

LES CONTENTIEUX LIÉS AU CSP

LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social

DAMIEN CHATARD
CABINET DUPIRÉ & ASSOCIÉS



Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), conclu d'un commun accord en cas de licenciement économique, peut toutefois faire l'objet de recours. La Cour de cassation apporte des précisions sur ce dispositif.

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) a été mis en place par la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 en remplacement de la convention de reclassement personnalisé et du contrat de transition professionnelle. Il devait apporter plus de sécurité à l'entreprise tenue de se séparer de salariés en raison d'un motif économique, et une meilleure prise en charge de celui dont le contrat était rompu. Aux termes du dispositif, l'employeur propose individuellement l'adhésion au CSP, un délai de réflexion est accordé au salarié et, en cas de réponse favorable, le contrat est rompu, ouvrant au salarié le bénéfice de mesures d'accompagnement personnalisées par Pôle emploi et le versement d'une allocation spécifique de sécurisation. La Cour de cassation a été peu saisie de contentieux relatifs à

ce dispositif. Les recours sont pourtant autorisés, dans un délai de douze mois à compter de l'adhésion au CSP et portant sur « la rupture du contrat de travail ou son motif » (C. trav., art. L. 1233-67). Par un arrêt du 17 mars 2015, la Cour de cassation apporte des précisions attendues sur la qualification de la rupture et sur l'événement emportant rupture du contrat.

QUALIFICATION DE LA RUPTURE

Le dispositif CSP imposant une rupture d'un commun accord, le droit du licenciement pour motif économique aurait pu être écarté. La Cour de cassation considère toutefois que l'adhésion à un CSP en constitue une modalité. Il en résulte deux effets principaux.

D'abord, la procédure de licenciement pour motif économique doit être respectée ; le contentieux pouvant dès lors porter sur une irrégularité de forme (Rapp.

Cass. soc., 17 mai 2011, n° 10-12.852 : Bull. civ. V, n° 108). Ensuite, l'employeur doit énoncer le motif de la rupture du contrat (C. trav., art. L. 1233-16). À défaut de lettre de notification, la Cour de cassation laisse le choix à l'employeur : la publicité donnée au motif peut résulter du document d'information adressé au salarié lors de la proposition d'adhésion (faisant courir le délai de réflexion) ou de la lettre envoyée au salarié à l'expiration de ce délai.

ÉVÉNEMENT EMPORTANT RUPTURE

La loi prévoit que « l'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail » (C. trav., art. L. 1233-67). Plus précise, la convention Unédic relative au CSP du 19 juillet 2011 indique que la rupture intervient « à l'expiration du délai de réflexion de 21 jours ». Le point de départ de ce délai varie selon

l'importance du licenciement économique (C. trav., art. L. 1233-66) : au cours de l'entretien préalable au licenciement (moins de 10 salariés) ou, dans le cas contraire, à l'issue de la procédure de consultation des élus du personnel. Dès lors, quelle que soit la date à laquelle le consentement du salarié fut exprimé, la rupture du contrat intervient au plus tôt le 22^e jour suivant cet événement. La Cour de cassation consacre, dans l'arrêt du 17 mars 2015, cette solution.

LETTRE DE LICENCIEMENT

La cour tranche aussi la question de l'impact de la lettre de licenciement adressée au salarié pendant le délai de réflexion. Cette difficulté naît de la mauvaise coordination des délais légaux conduisant invariablement l'employeur à notifier le licenciement (sept jours après l'entretien préalable), alors que le délai de réflexion accordé au salarié n'est pas écoulé (21 jours). La convention Unédic du 19 juillet 2011 résout cette contradiction. L'employeur doit rappeler le délai de réflexion dans la notification du licenciement et que, en cas de refus du CSP, cette lettre vaudra notification.

Pour la Cour de cassation, ce courrier n'a pas « pour effet de rompre le contrat de travail ni de mettre un terme au délai laissé à l'intéressée pour se prononcer sur les offres de reclassement ». Le délai de 21 jours préserve donc le salarié de la rupture du contrat et lui accorde un délai supplémentaire pour, en refusant le CSP, se prononcer sur les mesures de reclassement proposées. ♦