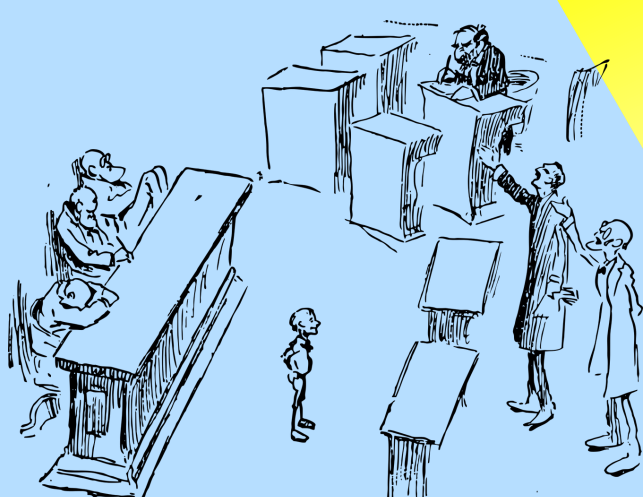




L'ARRÊT DE LA SEMAINE

**CA PARIS, 25/01/23, N° 20/00641
CA ROUEN, 26/01/23, N° 20/03889 :
LA REMISE DU CSP LORS D'UN
LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE**



FAITS DE L'ESPÈCE

Dans les deux arrêts commentés, il était question de salariées licenciées pour **motif économique**.

Elles contestaient chacune leur licenciement respectif en soutenant **n'avoir jamais été informée** du motif économique de la procédure de licenciement préalablement à leur acceptation du **contrat de sécurisation professionnelle**.



RÈGLE DE DROIT

Conformément aux dispositions des articles L. 1233-65 et suivants du CT, tout salarié doit se voir proposer le **bénéfice du CSP** lors de la procédure de licenciement pour motif économique. Une fois accepté, ce mécanisme emporte rupture du contrat de travail.

Dans ce cadre, la jurisprudence exige de l'employeur d'informer le salarié, **avant son acceptation du CSP**, du motif économique de la rupture. A défaut, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (**Cass. soc., 18/01/2023, n° 21-19349**).



COURT

Dans l'arrêt de la CA de PARIS, par courrier du **18/01/2018**, la salariée a été convoquée à un entretien préalable de licenciement fixé au 29/01/2018. Le **07/03/2018**, elle a accepté le CSP.

Or, le juge d'appel note que le **courrier de convocation à entretien préalable** énonçait clairement les motifs économiques justifiant la procédure. Ainsi, au regard des termes de cette lettre de convocation, la salariée a bien été informée des motifs économiques de son licenciement **antérieurement** à son acceptation du CSP.

La situation est différente dans l'arrêt de la CA de ROUEN. Au cas d'espèce, le 11/01/2019, la salariée a été convoquée à un entretien préalable au 24/01/2019. Le **08/02/2019**, elle a, finalement, accepté le CSP.

Or, ici, l'employeur soutenait avoir remis à la salariée, lors de l'entretien préalable, un courrier exposant les motifs du licenciement. Cependant, la Cour d'appel constate que ledit document ne porte aucune mention manuscrite, **ni signature de la salariée**, à la différence du courrier portant proposition de reclassement remis le jour de l'entretien préalable et mentionnant, de manière manuscrite, la remise en mains propres, la date et la signature de la salariée.

Dès lors, pour la Cour, l'employeur n'avait pas satisfait à **l'exigence d'information** concernant le motif de la rupture, rendant *de facto* le licenciement prononcé **abusif**.



Florent LABRUGÈRE

Avocat - Lyon