

## ■ LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

# 397-4 CSP : l'information du salarié sur les motifs économiques et sur la priorité de réembauche prime !

Philippe Pacotte,  
Avocat associé,  
Delsol Avocats

Stéphanie  
Daguerre,  
Avocat,  
Delsol Avocats

*Cass. soc., 22 sept. 2015, pourvoi n° 14-16.218, arrêt n° 1399 FS-P+B*

**Le salarié doit être informé des motifs économiques conduisant à l'éventuelle rupture de son contrat de travail, avant d'accepter d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle. À défaut, il peut prétendre à des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

**Si le salarié doit également être informé de la priorité de réembauche avant d'accepter l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, ce défaut d'information n'emporte pas le versement de l'indemnité pour non-respect de la priorité de réembauche dont le montant minimum est de deux mois.**

### Les faits

Le salarié est convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour motif économique fixé le 27 février 2012. Lors de cet entretien, il lui est remis la documentation relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Le 29 février 2012, le salarié adhère au CSP. Par courrier recommandé en date 13 mars 2012, la société transmet au salarié les motifs économiques conduisant à la rupture de son contrat de travail et l'informe de sa priorité de réembauche.

### Les demandes et argumentations

Le salarié saisit le conseil de prud'hommes et sollicite des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. En premier instance, confirmé en appel, il est fait droit à sa demande. En effet, les juges ont considéré qu'en application des articles L. 1233-66 et L. 1233-67 du Code du travail, l'employeur était tenu d'énoncer la cause économique de la rupture du contrat dans un document écrit remis au salarié au cours de la procédure de licenciement et, en tout état de cause, avant que celui-ci n'adhère à la proposition de contrat de sécurisation professionnelle.

Selon la Cour d'appel de Rennes, « la notification des motifs de la rupture du contrat de travail faite au salarié avant l'expiration du délai de réflexion et avant la rupture n'est pas de nature à remplir l'exigence d'information dès lors qu'elle est intervenue postérieurement à l'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle par le salarié »<sup>(1)</sup>. S'agissant de l'absence de mention de la priorité de réembauchage, la cour d'appel a condamné la société à verser deux mois de salaire en application de l'article L. 1235-13 du Code du travail relatif au non-respect de la priorité de réembauchage.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation. En premier lieu, il soutenait que la notification des motifs de licenciement et de la priorité de réembauchage pouvait intervenir jusqu'au moment de la rupture du contrat de travail, se situant à l'expiration du délai de réflexion imparti au salarié pour accepter le contrat de sécurisation professionnelle. En second lieu, l'employeur contestait l'application des dispositions de l'article L. 1235-13 du Code du travail.

<sup>(1)</sup> CA Rennes, 26 févr. 2014, n° 13/02172.

## La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation rejette le premier moyen développé par l'employeur, aux motifs suivants : « *lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique ainsi que la mention du bénéfice de la priorité de réembauche soit dans le document écrit d'information sur ce dispositif remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du Code du travail, soit encore, lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié du contrat de sécurisation professionnelle, dans tout autre document écrit, porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation ; que la cour d'appel, ayant constaté que ce document n'avait été adressé au salarié que postérieurement à son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, a exactement décidé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse* ».

Concernant le second moyen, ayant pour objet l'indemnité accordée au titre du non-respect de la priorité de réembauchage, la Cour casse l'arrêt et considère que « *le minimum d'indemnisation prévu par l'article L. 1235-13 du Code du travail ne s'applique qu'en cas de violation de la priorité de réembauche* ».

Cet arrêt invite à s'interroger sur les conséquences de l'absence de notification des motifs économiques et de la priorité de réembauche.

### • La notification des motifs économiques

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, conformément à l'article L. 1233-66 du Code du travail, l'employeur qui envisage de licencier des salariés pour motif économique doit leur proposer d'adhérer au CSP. Ce dispositif leur permet notamment de bénéficier d'une allocation d'aide au retour à l'emploi s'élevant à 75 % du salaire journalier de référence, contre 57 % habituellement. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2011, le CSP a remplacé la convention de reclassement personnalisé (CRP).

La documentation relative au CSP est remise au salarié lors de l'entretien préalable. Il dispose alors d'un délai de 21 jours pour adhérer à ce dispositif. En cas d'acceptation, le contrat de travail est réputé rompu d'un commun accord<sup>(2)</sup>.

La jurisprudence a progressivement unifié le régime du licenciement pour motif économique et celui de la rupture du contrat de travail à la suite de l'adhésion du salarié à une convention, que ce soit la CRP ou le CSP. La première similitude du régime permet au salarié de contester le motif économique du licenciement envisagé<sup>(3)</sup>. Ainsi, l'employeur est tenu d'adresser au salarié un document écrit énonçant le motif économique de la rupture, l'appréciation de la cause économique résultant uniquement des motifs énoncés. Cette solution est conforme au régime juridique du licenciement économique, ouvrant ainsi la possibilité pour un salarié licencié de contester la rupture de son contrat.

La Cour de cassation reprend progressivement les décisions qu'elle avait rendues dans le cadre de la CRP et les transpose au CSP. L'arrêt commenté en est un exemple. Dans un arrêt en date du 14 avril 2010<sup>(4)</sup>, la Cour de cassation avait jugé que la notification des motifs économiques devait intervenir au plus tard au moment de l'acceptation du salarié de la CRP. La Cour de cassation adopte la même solution dans cet arrêt du 22 septembre 2015 pour un salarié ayant adhéré au CSP, confirmant sa décision du 17 mars 2015<sup>(5)</sup>.

Bien que l'arrêt du 22 septembre 2015 ne soit que le prolongement de cette ligne jurisprudentielle, il reste critiquable. En effet, la jurisprudence a ajouté une condition au texte de loi. Il est rappelé que les textes du Code du travail ne prévoient nullement la date à laquelle les motifs économiques doivent être notifiés, et plus encore, la sanction qui devrait être prononcée. La loi exige seulement que les motifs de licenciement soient connus, et donc notifiés, à la date de rupture du contrat.

Or, pourquoi imposer à l'employeur d'énoncer les motifs de licenciement avant l'acceptation par le salarié d'adhérer au CSP ? Et, à tout le moins, avant l'expiration du délai de réflexion ? Il est inéquitable de faire peser sur l'employeur plus d'obligations d'informations dans le cadre d'une rupture d'un commun accord que dans le cadre d'un licenciement pour motif économique. Par conséquent, de dénuer de cause réelle et sérieuse un licenciement dont le motif économique est avéré.

Cette exigence est d'autant plus critiquable qu'elle revient à contraindre l'employeur à énoncer formellement les motifs de licenciement dès le stade de l'entretien préalable dans la mesure où, à compter de cet entretien, le salarié peut adhérer à tout moment au CSP ! Ainsi, l'employeur imprudent peut être pris dans une course de vitesse qui peut s'avérer payante pour le salarié !

L'énonciation des motifs doit en réalité permettre au salarié de contester ultérieurement la cause économique de la rupture de son contrat de travail. Ainsi, l'argumentation de l'employeur consistant à soutenir que « *si l'employeur doit notifier au salarié, par écrit, les motifs de la rupture du contrat, cette notification n'a pas pour objet d'éclairer le consentement du salarié qui accepte le contrat de sécurisation mais de fixer les limites d'un éventuel débat judiciaire ; que cette notification peut donc intervenir jusqu'au moment de la rupture du contrat, qui se situe à l'expiration du délai de réflexion imparti au salarié pour accepter le contrat de sécurisation professionnelle* » paraît pertinente.

Cette argumentation n'a pourtant pas su convaincre et le revirement de jurisprudence paraît malheureusement peu probable tant cette solution est désormais installée.

### • La notification de la priorité de réembauche

Le salarié bénéficie de cette priorité de réembauche dès lors que la rupture de son contrat de travail est motivée par un motif économique. Il en est ainsi notamment en cas rupture du contrat de travail s'inscrivant dans le cadre d'un plan de départ volontaire<sup>(6)</sup>. Sauf disposition conventionnelle plus favorable, le

<sup>(2)</sup> C. trav., art. L. 1233-67.

<sup>(3)</sup> Cass. soc., 17 mars 2015, n° 13-26.941.

<sup>(4)</sup> Cass. soc., 14 avr. 2010, n° 08-45.399.

<sup>(5)</sup> Cass. soc., 17 mars 2015, n° 13-26.941.

<sup>(6)</sup> Cass. soc., 13 sept. 2005, n° 04-40.135.

salarié doit faire connaître à l'employeur son volonté de bénéficier de cette priorité de réembauche dans le délai d'un an.

Dans cette hypothèse, l'employeur est alors tenu de proposer au salarié tous les emplois disponibles et compatibles avec ses qualifications. Il importe peu que le salarié ait déjà refusé ces postes auparavant<sup>(7)</sup>. Cette priorité court pendant un délai d'un an, à l'issue duquel l'employeur n'est plus tenu de proposer les postes créés<sup>(8)</sup>.

L'employeur doit informer le salarié de l'existence de cette priorité avant la rupture de son contrat de travail<sup>(9)</sup>. En cas de licenciement pour motif économique, cette information doit figurer dans la lettre de licenciement. À défaut, la Cour de cassation considère que le salarié subit nécessairement un préjudice<sup>(10)</sup>.

Dans sa décision du 22 septembre 2015, la Cour de cassation reprend la solution qu'elle avait adoptée pour la CRP<sup>(11)</sup> au CSP en matière d'information du salarié sur la priorité de réembauche. L'employeur doit informer le salarié de l'existence de la priorité de réembauche avant que ce dernier n'accepte d'adhérer au CSP. Dans le cadre de son pourvoi, l'employeur avait tenté de soutenir, sans succès, que le document écrit pouvait être adressé au salarié « jusqu'à la date de rupture du contrat, c'est-à-dire jusqu'à l'expiration du délai imparti au salarié pour accepter le contrat de sécurisation professionnelle ».

Encore une fois, on peut s'interroger sur les motifs conduisant la Cour de cassation à imposer à l'employeur d'informer le salarié de l'existence de la priorité de réembauche au plus tard au moment de l'acceptation de l'adhésion au CSP alors même que cette priorité ne pourra être mise en œuvre qu'après la rupture du contrat de travail.

Toutefois, en matière de priorité de réembauche, l'information du salarié antérieurement à son acceptation du CSP, nous semble pertinente. En effet, le salarié a ainsi conscience qu'en adhérant au CSP, il ne perd pas le bénéfice de ce droit. Cette information peut donc être un élément déterminant afin d'éclairer son consentement.

La seconde question soumise à la Cour de cassation portait sur la sanction en l'absence d'information de la priorité de réembauche. Lorsque l'absence d'information fait perdre au salarié le bénéfice de la priorité de réembauche, la Cour de cassation a déjà pu juger que l'indemnité prévue par l'article L. 1235-13 du Code du travail était applicable<sup>(12)</sup>. Cet article prévoit qu'« en cas de non-respect de la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45, le juge accorde au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire ».

En l'espèce, la cour d'appel avait considéré que le salarié pouvait prétendre à l'indemnité minimale de deux mois de salaire prévue par l'article L. 1235-13 du Code du travail. Or, dans la présente affaire, il n'était pas reproché à l'employeur le non-respect de la priorité de réembauche mais le fait de ne pas avoir informé le salarié de cette priorité avant qu'il n'adhère au CSP. La sanction est claire, le salarié ne peut prétendre à l'indemnité minimale de deux mois de salaire. Il peut en revanche prétendre à la réparation du préjudice subi dont l'étendue devra être établie.

En définitive, cet arrêt, qui n'est que la confirmation du droit positif, permet de rappeler les règles entourant l'information du salarié préalable à son acceptation du CSP, même si certaines d'entre elles sont loin d'emporter l'adhésion malgré leur ancienneté.

## TEXTE DE L'ARRÊT (EXTRAITS)

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 28 octobre 2004 en qualité de vendeur par la société Honoré et que son contrat a été transféré le 1er janvier 2012 à la société Cap Sud Automobiles ; que par lettre du 8 février 2012, celle-ci a convoqué le salarié à un entretien préalable à son éventuel licenciement pour motif économique, qui s'est tenu le 27 février 2012 au cours duquel un contrat de sécurisation professionnelle lui a été proposé et qu'il a accepté le 29 février 2012 ; que par lettre envoyée le 13 mars 2012, la société a informé le salarié des motifs économiques de la rupture ainsi que de sa priorité de réembauche ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de la condamner à verser au salarié

diverses indemnités de rupture ainsi que des dommages-intérêts au titre de la priorité de réembauche (...);

Mais attendu que lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique ainsi que la mention du bénéfice de la priorité de réembauche soit dans le document écrit d'information sur ce dispositif remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail, soit encore, lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié du contrat de sécurisation professionnelle, dans tout autre document écrit, porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation ; que la cour d'appel, ayant constaté que ce document n'avait été adressé au salarié que postérieurement

à son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, a exactement décidé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article L. 1235-13 du code du travail ;

Attendu que pour condamner la société à verser au salarié des dommages-intérêts à hauteur de deux mois de salaire en application de l'article L. 1235-13 du code du travail pour non-respect de la mention de priorité de réembauche, l'arrêt retient que le document énonçant le motif économique de la rupture du contrat de travail et le bénéfice de la priorité de réembauche n'a été porté à la connaissance du salarié que postérieurement à son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle ;

Qu'en statuant ainsi alors que le minimum d'indemnisation prévu par l'article L. 1235-13 du code du travail ne s'applique qu'en cas de violation de la priorité de réembauche, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; (...).

<sup>(7)</sup> Cass. soc., 20 janv. 1998, n° 95-42.177.

<sup>(8)</sup> Cass. soc., 25 juin 1986, n° 85-41.080.

<sup>(9)</sup> C. trav., art. L. 1233-46.

<sup>(10)</sup> Cass. soc., 30 mars 1993, n° 91-42.266.

<sup>(11)</sup> Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 09-71.075.

<sup>(12)</sup> Cass. soc., 16 déc. 1997, n° 94-42.089.