



# Acceptation du CSP avant la communication des motifs de la rupture : rien de nouveau !

publié le 16/03/2017, vu 3348 fois, Auteur : [Valentin GUISLAIN](#)

**Les derniers arrêts rendus par la chambre sociale ne laissent augurer aucun revirement de jurisprudence sur la question de la conséquence d'une acceptation du CSP (contrat de sécurisation professionnelle) antérieure à la communication par l'employeur des motifs de la rupture.**

La Cour de cassation juge, depuis un arrêt en date du 12 juin 2012 (n°10-14.632), que l'employeur qui envisage de licencier un salarié pour motif économique doit lui faire connaître par écrit le motif de la rupture avant qu'il n'accepte le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle.

## Annexe n°1

Cette formalité est substantielle : à défaut, le licenciement est nécessairement sans cause réelle et sérieuse.

La charge de la preuve de l'antériorité de cette information sur l'acceptation du CSP pèse sur l'employeur – en application du droit commun (art. 1353 nouveau du Code civil, ancien 1315).

Dénuée de fondement légal, cette jurisprudence n'en est pas moins constamment réaffirmée.

## Annexe n°2

Un arrêt récent ne laisse d'ailleurs augurer aucun revirement.

## Annexe n°3

En l'espèce, un employeur avait procédé à une communication du motif économique trop tardive – selon les critères de la jurisprudence.

Les juges du fond, classiquement, ont jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

L'employeur contestait cette sanction.

La Chambre sociale de la Cour de cassation a estimé qu'« *il n'y [avait] pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé qui n'[était] manifestement pas de nature à entraîner la cassation* ».

Valentin GUISLAIN

Avocat au barreau de Béthune

-----

Annexe 1 : Cass. soc., 12 juin 2012, 10-14.632

*" Mais attendu que lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'une convention de reclassement personnalisé, l'employeur doit en énoncer le motif économique soit dans le document écrit d'information sur la convention de reclassement personnalisé 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 lorsqu'il ne lui est pas possible d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié de la proposition de convention, dans tout autre document écrit remis ou adressé à celui-ci au plus tard au moment de son acceptation ;*

*Que l'employeur n'ayant pas soutenu qu'il avait remis personnellement à la salariée un document écrit énonçant le motif économique de la rupture, la cour d'appel, qui, n'ayant pas à procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée, a constaté qu'il n'avait pas adressé à l'intéressée de lettre motivée, a exactement décidé que la rupture était dépourvue de cause réelle et sérieuse "*

Annexe 2 : Cass. soc., 22 septembre 2015, 14-16.218

Annexe 3 : Cass. soc., 2 mars 2017, n°15-21.737