



CLÉMENT ROUYER AVOCAT À LA COUR

CSP : attention à l'information du salarié

Depuis le 1^{er} septembre 2011, le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) a succédé à la convention de reclassement personnalisé (CRP) et au contrat de transition professionnelle (CTP) qu'il fusionne en un dispositif unique. Créé par les partenaires sociaux le 19 juillet 2011¹, ce dispositif a été intégré dans le Code du travail par une loi du 28 juillet 2011². L'employeur (entreprises comptant moins de 1 000 salariés) qui envisage de procéder à des licenciements pour motif économique doit donc proposer à chaque salarié concerné, lors de l'entretien préalable, ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, le bénéfice du CSP³.

L'adhésion du salarié au CSP emporte rupture du contrat de travail⁴. Il n'est plus question d'un contrat réputé rompu d'un commun accord des parties, le législateur ayant mis un terme, au passage, à une fiction que la jurisprudence avait privée de portée⁵. Parallèlement, la Cour de cassation poursuit son travail de construction des règles applicables à ce mode de rupture du contrat de travail, les solutions dégagées à propos de la CRP pouvant être transposées au CSP.

Par un arrêt du 30 novembre 2011⁶, la Cour de cassation a précisé que le salarié ayant adhéré à une CRP (devenue donc CSP) bénéficiait de la priorité de réembauche prévue en cas de licenciement pour motif économique. Cette précision attendue ne surprend pas : les dispositions du Code du travail sur le licenciement pour motif économique sont applicables à « toute rupture du contrat de travail »⁷. En conséquence, l'employeur doit informer le salarié du bénéfice de cette priorité de réembauchage, un défaut d'information lui causant nécessairement un préjudice⁸. C'est en principe dans la lettre de notification du licenciement que cette information doit être donnée au salarié⁹. Mais, lorsque le salarié adhère au CSP, une telle notification n'est pas, à la lettre des textes, impérative, la rupture du contrat de travail résultant de l'adhésion du salarié au CSP.

Certes, l'employeur peut procéder à la notification du licenciement « à titre conservatoire », dans l'attente de l'expiration du délai de réflexion de 21 jours laissé au salarié pour prendre parti sur le CSP, dans le respect des délais prévus pour cette notification¹⁰ et informer de la priorité

de réembauchage. Mais l'on sait que le salarié concerné par un projet de licenciement doit être informé du motif économique au plus tard au moment de son acceptation du CSP¹¹, sous peine de voir jugée la rupture du contrat comme dépourvue de motif économique réel et sérieux. L'employeur ne peut donc se permettre d'attendre la notification du licenciement et doit énoncer le motif économique par écrit, dans un autre document remis ou adressé au salarié au plus tard au moment de son acceptation du CSP.

Qu'en est-il de l'information relative à la priorité de réembauchage ? Doit-elle figurer dans ce document destiné à informer le salarié sur le motif économique ? Par une autre décision du 30 novembre 2011¹², la Cour de cassation le confirme sans ambiguïté. À l'instar du motif économique du licenciement, le salarié doit être informé de la priorité de réembauchage dans le document écrit énonçant le motif économique de la rupture du contrat de travail et ce, au plus tard au moment de son acceptation du CSP.

Le document d'information remis ou adressé au salarié bénéficiaire du CSP, créé par la jurisprudence, revêt donc une importance capitale. La Cour de cassation en précise progressivement le contenu : motif économique, bien sûr, mais aussi priorité de réembauche. À cela peut encore s'ajouter : tentatives de reclassement, droit individuel à la formation. Et le cas échéant, le sort d'une clause de non-concurrence. L'employeur n'omettra pas non plus de mentionner le délai de douze mois dont dispose le salarié pour contester la rupture du contrat, délai de prescription désormais prévu par l'article L. 1233-67 du Code du travail.

(1) Accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 et convention Unédic du 19 juillet 2011. (2) Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels. (3) Art. L. 1233-66 du Code du travail. (4) Art. L. 1233-67 du Code du travail. (5) Cass., soc., 5 mars 2008, n° 07-41.964. (6) Cass., soc., 30 novembre 2011, n° 09-43.183 et 09-43.184. (7) Art. L. 1233-3 du Code du travail. (8) Cass., soc., 28 septembre 2011, n° 09-43.374. (9) Art. L. 1233-16 ou L. 1233-42 du Code du travail. (10) Art. L. 1233-15 ou L. 1233-39 du Code du travail. (11) Cass., soc., 14 avril 2010, n° 08-45.399. (12) Cass., soc., 30 nov. 2011, n° 10-21.678.