

Licenciement économique : qu'est-ce que le contrat de sécurisation professionnelle ?

Publié par Stéphanie Zurawski, avocate, membre d'Avosial le 24 juin 2020 - mis à jour à 00:00



Le salarié doit être en mesure de connaître précisément la cause économique de la rupture envisagée au moment de la remise du Contrat de sécurisation professionnelle et ce au plus tard au moment de son adhésion à ce dispositif. A défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, voire nul.

Lorsque l'employeur initie une procédure de licenciement pour motif économique, il est tenu dans la plupart des cas de proposer au salarié un **Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)**, lequel est un dispositif de Pôle Emploi visant à faciliter la reconversion du salarié¹. L'adhésion du salarié au CSP emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord. La Cour de cassation exige dès lors que la **cause économique soit réelle et sérieuse**, ce qui implique pour l'employeur de remettre au salarié un écrit énonçant la cause économique au cours de la procédure de licenciement et au plus tard au moment de l'**acceptation du CSP par le salarié**². Cet écrit prend le plus souvent la forme d'une " note économique " qui doit être remise au salarié en même temps que le CSP. Cela permet ainsi d'éviter que l'information sur la cause économique soit faite hors délai. A défaut d'avoir remis cette note dans

les délais prescrits par la Haute juridiction, la rupture du contrat de travail est automatiquement réputée sans cause réelle et sérieuse, car le salarié n'a pas été en mesure d'apprécier les **raisons de la rupture** au moment de son adhésion au CSP.

Par plusieurs arrêts rendus le 27 mai 2020, la Cour de cassation rappelle que **l'employeur doit précisément motiver la cause économique de la rupture envisagée au moment de la remise au salarié du Contrat de sécurisation professionnelle** dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique. Si ce rappel s'inscrit dans la jurisprudence constante, il est appliqué à travers trois situations d'espèce qui nous offrent un véritable Vademecum de la motivation de la cause économique.

Trois cas différents qui apportent des précisions inédites

1^{er} cas : Procédure de licenciement faisant suite à une procédure pour modification du contrat de travail pour motif économique

Dans cet arrêt³, une procédure de modification du **contrat de travail** pour motif économique avait précédé la procédure de licenciement. L'employeur avait omis de remettre un écrit informant le salarié du motif économique avant son adhésion au CSP. Il estimait que les lettres qui avaient été remises au salarié dans le cadre de la procédure de modification du contrat de travail exposaient suffisamment les difficultés économiques et qu'il avait dès lors satisfait à son obligation d'information. La Cour de cassation rejette l'argument en indiquant que les deux procédures étaient spécifiques et qu'il était nécessaire d'énoncer au moment de la mise en oeuvre de la **procédure de licenciement la cause économique de la rupture envisagée** - dans un document distinct.

2eme cas : Licenciement économique dans le cadre d'un redressement judiciaire

Dans cette espèce⁴, la Haute juridiction a considéré que la note économique était insuffisamment motivée car elle ne visait pas l'ordonnance du **juge-commissaire autorisant les licenciements**⁵. Pour sa défense, l'employeur faisait valoir qu'il avait bien remis une note économique dans le cadre de la procédure faisant référence à la procédure de redressement judiciaire, aux difficultés économiques (baisse des commandes, baisse des ventes, etc.) ainsi qu'aux incidences sur l'emploi (suppression de 15 postes). La Haute juridiction, intransigeante, rejette là encore l'argument de l'employeur en exigeant à l'instar de la motivation du licenciement⁶, que

la note économique fasse référence à l'ordonnance du juge commissaire. A défaut le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

3eme cas : Licenciement économique d'un salarié en arrêt de travail pour maladie professionnelle

Ce troisième arrêt⁷ concerne le même employeur que dans le cas précédant ; une difficulté supplémentaire cependant, le salarié concerné était **en arrêt de travail pour maladie professionnelle**. En matière de licenciement économique, l'employeur est tenu d'énoncer, en plus des autres motifs (motif économique, incidence sur l'emploi, visa du juge commissaire), les raisons pour lesquelles il est dans l'impossibilité de maintenir le contrat conformément à l'article L. 1226-9 du Code du travail. L'employeur se prévalait de la note écrite remise au salarié qui énonçait les **difficultés économiques** et les raisons pour lesquelles **l'emploi était supprimé**. Insuffisant pour la Cour de cassation qui a relevé que ladite note ne mentionnait pas les raisons pour lesquelles il était impossible de maintenir le contrat pour un motif non lié à la maladie professionnelle. Ni les difficultés économiques, ni l'application des critères d'ordre des licenciements ne suffisent à expliquer l'impossibilité de maintenir le contrat, l'employeur doit apporter des raisons objectives et concrètes qui démontrent une impossibilité totale de maintenir le contrat⁸. Il est en résulte que dans cette espèce le licenciement était nul⁹.

Si les exigences de la Cour de cassation peuvent paraître sévères, elles s'inscrivent dans la jurisprudence bien établie de la motivation de la cause économique. Il faut bien garder en mémoire que la " **note économique CSP** " n'est pas une lettre de licenciement puisque le contrat de travail ne peut pas être rompu le jour de la remise du CSP et que l'envoi de la lettre de licenciement est soumis au respect de délais légaux. Le contrat de travail est rompu soit par l'effet de l'adhésion du salarié au CSP, soit par l'envoi de la lettre de licenciement, adressée le plus souvent à titre conservatoire au salarié pour respecter à la fois les délais légaux d'envoi de la lettre de licenciement et le délai d'expiration du CSP. Pour autant, la note économique doit impérativement comporter l'ensemble des motivations exigées dans le cadre d'une lettre de licenciement au soutien de l'énoncé du motif économique des causes de la rupture envisagée. Il est donc indispensable de redoubler de vigilance lors de la rédaction de la " note économique CSP ".

Pour en savoir plus



Stéphanie Zurawski est avocat au Barreau de Paris. Elle assiste des entreprises et des groupes français et étrangers dans tous les secteurs du droit social. Elle a notamment développé une expertise en contentieux collectifs à forts enjeux financiers, restructurations et transferts d'entreprises. Elle est membre du réseau Avosial.

(1) Art. L. 1233-65 à L. 1233-70 du Code du travail

(2) Cass. soc, 30 novembre 2011, n° 10-21678 ; soc. 12 juin 2012, n° 10-14632)

(3) Cass. soc. 27 mai 2020, n° 18-24531

(4) Cass. soc. 27 mai 2020, n° 18-20153 ; n° 18-20139, n° 18-20144

(5) Art. L. 631-17 du Code de commerce

(6) Cass. ass. plén. 24 janvier 2003, 01-40194

(7) Cass. soc. 27 mai 2020, n° 18-20142

(8) Cass. Soc. 3 octobre 2008, n° 17-16474

(9) Le licenciement nul entraîne soit la réintégration du salarié à son poste, soit s'il ne souhaite pas être réintégré le versement d'une indemnité réparant le préjudice issu du caractère nul du licenciement, outre les indemnités légales.