



# ARTICLE

## LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE : LA SUPPRESSION DOIT VISER LE POSTE RÉELLEMENT OCCUPÉ AU JOUR DU LICENCIEMENT

Droit du travail et de la protection sociale | 30/09/25 |

En matière économique, l'exigence d'une cause réelle et sérieuse au licenciement est claire : l'employeur doit prouver la nécessité de supprimer le poste effectivement occupé par le salarié au moment de la rupture, et non l'emploi prévu par son contrat.

L'affaire en cause concernait un salarié embauché en 2010 comme apprenti chef de quart. En 2014, à la suite d'un avis du médecin du travail, il avait été reclassé sur un poste aménagé d'opérateur machine, sans que cette modification ne soit formalisée par un avenant à son contrat de travail. Il occupait encore ce poste en 2019 lorsqu'il a été licencié pour motif économique.

Or, la lettre de licenciement justifiait la rupture par la suppression du poste de chef de quart, visé dans le contrat de travail, sans mentionner la suppression de l'emploi réellement exercé. Le salarié a contesté cette décision devant les juridictions prud'homales.

Fallait-il apprécier la suppression d'emploi au regard du poste contractuel ou de l'emploi occupé dans les faits ?

Dans un arrêt du 11 juin 2025 (n°24-11.683), la Cour de cassation répond : c'est bien le poste d'opérateur machine qui devait être supprimé. À défaut, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Les juges du fond avaient pourtant validé la rupture en se fondant sur la suppression du poste contractuel de chef de quart. Leur raisonnement : l'affectation sur avis médical ne pouvait être regardée comme définitive faute d'avenant et le salarié conservait donc théoriquement la possibilité de revendiquer son poste initial (CA Nouméa, Ch soc, 23 mars 2023, n°21/00100).

La Haute juridiction censure fermement cette lecture et rappelle que la réalité de la situation professionnelle prime sur la lettre du contrat.

A noter que même si l'arrêt est rendu au visa de l'article Lp. 122-9 du Code du travail de la Nouvelle-Calédonie, cette décision est pleinement applicable en métropole, l'article L1233-2 imposant dans une rédaction très similaire l'exigence d'une cause réelle et sérieuse en cas de licenciement pour motif économique.

En pratique, les entreprises devront être vigilantes : la lettre de licenciement pour motif économique doit viser le poste réellement occupé.

---