



# CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE: ATTENTION À LA MOTIVATION DE LA RUPTURE

Lundi 22 juin 2020 – Par Maître Robin NABET,  
Département droit du travail et protection sociale

Actuellement, de nombreux secteurs d'activité subissent des difficultés économiques mettant à mal la pérennité des entreprises. Si certains employeurs tentent de conserver leurs effectifs au gré des moyens mis à leur disposition par l'État, d'autres en revanche procèdent à des licenciements économiques. La Cour de cassation a fermement rappelé l'exigence de motivation de la rupture du contrat en cas d'adhésion à un CSP (Cass. Soc., 27 mai 2020, n°18-24.531, n°18-20.153, n°18-20.142).

## Qu'est-ce que le CSP ?

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est un **dispositif d'accompagnement renforcé**, sous forme de suivi individualisé, en cas de licenciement pour motif économique du salarié.

Il s'applique aux entreprises de moins de 1.000 salariés ou à celles en redressement ou liquidation judiciaire (peu importe leur effectif).

Le salarié dispose d'un **délai de réflexion de 21 jours**, à partir de la remise du document, pour accepter ou refuser la proposition. L'absence de réponse dans le délai prévu est assimilée à un refus du CSP par le salarié.

Si le salarié accepte de bénéficier d'un CSP, **son contrat de travail est rompu d'un commun accord, à la date de fin du délai de réflexion.**

## Le salarié doit être informé du motif économique

L'employeur **doit indiquer le motif économique** soit dans le document d'information sur le CSP, soit dans la lettre de licenciement à titre conservatoire soit dans tout autre document écrit remis ou adressé personnellement au salarié au plus tard lors de son acceptation.

**À défaut, le licenciement est dénué de toute cause réelle et sérieuse** (Cass. soc. 14-4-2010 n° 08-45.399 FS-PB et 09-40.987 FS-PB : RJS 6/10 n° 543 ; 30-11-2011 n° 10-21.678 FS-PB : RJS 2/12 n° 180 ; 12-6-2012 n° 10-14.632 FS-PB : RJS 10/12 n° 838).

## La confirmation de l'exigence de motivation du motif économique

La Cour de cassation a **fermement** rappelé que le défaut d'information de la cause économique de la rupture privait le licenciement de cause réelle et sérieuse dans trois cas d'espèces différents:

- Une rupture consécutive au refus d'une modification du contrat;
- Un licenciement survenu dans le cadre d'un redressement judiciaire;
- Un licenciement survenu pendant une suspension du contrat pour maladie professionnelle.

La Cour de cassation a donc souhaité, à l'aube d'une vague de licenciements dans certains secteurs économiques, **rappeler aux employeurs qu'ils devaient être vigilants dans la mise en œuvre de la rupture des contrats de travail.**

De nombreuses aides publiques, et mécanismes sociaux sont créés afin de limiter ces ruptures. Il est donc fortement recommandé aux entreprises de ne **pas prendre de décisions trop hâtives** et de mettre en œuvre les nouveaux dispositifs pour préserver leurs effectifs.

Pour les salariés licenciés « à la va-vite », ils conservent le droit de contester leur licenciement même en cas d'acceptation au CSP.

## POINT DE VIGILANCE

La réalité du motif économique risque de faire l'objet d'une appréciation stricte de la part des juridictions au regard du contexte actuel. Il convient donc de faire attention à ne pas initier des licenciements économiques trop rapidement et de respecter les conditions posés aux article L. 1233-1 et suivants du Code du travail.

Pour toute demande complémentaire, contacter Maître NABET au 06 88 04 16 57, [robin.nabet@mayerprezioso.com](mailto:robin.nabet@mayerprezioso.com)