



Licenciement économique et remise de la CSP

Fiche pratique publié le **01/06/2014**, vu **4476 fois**, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

Confirmation de jurisprudence : la chambre sociale de la Cour de cassation juge que « en l'absence de motif économique de licenciement, la convention de reclassement personnalisé [CRP , devenue CSP] devient sans cause, de sorte que l'employeur est alors tenu à l'obligation du préavis et des congés payés afférents, sauf à tenir compte des sommes déjà versées à ce titre en vertu de ladite convention ».

Dans un précédent arrêt du 5 mai 2010, la chambre sociale de la Cour de cassation avait jugé que « **en l'absence de motif économique de licenciement, la convention de reclassement personnalisé [CRP] devient sans cause, de sorte que l'employeur est alors tenu à l'obligation du préavis et des congés payés afférents, sauf à tenir compte des sommes déjà versées à ce titre en vertu de ladite convention** ».

La circonstance que la salarié avait accepté d'adhérer à la CRP ne l'ayant pas privé de la possibilité de contester l'existence du motif économique invoqué par l'employeur (Cass. soc. 14 janvier 2009 n° 07-43.644), il avait saisi la juridiction prud'homale pour contester la cause économique et réclamer notamment le paiement de la part de l'indemnité compensatrice de préavis à laquelle il avait renoncé en adhérant au dispositif de la CRP.

Considérant que le licenciement était dénué de cause réelle et sérieuse, **la Cour de cassation avait donné raison au salarié et a condamné l'employeur à lui verser les deux mois de préavis auxquels il avait renoncé mais que l'employeur avait déjà versé au Pôle emploi.**

Dans une nouvelle affaire similaire soumise à la haute cour, le salarié avait accepté une CRP qui lui avait été soumise lors de l'entretien préalable. Or, la lettre de licenciement avait été adressée au salarié trois jours après la rupture de son contrat de travail, rupture considérée " d'un commun accord" compte tenu de l'acceptation de la CRP par le salarié.

Appliquant sa jurisprudence du 5 mai 2010, la Cour de cassation a considéré dans un nouvel arrêt du 8 avril 2014 que même si le salarié accepte la CRP, l'employeur devait lui notifier par écrit les motifs de la rupture de son contrat de travail, cette notification des motifs ne pouvant être postérieure à l'acceptation de la CRP.

La rupture du contrat étant consommée dès l'acceptation de la CRP, le décalage dans l'envoi de la lettre de licenciement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse pour absence de motif.

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nîmes, 27 novembre 2012), que Mme X... a été engagée le 16 août 1976 par la société Roger, devenue la société Comptoir central, aux droits de laquelle se trouve la société Sonepar Méditerranée ; qu'elle a accepté la convention de reclassement personnalisé qui lui a été proposée le 27 novembre 2009, et son contrat a été rompu le 18 décembre 2009 ; que

l'employeur lui a notifié les motifs de son licenciement économique par lettre du 21 décembre 2009 ;

Maître JALAIN - Avocat en droit du travail au Barreau de Bordeaux

PLUS D'INFOS : www.avocat-jalain.fr

Contact : contact@avocat-jalain.fr

**Cour de cassation
chambre sociale
8 avril 2014**

"Sur le premier moyen du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer à la salariée diverses sommes au titre de la rupture, et d'ordonner le remboursement aux organismes concernés de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour du prononcé de la décision, alors selon le moyen :

1° que la rupture du contrat de travail résultant de l'acceptation par le salarié d'une convention de reclassement personnalisé doit avoir une cause économique réelle et sérieuse ; que l'appréciation de cette cause ne peut résulter que des motifs énoncés par l'employeur dans un document écrit ; qu'en l'espèce, il résulte des constatations de l'arrêt attaqué qu'aux termes d'une lettre datée du 21 décembre 2009, l'employeur a notifié à Mme X... les motifs économiques justifiant la rupture de son contrat de travail, en sorte que la salariée a été mise en mesure de les contester, peu important que ces motifs lui aient été communiqués par écrit postérieurement à son acceptation de la convention de reclassement personnalisé ; qu'en décidant néanmoins que le licenciement de Mme X... était dénué de cause réelle et sérieuse sans aucunement rechercher, ainsi qu'elle était invitée à le faire, si les motifs économiques énoncés par l'employeur étaient fondés, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-65 et L. 1233-67 dans leur rédaction applicable au litige, ensemble l'article 4 de la convention du 18 janvier 2006 relative à la convention de reclassement personnalisé agréée par arrêté du 23 février 2006 ;

2° que le principe de sécurité juridique est un droit fondamental du procès équitable garanti par l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'homme ; que si les exigences de la sécurité juridique et de protection de la confiance légitime des justiciables ne consacrent pas de droit acquis à une jurisprudence constante, elles s'opposent, en revanche, à ce que des situations contractuelles acquises et définitivement consommées dans le respect des règles et principes jurisprudentiels alors applicables soient remises en cause par l'application rétroactive d'une nouvelle jurisprudence ; que si au moment où la convention de reclassement personnalisé a été proposée, puis acceptée par Mme X... le 27 novembre 2009, l'employeur avait l'obligation, aux termes de la jurisprudence, d'énoncer dans un document écrit les motifs économiques de la rupture du contrat de travail, ce n'est qu'aux termes de deux arrêts rendus le 14 avril 2010 que la Cour de cassation a imposé à l'employeur d'adresser ce document au plus tard au moment de l'acceptation par le salarié de la convention de reclassement personnalisé ; qu'en l'espèce, la société Sonepar Méditerranée, anciennement dénommée Etablissements Roger, a adressé à Mme X... le 21 décembre 2009 une lettre énonçant les motifs économiques de la rupture conformément à la jurisprudence en vigueur ; qu'en appliquant de manière rétroactive la jurisprudence issue des arrêts du 14 avril 2010 pour dire le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse et ainsi sanctionner l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 2 du code civil, ensemble

l'article 6 § 1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et du citoyen ;

Mais attendu, d'abord que la sécurité juridique, invoquée sur le fondement du droit à un procès équitable prévu par l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés, ne saurait consacrer un droit acquis à une jurisprudence immuable, l'évolution de la jurisprudence relevant de l'office du juge dans l'application du droit ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur n'avait adressé à la salariée une lettre énonçant le motif économique de la rupture que postérieurement à son acceptation de la convention de reclassement personnalisé, en a, par ce seul motif, justement déduit que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;