



**Précision sur la date d'acceptation du CSP par le salarié**

L'obligation de motivation du licenciement, quel qu'en soit le motif, est consacrée comme un droit fondamental par de nombreux textes internationaux.

Cette exigence se retrouve dans le droit français. Le licenciement pour motif économique doit être motivé (L 1233-2 du code du travail) dans une lettre de licenciement adressée au salarié (L1233-15 et 16 du code du travail).

Mais comment et quand informer le salarié en cas de proposition du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ?

L'adhésion au CSP est une modalité du licenciement pour motif économique qui permet au salarié qui renonce au paiement de son préavis de bénéficier d'une prise en charge renforcée par pôle emploi.

L'adhésion doit être proposée lors de l'entretien préalable ou après la dernière réunion du CSE.

Le salarié dispose 21 jours pour accepter ou refuser son adhésion.

Ce dispositif est actuellement en vigueur jusqu'au 31 mars 2023.

Par une lecture combinée des articles L 1233-16 et L 1233-67 du code du travail, la Cour de cassation juge depuis 2009 que le salarié doit être informé de la motivation économique de la rupture envisagée dans tout document écrit porté à sa connaissance avant son acceptation du CSP.

A défaut le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Si la règle peut paraître simple, sa mise en œuvre recèle de nombreuses difficultés.

Elle fait l'objet d'un abondant contentieux : refus du salarié de recevoir le document d'information (Cass, soc, 31 mai 2017, n° 16.11096), conciliation avec une cause de suspension du contrat de travail (Cass. soc. 27-5-2020 n° 18-20.142), etc ...

Dans son arrêt du 18 janvier 2023 n° 21-19.349, la Cour de cassation réaffirme la règle posée depuis 2009 tout en précisant la date à laquelle le salarié est réputé avoir accepté le CSP.

En l'espèce, la Cour d'appel de PARIS avait rejeté une demande de requalification fondée sur l'absence d'information préalable à l'adhésion au CSP.

Pour justifier sa décision, la Cour d'appel avait retenu d'une part que cette information avait été donnée oralement lors de l'entretien préalable et d'autre part que le dossier d'adhésion complet au CSP avait été remis postérieurement à la réception de la lettre de licenciement.

La salariée avait en effet complété, signé, et renvoyé à l'employeur le bulletin d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle le 6 novembre 2015 mais le dossier complet n'avait été adressé que le 18 novembre 2015. La lettre de licenciement, informant la salariée du motif de la rupture avait été adressée le 9 novembre 2015.

Sans un dossier complet, l'adhésion au CSP ne peut pas être enregistrée par pôle emploi.

La Cour d'appel avait donc considéré que l'adhésion n'était pas effective avant le 18 novembre 2015.

La Cour de cassation censure cette analyse.

Elle rappelle conformément à sa jurisprudence antérieure que l'information doit être délivrée par écrit mais elle précise également que cette information doit être délivrée avant l'envoi par le salarié du bulletin d'acceptation du CSP.

La date d'adhésion au CSP est donc celle à laquelle le salarié a manifesté son intention d'adhérer au CSP par la signature et l'envoi de son bulletin d'adhésion et non pas celle à laquelle son dossier complet est constitué.

C'est avant cette manifestation de volonté que l'information, écrite, sur les motifs économiques de la rupture envisagée, doit être remise au salarié.

Cass. Soc. 18 janvier 2023, n° 21-19.349

<https://www.courdecassation.fr/decision/63c79f07da31367c908eb914>