



LICENCIEMENT ECONOMIQUE : QUAND ACCEPTER LE CSP ?

Commentaire d'arrêt publié le **04/08/2021**, vu **3642 fois**, Auteur : [Maître ARBEZ-NICOLAS](#)

Le CSP (contrat de sécurisation professionnelle) est un dispositif d'accompagnement des salariés visés par un licenciement économique.

1/ Qu'est-ce que le CSP ?

Les entreprises de moins de 1000 salariés qui envisagent de procéder à un ou plusieurs licenciements pour motif économique, sont tenues de proposer aux salariés concernés un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

L'obligation de proposer un CSP s'impose également aux entreprises en reclassement ou en liquidation judiciaires, et ce quel que soit l'effectif.

Le CSP est un dispositif d'accompagnement d'une durée **de 12 mois**. Il est destiné à accélérer le retour vers l'emploi du salarié par des mesures d'accompagnement personnalisées et renforcées, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise.

Les mesures d'accompagnement peuvent également comprendre un accès à la formation.

Le CSP peut ouvrir droit à une allocation de sécurisation professionnelle (ASP), laquelle peut être plus intéressante que l'allocation chômage.

Pour bénéficier du CSP le salarié doit remplir différentes conditions, notamment liées à l'âge, l'ancienneté, la durée d'affiliation à l'assurance chômage et à l'aptitude physique.

2/ Quand doit-il être accepté ?

Le salarié bénéficie d'un délai de **21 jours** pour accepter ou refuser le CSP. Ce délai commence à courir à compter du lendemain de la remise au salarié de la proposition du CSP.

L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

En cas d'acceptation du salarié, le contrat de travail est réputé rompu d'un commun accord à la date d'expiration du délai de réflexion de 21 jours.

En cas de refus, la procédure de licenciement pour motif économique suivra son cours.

La jurisprudence rappelle constamment que la rupture du contrat de travail résultant de l'acceptation du CSP par le salarié doit avoir une cause économique réelle et sérieuse.

Cela suppose donc pour l'employeur de faire connaître au salarié le motif économique au cours de la procédure de licenciement **et au plus tard au moment de l'acceptation du CSP par celui-ci.**

Quid de la régularité de l'adhésion du salarié au CSP au jour de l'entretien préalable au licenciement et alors que l'employeur n'a pas eu le temps d'énoncer les motifs économiques par écrit ?

Dans une affaire du 9 juin 2021, des salariés ayant accepté la proposition du CSP **le jour même de la remise de la documentation relative au CSP** ont par la suite contesté la rupture du contrat de travail, motif pris que l'employeur les avait informés trop tardivement des raisons économiques de la rupture.

En réponse, l'employeur faisait valoir que l'acceptation des salariés le jour même du CSP était au contraire irrégulière dans la mesure où le délai de réflexion de 21 jours débute à compter du lendemain de la proposition du CSP.

Pour la Cour de cassation aucun texte n'interdit au salarié d'accepter le CSP le jour même de sa proposition. (*Cass. Soc. 9 Juin 2021 n°19-14904*)

Il en résulte au cas d'espèce que le licenciement ainsi prononcé est sans cause réelle sérieuse : l'employeur n'ayant pas énoncé par écrit le motif économique au plus tard au moment de l'acceptation du CSP par le salarié.