

Image not found or type unknown



La transmission du contrat de sécurisation professionnelle

Jurisprudence publié le **21/06/2021**, vu **1287 fois**, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

La Cour d'appel de PARIS rappelle l'obligation de l'employeur d'informer, au préalable, le salarié du motif économique de la rupture de son contrat de travail avant son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Par cet arrêt, [dont l'infographie synthétique est téléchargeable](#), la Cour d'appel de PARIS rappelle l'obligation de l'employeur d'informer, au préalable, le salarié du **motif économique** de la rupture de son contrat de travail avant son acceptation du **contrat de sécurisation professionnelle (CSP)**.

En effet, tout salarié licencié pour un tel motif dans une entreprise **de moins de 1.000 salariés** doit se voir proposer par son employeur le bénéfice du CSE. Un tel système permet au salarié de bénéficier d'un **accompagnement personnalisé** et d'un droit de formation renforcé. En outre, il percevra une allocation dont le montant équivaut à **75 % de son salaire journalier** de référence durant les douze mois de la durée du CSP.

Selon l'article L. 1233-67 du code du travail, l'adhésion au CSP emporte rupture du contrat de travail. En dépit de cette rupture, la jurisprudence a imposé à l'employeur **d'informer le salarié** concerné du motif économique de la rupture.

Pour ce faire, cette information doit avoir lieu **avant que** le salarié n'accepte le CSP ([Cass. soc., 22 octobre 2015, n° 14-16.218](#)).

A défaut, la sanction est immédiate puisque le licenciement prononcé sera jugé **sans cause réelle et sérieuse** en cas de contestation du salarié. Il est donc primordial de respecter cette formalité.

L'idéal est de remettre cette information du motif économique de la rupture **le jour de la remise** de la proposition du CSP et, bien évidemment, pour des questions de preuve, sur un **support démontrant sa réception** par le salarié (document écrit remis contre décharge, courrier recommandé).

Tel est le cas également d'une information des difficultés économiques adressées dans le cadre **d'un mail** ([Cass. soc., 13 juin 2018, n° 16-17.865](#)).

En revanche, l'information doit être effectuée au cours de la procédure de licenciement et **non antérieurement**, à défaut, elle est dépourvue de toute effet ([Cass. soc., 27 mai 2020, n° 18-24.531](#)).

Dans l'arrêt commenté, chronologiquement :

- Le **27 juin 2017**, un premier entretien préalable a eu lieu,
- Le **9 juillet 2017**, la salariée a accepté un CSP sans information du motif économique de la rupture,
- Le **25 juillet 2017**, l'employeur a annulé la procédure initiée antérieurement pour en engager une nouvelle au cours de laquelle la salariée signera, à deux reprises, un nouvel CSP.

L'employeur se retranche, ainsi, derrière **cette nouvelle procédure** en vue de pallier ses carences procédurales. De plus, il invoque le fait que la salariée **ne pouvait ignorer** le motif de la rupture dans la mesure où elle occupait un poste de directrice.

La Cour écarte ce raisonnement en rappelant les règles précitées et ce, pour les motifs suivants :

-

L'information du motif économique de la rupture s'impose **peu important l'emploi occupé** par le salarié dans l'entreprise.

- L'annulation postérieure de la procédure par l'employeur et la signature de deux autres CSP par la salariée est **sans incidence** sur une rupture du contrat déjà acquise.

En d'autres termes, et pour résumer cet arrêt, **aucune possibilité** de se rattraper pour l'employeur dès lors que le salarié **n'est pas informé** du motif économique de la rupture de son contrat de travail au moment où il accepte un CSP.

Quelques jours auparavant, la Cour de cassation avait déjà rappelé cette obligation pour l'employeur, y compris si le salarié **accepte le jour même le CSP (Cass. soc., 9 juin 2021, n° n° 19-14.904)**.

???????

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.