction accorde une place importante à la preuve des difficultés économiques. L'employeur qui allègue de telles difficultés, doit être en mesure d'en rapporter les preuves au risque de voir son licenciement déclaré abusif.

En tout état de cause, les juges sont invités à analyser en profondeur la situation de l'entreprise : lorsqu'ils constatent un déficit correspondant à une variation de résultat très importante l'année précédant le licenciement de la salariée, suivi d'un très léger bénéfice à la fin de l'année du licenciement contesté, ils doivent rechercher si ce faible bénéfice n'est pas lié aux économies générées par la suppression de poste, ainsi que le passage à temps partiel d'autres salariés[21].

Il faut reconnaitre que la démonstration d'une situation économique est très complexe. Aussi le débat quant à la réalité des événements va-t-il se concentrer sur le problème de l'exactitude des motifs allégués par l'employeur. Il s'agit pour la partie patronale de lier plusieurs indices tendant à démontrer que le motif est économique et pour le salarié de détruire ce faisceau de preuves. Donc, le juge dans son appréciation de la réalité des difficultés prendra en compte les résultats ainsi que le chiffre d'affaires de l'entreprise. Tout de même, ces deux éléments en cas de baisse, ne suffisent pas à elles seules à caractériser les difficultés économiques de l'entreprise. Ils doivent être conjugués avec d'autres facteurs pour pouvoir légitimer un licenciement économique.

2.2 L'appréciation de la recherche des alternatives au licenciement

Aux termes de l'article L.61 alinéa premier code du travail : « Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur doit réunir les délégués du personnel et rechercher avec eux toutes les autres possibilités telles que la réduction des heures de

[19] Cour suprême, arrêt n° 10 du 09 Février 2022, Ab B, c/Aa Ag. Bulletin des arrêts de la Cour suprême, année judiciaire 2022.

[20] Cour suprême, arrêt n° 39 du juin 2020, Alioune MARONNE et 16 autres c/ La Société de Cosmétique et de Dentifrice. Bulletin des arrêts de la Cour suprême, année judiciaire 2020.

[21] I. AYACHE-REVAH, N. LOUVET, « Le motif économique dans tous ses états », *Les Cahiers LAMY du DRH* n° 227, janvier 2016, p 2-12.

Published in : TINE, Benoît (dir.), *Revue Internationale des Sciences Économiques et Sociales (RISES) No. 5. Vulnérabilités multiples au cœur des sociétés modernes*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782140325847, doi : 10.17184/eac.9782140325847

travail, le travail par roulement, le chômage partiel, la formation ou le redéploiement du personnel ».

Cette disposition énonce les différentes obligations pour l'employeur dans la recherche d'alternatives afin d'éviter le licenciement. L'employeur est donc astreint à mettre tout en œuvre pour tenter d'éviter le licenciement. Cela montre encore une fois la détermination du législateur sénégalais dans le licenciement pour motif économique.

La jurisprudence s'aligne en droite ligne avec le législateur Sénégalais en énonçant : selon les articles L.60, L.61 et L.62 du code du travail avant tout licenciement motivé par une difficulté économique ou une réorganisation intérieure, l'employeur doit réunir les délégués du personnel et rechercher avec eux toutes les autres possibilités telles que la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage partiel, la formation ou le redéploiement du personnel et si certains licenciements sont nécessaires, dresser un ordre des licenciements en prenant en compte les critères sur l'aptitude professionnelle et l'ancienneté[22].

Il est donc fait une obligation à l'employeur de rechercher des solutions alternatives au licenciement pour motif économique non sans lui imposer de reclasser forcément les salariés. C'est ce qu'on peut comprendre dans un attendu de la Cour suprême. En l'espèce, un salarié et 22 autres travailleurs ont attrait leur ex-employeur, la société MEGS, devant le tribunal du travail en déclaration de licenciements abusifs et en paiement de diverses indemnités. La Cour d'appel a pu considérer que l'employeur n'a pas manifesté son désir de sauvegarder les emplois, et par conséquent les licenciements étaient abusifs.

Selon le moyen, le motif économique allégué découle d'un comportement fautif ou à tout le moins d'une légèreté blâmable de l'employeur, qu'il résulte des pièces du dossier que lors de la réunion avec les délégués du personnel, la sauvegarde de l'emploi n'a pas été le souci de l'employeur qui, de prime abord, a manifesté son désir de licencier tout le personnel sans essayer de trouver des solutions alternatives à toute rupture de convention de travail comme prévu par le code du travail.

La Cour suprême[23] dans un attendu très didactique est revenu sur les dispositions de l'article L.61 en précisant : pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur doit réunir les délégués du personnel et rechercher avec eux toutes les autres possibilités telles que la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage partiel, la formation ou le redéploiement du personnel » ;

Attendu qu'il résulte du compte rendu de la réunion du 16 août 2013 que la société MEGS s'était réunie avec les délégués du personnel afin de rechercher avec eux des solutions alternatives au licenciement et ressort de ce document que l'ordre du jour de la réunion était : « convocation en vertu de l'article L.61 du code du travail en vue de discuter de solutions tendant à éviter un licenciement pour motif économique » ;

[22] Cour suprême, arrêt n° 33 du 27 Mai 2020, Françoise Philomène BADJI, Bernadette Ines Tamhouo MATUINTSEU c/ La société SRG SAPHIR VOYAGE, Bulletin des arrêts de la Cour suprême, année judiciaire 2020.

[23] Cour suprême, arrêt n° 36 du 14 Juillet 2021. Bulletin des arrêts de la Cour suprême, année judiciaire 2021.

Published in : TINE, Benoit (dir.), *Revue Internationale des Sciences Économiques et Sociales (RISES) No. 5. Vulnérabilités multiples au cœur des sociétés modernes*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782140325847, doi : 10.17184/eac.9782140325847

Attendu que la réunion prévue par l'article L.61 du code du travail vise la recherche de solutions alternatives au licenciement, il résulte clairement de ce texte qu'il s'agit d'une tentative pour éviter un licenciement : Si l'employeur n'a pas d'autres solutions alternatives ou celles proposées par les délégués ne lui conviennent pas, il peut valablement poursuivre la procédure de licenciement : C'est exactement ce qui a été le cas en l'espèce, comme en atteste le compte rendu de réunion du 16 août 2013 ;

Que dès lors, en considérant que l'employeur n'a pas manifesté son désir de sauvegarder les emplois, alors qu'il résulte de l'article L.61 du code du travail que la réunion vise à rechercher avec les délégués une solution alternative au licenciement, et qu'au sortir de cette réunion, ni les délégués ni l'employeur n'ont pu proposer une solution alternative agréée par tous, la cour d'Appel a violé ledit article L.62 qui n'exige que la tenue de cette réunion sans exiger à l'employeur, au sortir de cette réunion, de trouver une solution alternative.

A travers cette jurisprudence, on peut relever sans risque de se tromper que l'employeur doit faire tout son possible pour essayer de reclasser le salarié. Mais, il ne s'agit pas d'une obligation pour lui de reclasser le salarié après la réunion avec les délégués du personnel. Ces derniers peuvent faire des propositions de reclassement qui ne conviennent pas aussi à l'employeur. Dans ce cas de figure, rien ne l'empêche à poursuivre la procédure de licenciement. Cette position du juge sénégalais montre l'attachement de la jurisprudence à la protection de l'employeur qui, parfois peut se trouver dans l'impossibilité de procéder à un reclassement à cause des difficultés économiques qu'il rencontre.

L'employeur qui procède à une telle recherche d'alternatives, peut voir son licenciement justifié pour motif économique. Il en est ainsi dans une décision où la Cour suprême[24] a eu à déclarer que méconnait le sens et la portée de l'article L.61 « la cour d'Appel qui a déclaré un licenciement pour motif économique abusif, après avoir relevé que, réunie avec les délégués du personnel, la direction a rappelé les difficultés de la société liées à la perte d'argent, aux dettes fiscales et à l'incendie puis a retenu que l'entreprise n'a pas prévu de solution alternative au licenciement, alors que l'employeur, qui a réuni les délégués du personnel et proposé une solution, a respecté la procédure prévue à cet effet et qu'aucune alternative de nature à préserver les emplois n'a été envisagée au cours de cette rencontre[25] ».

Le reclassement constitue un enjeu de taille pour l'employeur alors qu'ils demeurent cantonnés à une simple obligation de moyen[26]. Même s'il faut reconnaitre que tout manquement à cette obligation[27], prive le licenciement de cause légitime.

L'obligation de reclassement interne prend effet dès l'instant où le licenciement, individuel ou collectif, est envisagé. En revanche, il ne saurait être imposé à l'employeur

[24]Cour suprême, arrêt n° 54 du 24 Mai 2017, Société Apostrophe Sénégal c/ El hadji Malick Cissé et autres. Bulletin des arrêts de la Cour suprême, année judiciaire 2017.

[25]Dans le même sens voir : Cour suprême, arrêt n° 67 du 28 Juin 2017 CFAO Technologies SA, c/ Fatou Kiné Mayécor FALL. Bulletin des arrêts de la Cour suprême, année judiciaire 2017.

[26]L. DAVIAU, « note sous Cour d'appel de versailles (19e ch), 18 juillet 2012 », *Droit ouvrier*, mars 2013 n° 776, p. 8.

[27]A. LAMOTHE, P. ROGER, « Pour un reclassement interne efficace », *Les Cahiers LAMY du DRH* n° 227, janvier 2016, p. 9.

Published in : TINE, Benoît (dir.), *Revue Internationale des Sciences Économiques et Sociales (RISES) No. 5. Vulnérabilités multiples au cœur des sociétés modernes*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782140325847, doi : 10.17184/eac.9782140325847

un devoir de prévision à long terme se traduisant par une exécution de l'obligation de reclassement à une date antérieure à l'apparition de la cause du licenciement. À cet égard, lorsque l'employeur propose au salarié une modification de son contrat de travail, il reste soumis à une obligation de reclassement interne. Il n'est toutefois pas tenu d'entamer les recherches de postes au moment de la proposition, alors même que le salarié est encore libre d'accepter ou non la modification de son contrat de travail[28].

Compte tenu du caractère préalable de l'obligation de reclassement, les recherches et propositions de postes doivent être faites avant la notification du licenciement[29]. A cet égard, l'employeur n'est pas dispensé de son obligation de reclassement si le salarié lui fait savoir par avance qu'il refusera l'offre. De même que le refus présumé d'offres de reclassement ne doit pas l'empêcher de les proposer[30].

Le périmètre de reclassement du salarié, faut-il le souligner, doit être recherché en priorité dans l'entreprise qui l'emploie et, le cas échéant, dans les différents établissements qui la composent, même s'ils sont implantés dans différentes régions.

Par contre, lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, la recherche des possibilités de reclassement doit être effectuée au niveau du groupe, surtout si les mutations de salariés y sont habituelles[31]. Le critère déterminant est de nature économique et sociale : le périmètre du groupe correspond aux possibilités de permutabilité des salariés. Ce critère est apprécié au cas par cas. Par ailleurs, dès lors qu'un plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures pour favoriser le retour à l'emploi du salarié dont le licenciement ne peut être évité, elles doivent être respectées. A défaut, l'employeur[32] peut se voir condamner à verser au salarié des dommages et intérêts au titre d'un préjudice distinct[33].

[28] En effet, depuis la loi *« Borloo »* du 18 janvier 2005, c'est le refus de la modification du contrat de travail par plus de 10 salariés qui déclenche la mise en œuvre d'un PSE, et non plus la seule proposition de modification du contrat à plus de 10 salariés. Ce revirement a eu une incidence directe sur l'obligation de reclassement dans la mesure où cette dernière ne s'impose qu'à compter du moment où un licenciement pour motif économique est envisagé, c'est-à-dire lors du refus de la modification proposée. L'employeur doit donc attendre d'avoir reçu toutes les réponses des salariés aux propositions de modification de leur contrat de travail pour connaître la marche à suivre. Si plus de 10 salariés refusent celles-ci, il doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi et entamer des recherches de reclassement interne. Si moins de 10 salariés ont refusé la modification, l'employeur doit en tout état de cause rechercher des postes de reclassement pour les salariés visés par le licenciement économique consécutivement au refus.

[29] A. LAMOTHE, P. ROGER, précité, p. 9.

[30] Il faut noter que l'employeur ne peut pas se contenter de formuler une première proposition de reclassement écrite et individualisée, puis de procéder à un affichage collectif des offres de reclassement.

[31] A. LAMOTHE, P. ROGER, précité, p. 9. Dans la notion de groupe, il faut viser les entreprises dont les activités ou l'organisation rendent possible le reclassement. Plus exactement, la recherche de reclassement doit être effectuée parmi *« l'ensemble des entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ».*

[32] L. DAVIAU Laure, « note sous CA de Versailles 18, juillet 2012 », *préc.* Cet arrêt reste tout aussi classique sur le plan du reclassement externe. En effet, il est acquis que la violation de l'obligation légale de reclassement externe par l'employeur n'est pas retenue comme un motif autonome pour priver le licenciement de cause réelle et sérieuse, même si cette position

[33] Sur cette possibilité d'indemnisation, dans une faire, l'employeur n'avait proposé qu'un seul poste au salarié, impliquant à la fois une modification de ses tâches et de son lieu de travail, alors qu'aucune recherche n'avait été réalisée au sein du groupe auquel la société appartenait. En plus, la proposition était faite de façon imprécise et c'est donc à bon droit que les magistrats ont considéré que la recherche de reclassement était insuffisante (L. DAVIAU, préc.).

Published in : TINE, Benoit (dir.), *Revue Internationale des Sciences Économiques et Sociales (RISES) No. 5. Vulnérabilités multiples au cœur des sociétés modernes*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782140325847, doi : 10.17184/eac.9782140325847

3 La vérification jurisprudentielle de la réorganisation intérieure de l'entreprise

Selon les dispositions de l'article L.60 : « Constitue un licenciement pour motif économique, tout licenciement individuel ou collectif effectué par un employeur, et motivé par [...] une réorganisation intérieure ». Hormis les difficultés économiques, la réalité de la réorganisation intérieure devra aussi être vérifié lorsque l'employeur y fait le fondement de son licenciement. Hormis cette vérification, la jurisprudence de la Cour suprême a eu prévoir que la réorganisation doit être une nécessité impérieuse pour l'entreprise (B).

3.1 L'appréciation de la réalité de la réorganisation de l'entreprise

Le code du travail en définissant le licenciement pour motif économique, évoque le critère de la réorganisation intérieure sans pour autant en préciser les contours. De son côté, la jurisprudence se fonde toujours sur les éléments de preuve rapportés par l'employeur dans la justification de son licenciement. L'employeur qui invoque la réorganisation intérieure, doit être en mesure de prouver le motif économique à la base de la réorganisation de son entreprise. Telle est la position qu'on peut noter dans un arrêt de la Cour suprême[34] en date du 12 janvier 2022.

Les faits de l'affaire étaient simples : un salarié licencié pour cause de réorganisation intérieure, a saisi le tribunal du travail en déclaration de licenciement abusif, paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif et non information sur la priorité d'embauchage. Saisie de l'affaire, la Cour d'appel déclare légitime le licenciement en relevant que l'employeur a respecté les deux premières formalités du licenciement pour motifs économiques à savoir la convocation des délégués du personnel à une réunion pour rechercher avec eux toutes les possibilités, la communication du compte rendu de réunion avec les délégués du personnel à l'inspecteur du travail pour ses éventuels bons offices et que pour « les autres formalités », au nombre de six, sur les huit énumérées, « l'accomplissement des formalités n'est envisagé et n'a également de sens que lorsque le licenciement concerne au moins deux personnes ce qui n'est manifestement pas le cas en l'espèce ».

Mais, la haute juridiction, par un attendu, casse et annule l'arrêt de la cour d'appel de Dakar au motif que « l'employeur a rapporté la preuve du motif économique justifiant la réorganisation intérieure ». L'on se rend compte que les juges suprêmes dans l'appréciation de la réorganisation intérieure, se bornent à vérifier si l'employeur a effectivement rapporté la preuve des difficultés économiques ayant motivées le licenciement du salarié. Cela est dû certainement par le fait que Code du travail n'a pas précisé les contours de la réorganisation intérieure. Le législateur s'étant juste limité a énuméré le motif de la réorganisation intérieure comme cause du licenciement économique. La jurisprudence pouvait aller beaucoup plus loin en précisant ce qu'il faut entendre par « réorganisation intérieure ».

[34] Cour suprême, arrêt n° 03 du 12 janvier 2022, Bulletin des arrêts de la cour suprême du Sénégal, année judiciaire 2022.

Published in : TINE, Benoît (dir.), *Revue Internationale des Sciences Économiques et Sociales (RISES) No. 5. Vulnérabilités multiples au cœur des sociétés modernes*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782140325847, doi : 10.17184/eac.9782140325847

Dans une autre affaire, une cour qui avait déclaré légitime les licenciements des travailleurs, aux motifs que « dans l'impossibilité de s'acquitter normalement des salaires mensuels, l'employeur a invoqué des difficultés qui l'ont obligé à une réorganisation interne par la suppression de certains postes non nécessaires ou dont la suppression ne causerait pas de sérieuses difficultés dans la bonne marche de l'entreprise », a vu sa décision censurée par la Cour suprême aux motifs que « l'employeur n'a pas rapporté la preuve des difficultés économiques ou de la réorganisation de l'entreprise »[35].

Pourtant en 2020, la Cour suprême avait mis en exergue les états financiers de l'employeur dans l'appréciation des difficultés économiques justifiant la réorganisation de l'entreprise. En l'espèce, licencié pour refus de modification de son contrat de travail, un salarié a saisi le Tribunal du travail pour entendre déclarer son licenciement abusif et condamner son ex employeur au paiement de dommages et intérêts.

Pour déclarer légitime le licenciement, La Cour d'appel a estimé que l'employeur a produit ses états financiers de synthèse de 2012 et 2013 lesquels n'ont été ni contestés quant à leur sincérité ni discutés dans le fond par le demandeur, et avait décidé d'une réorganisation de l'entreprise se traduisant par la suppression de certains emplois, dont celui d'adjoint responsable logistique occupé par le salarié, ensuite, que celui-ci a été licencié après le rejet de deux propositions de départ négocié et le refus de la modification de son contrat de travail, enfin, que devant les difficultés économiques et la réorganisation du service, l'employeur a pris l'initiative de la rupture du contrat et a respecté les dispositions des articles L 67 et L 50 du code du travail.

Cette position est censurée par la Cour suprême[36] qui énonce d'une part, que la cour d'appel en déduisant l'existence du motif économique des états financiers de synthèse non contestés quant à leur sincérité ni discutés dans le fond par le travailleur et, d'autre part, à invoquer la réorganisation de l'entreprise se traduisant par la suppression de certains emplois, sans analyser ces états financiers de synthèse, ni rechercher si la procédure prévue à l'article L 67 du code du travail ait été respectée, n'a pas mis la cour en mesure d'exercer son contrôle.

A travers cette jurisprudence, la Cour suprême utilise un élément important dans l'appréciation de la réorganisation intérieure. En effet, les juges du fond ne doivent pas se limiter à invoquer seulement les états financiers de l'employeur mais, leur appréciation devrait être beaucoup plus poussée en analysant ces états financiers de synthèse dans le but d'y déceler une situation déficitaire. Ce n'est donc que lorsque cette situation est établie, que la réorganisation intérieure s'avérera nécessaire. Cette appréciation est technique et nécessitera forcément l'avis des experts comptables.

3.2 Une réorganisation d'une nécessité impérieuse pour l'entreprise

Lorsque la relation de travail est rompue sur la base d'une réorganisation intérieure, elle s'analyse à un licenciement pour motif économique. La suppression de certains postes peut être à l'origine de la réorganisation intérieure. Il faudrait néanmoins que l'employeur prouve que le maintien des postes menace dangereusement la survie de

[35] Cour suprême, arrêt n° 33 du 27 Mai 2020, *op. cit.* p. 78.

[36] Cour suprême, arrêt n° 43 du 10 juin 2020, Elimane DIENG c/ Sénégal Découvertes Touristiques. Bulletin des arrêts de la cour suprême du Sénégal, année judiciaire 2020.

Published in : TINE, Benoit (dir.), *Revue Internationale des Sciences Économiques et Sociales (RISES) No. 5. Vulnérabilités multiples au cœur des sociétés modernes*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782140325847, doi : 10.17184/eac.9782140325847

l'entreprise et que cette réorganisation est une nécessité impérieuse. C'est ce qui ressort d'un arrêt de la Cour suprême[37].

En l'espèce, licencié pour motif économique du fait d'une réorganisation intérieure, un travailleur a vu son licenciement déclaré abusif par le Tribunal du travail et Dakar, ce qui est confirmé par la Cour d'appel. La Haute juridiction conforte aussi les juges du fond dans leur position en retenant que « la rupture des relations de travail à l'initiative de la société et motivée par une réorganisation intérieure, s'analyse en un licenciement pour motif économique ; que la réorganisation ayant nécessité une suppression de postes, ne peut constituer un motif économique que lorsque l'employeur apporte la preuve que le maintien des postes supprimés menace dangereusement la survie de l'entreprise ». La Cour a en outre mentionné que « l'analyse du fonctionnement de l'entreprise a permis à la société de relever un certain nombre de constatations qu'elle a énumérées sans pour autant démontrer l'incidence du maintien dudit poste sur le bon fonctionnement de l'entreprise ; que la société n'a pas rapporté la preuve que la prétendue réorganisation interne alléguée était une nécessité impérieuse pour l'entreprise et que le motif n'étant pas établi ».

La Cour suprême a soulevé dans cette décision un aspect important à prendre en compte dans l'appréciation de la réorganisation intérieure : la notion de nécessité impérieuse pour l'entreprise. L'employeur devra être en mesure alors de prouver que son entreprise est menacée et qu'il est au bord du gouffre ou encore d'une nécessité impérieuse pour lui de précéder à une réorganisation au risque de tomber en faillite. Il s'agit d'une consécration jurisprudentielle sur l'appréciation du motif économique entrainant une réorganisation intérieure. Cet arrêt consacre une certaine protection du salarié sur le motif allégué par l'employeur quant à la réorganisation intérieure.

Mais, cette jurisprudence n'a malheureusement pas été suivie dans les autres décisions de la Cour suprême sur le motif économique portant sur une réorganisation intérieure[38]. Les juges s'étant juste limités à évoquer le motif économique lié à la réorganisation intérieure sans pour autant vérifier cette nécessité impérieuse mentionnée dans la jurisprudence de 2013[39]. Il faut attendre en 2022 pour voir la Cour suprême revenir sur sa position portant sur la menace de survie de l'entreprise. En effet, il a été dit pour droit qu'une cour d'Appel qui, dans une affaire relative au licenciement pour motif économique, n'a ni vérifier si le motif économique allégué est établi, ni rechercher si le maintien du poste du salarié menace la survie de l'entreprise, a privé sa décision de base légale[40]. Ce qui nous permet de dire que la jurisprudence de la Cour suprême en matière de licenciement pour motif économique est assez incohérente.

Contrairement au Sénégal, en France c'est la notion de la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise qui est mis en avant pour justifier le licenciement fondé sur la réorganisation interne. La jurisprudence a d'abord admis le motif de

[37] Cour suprême, arrêt n° 27 du 03 juillet 2013, SATTAR BTP S.A c/ Ad A. Bulletin des arrêts de la cour suprême du Sénégal, année judiciaire 2013.

[38] Cour suprême, arrêt n° 33 du 27 Mai 2020, *op. cit.* p. 78. Cour suprême, arrêt n° 03 du 12 janvier 2022, *op. cit.* p. 82.

[39] Cour suprême, arrêt n° 27 du 03 juillet 2013, SATTAR BTP S.A c/ Ad A, *ibid*, p. 84.

[40] Cour suprême, arrêt n° 10 du 09 Février 2022, Ab B, c/Aa Ag. Bulletin des arrêts de la Cour suprême, année judiciaire 2022.

Published in : TINE, Benoît (dir.), *Revue Internationale des Sciences Économiques et Sociales (RISES) No. 5. Vulnérabilités multiples au cœur des sociétés modernes*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782140325847, doi : 10.17184/eac.9782140325847

la réorganisation lorsqu'il était dicté par l'intérêt de l'entreprise ; mais ce dernier critère était d'une utilisation délicate et a rapidement été remplacé par celui de la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise. Lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité[41]. Cette jurisprudence est confirmée par d'autres arrêts dont l'un qui énonce que la *« réorganisation de l'entreprise peut constituer une cause économique de licenciement, pour autant qu'elle ait pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise*[42] *»* ou qui précisent que la réorganisation doit être nécessaire à *« la sauvegarde de la compétitivité du secteur d'activité »* du groupe. La réorganisation de l'entreprise est donc un motif économique autonome de licenciement dont il appartient au juge de vérifier qu'elle est destinée à sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe[43].

4 Conclusion

Il est vrai que l'employeur est maitre de diriger son entreprise comme il l'entend, dans ses dimensions économiques et humaines. C'est lui qui décide des orientations et des moyens à mettre en œuvre pour y parvenir. Il est responsable de la gestion de l'entreprise. Ces différentes prérogatives vont le conduire à prendre parfois une mesure de licenciement lorsque la situation économique l'exige, même si, il faut le souligner, le licenciement met le plus souvent l'employeur et le salarié dans une situation très inconfortable. Le motif économique ne doit pas être un moyen à auquel tout employeur peut recourir facilement pour se débarrasser de ses employés sans craindre de tomber sous le coup de la loi. Il appartient alors aux juges de ne pas laisser la porte ouverte à tous les abus.

Les employeurs se cachent souvent derrière un motif économique pour procéder à des licenciements qui, à vrai dire, ne réunissent pas les conditions d'un licenciement économique. C'est pourquoi, dans l'analyse des motifs économiques, la jurisprudence accorde une place importante à la preuve des difficultés économiques. L'employeur qui allègue de telles difficultés, doit être en mesure d'en rapporter les preuves au risque de voir son licenciement déclaré abusif. La jurisprudence, pour l'essentiel des arrêts rendus en matière de licenciement pour motif économique, fait référence à l'article L.60 qui prévoit des difficultés économiques ou une réorganisation intérieure. Il s'agit donc d'une jurisprudence d'application de la loi.

Références bibliographiques

A. L. CAEN, « Le contrôle judiciaire du motif économique et ses turbulences », *Droit Ouvrier*, Avril 2007, p. 156 ;

A. LYON-CAEN, « Le contrôle par le juge des licenciements pour motif économique », *Droit ouvrier* 1995, p. 281 ;

[41] Cass. soc., 2 déc. 1998, n° 96-43.374.

[42] Cass. soc., 29 mai 2001, n° 99-41.930 ; Cass. soc., 7 avr. 2004, n° 01-42.882.

[43] D. METIN, « La cause économique du licenciement ». V.https://metin-avocat.com/wp-content/uploads/2021/10/La-cause-e\%CC\%81conomique-janvier-2010.pdf. Consulté le 25/07/2024 à 13h 04mn.

Published in : TINE, Benoit (dir.), *Revue Internationale des Sciences Économiques et Sociales (RISES) No. 5. Vulnérabilités multiples au cœur des sociétés modernes*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782140325847, doi : 10.17184/eac.9782140325847

A. JOURDAIN, « le licenciement abusif de l'ouvrier, évolutions », *in Le licenciement abusif. Notions, évolutions, questions spéciales* (sous la dir. de Ch.-E. CLESSE et S. GILSON), Louvain-la-Neuve, Anthémis, 2009, p. 87 ;

A. LAMOTHE, P. ROGER, « Pour un reclassement interne efficace », *Les Cahiers LAMY du DRH* n° 227, janvier 2016, p. 34 ;

D. METIN, « La cause économique du licenciement ». V.https://metin-avocat.com/wp-content/uploads/2021/10/La-cause-e\%CC\%81conomique-janvier-2010.pdf. Consulté le 25/07/2024 à 13h 04mn ;

F. PETIT, « le juge prud'homal face aux motifs économiques de licenciement », *Droit ouvrier*, juillet 2017 n° 828, p. 5 ;

H. J. TAGUM FOMBENO, « Plaidoyer pour des règles particulières en matière de licenciement pour motif économique dans le futur acte uniforme relatif au droit du travail ». *Juriscope, Revue de l'Actualité juridique, Poitiers,*

I. AYACHE-REVAH, N. LOUVET, « Le motif économique dans tous ses états », *Les Cahiers LAMY du DRH* n° 227, janvier 2016, p 2-12 ;

I. BERTRAND, « Licenciement économique : notion de groupe de reclassement », *Dalloz actualité* 26 février 2015, p. 3 ;

J. I. SAYEGH, *Droit du travail Sénégalais*, NEA 1987, p. 621 ;

L. DAVIAU, « Note sous CA de Versailles 18, juillet 2012 », *Droit ouvrier* mars 2013, n° 773 ;

M. B. NIANG, « Le licenciement pour motif économique entre valeurs du travail, réalités de l'entreprise et communautarisation du droi »*t*, *in Mélanges en l'honneur du Professeur Isaac Yankhoba NDIAYE*, L'Harmattan Sénégal 2021, p. 1025 ;

P. LEJARD, « licenciement pour motif économique-cause économique-cessation d'activité, note sous Cour de cassation, 8 juillet 2009 », *Droit ouvrier*, janvier 2010, n° 738, p 51-53 ;

Ph. WAQUET, « Licenciements économiques », Gaz. Pal. 15 et 17 avr. 1999 ;

S. CARRE, « La Cour de cassation face à l'épineux contrôle de la légitimité du motif économique », *Droit. Ouvrier*, Mars 1995, p 126 ;

T. DOUILLET, « Vers un licenciement économique en droit belge ? Plaidoyer pour un encadrement doctrinal et juridique ». V. https://docplayer.fr/83516414-Vers-un-licenciement-economique-en-droit-belge-plaidoyer-pour-un-interet-doctrinal-et-un-encadrement-juridique-1.html, p. 42 ;

Bulletin des arrêts de la Cour suprême du Sénégal, 2010 ; 2013 ; 2017 ; 2020 ; 2021 ; 2022.

Published in : TINE, Benoît (dir.), *Revue Internationale des Sciences Économiques et Sociales (RISES) No. 5. Vulnérabilités multiples au cœur des sociétés modernes*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782140325847, doi : 10.17184/eac.9782140325847