Image not found or type unknown

Le contrat de sécurisation professionnelle: l'énonciation du motif économique du licenciement ou l'a

publié le **20/06/2016**, vu **4548 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

Depuis le 1er septembre 2011, le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) mis en place par la loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (L. no 2011-893, 28 juill. 2011, JO 29 juill.), a remplacé: la convention de conversion, la convention de reclassement personnalisée (CRP) et au contrat de transition professionnelle (CTP). Cet article étudiera rappellera quelques éléments concernant le contrat de sécurisation professionnelle (I) puis développera la nécessité pour l'employeur d'énoncer le motif économique du licenciement préalable au contrat (II).

Le contrat de sécurisation professionnelle: l'énonciaation du motif économique du licenciement ou l'absence de cause réelle

Depuis le **1er septembre 2011**, le **contrat de sécurisation professionnelle** (CSP) mis en place par la loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (L. n ^{o} 2011-893, 28 juill. 2011, JO 29 juill.), a remplacé: la convention de conversion, la convention de reclassement personnalisée (CRP) et au contrat de transition professionnelle (CTP).

Cet article étudiera rappellera quelques éléments concernant le contrat de sécurisation professionnelle (I) puis développera la nécessité pour l'employeur d'énoncer le motif économique du licenciement préalable au contrat (II).

I. Rappels concernant le contrat de sécurisation professionnelle

- **Objectif**

Le contrat de sécurisation professionnelle permet à un salarié dont le licenciement économique est envisagé:

« l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise ».

Le contrat de sécurisation professionnelle commence par une **phase de pré-bilan.**
Puis des mesures d'accompagnement sont mises en place: appui au projet professionnel, des périodes de formation et de travail par exemple. (C. trav., art. L. 1233-65)

· **Entreprises et bénéficiaires**

Les entreprises non-soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement ont néanmoins l'obligation de proposer un contrat de sécurisation professionnelle pour les salariés avec un an d'ancienneté ou disposant des droits à chômage. L'appréciation de l'ancienneté du salarié se fait au jour de son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle.

Le contrat de sécurisation professionnelle est proposé lors de l'entretien préalable de licenciement.

· **Obligations de l'employeur**

L'employeur a l'obligation de contribuer au financement du contrat de sécurisation professionnelle par:

— le financement représentant l'indemnité compensatrice de préavis **dans la limite de 3 mois de salaire** majoré de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes ;

— un versement qui correspond au solde d'heures acquises au titre du DIF multiplié par 9,15 €.

· **Conséquences**

Quand le salarié accepte le contrat de sécurisation professionnelle, son contrat de travail est alors rompu sans préavis, et sans indemnité compensatrice.

Les contestations sur la rupture ou son motif **se prescrit en 12 mois** à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, seulement s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat.

· **Fin du contrat de sécurisation professionnelle**

Si le bénéficiaire à la fin de ce contrat est toujours à la recherche d'un emploi,

- il bénéficie alors de l'allocation d'aide au retour à l'emploi dès lors qu'il est inscrit comme demandeur d'emploi;

-il peut bénéficier si nécessaire de l'allocation chômage au titre d'une reprise de droits ou au titre du droit auquel il aurait pu prétendre en l'absence de son contrat de sécurisation professionnelle (Conv., 26 janv. 2015, art. 27 ; Arr. min. 16 avr. 2015, NOR : ETSD1508229A, JO 23 avr.). Mais la durée d'indemnisation est alors réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle.

II. L'obligation d'énonciation du motif du licenciement économique à la charge de l'employeur

Cette obligation concerne **les entreprises de moins de cinquante salariés** et celles de **plus de cinquante salariés**. (C. trav., art. L. 1233-39)

Il avait déjà été admis pour les contrats précédents le contrat de sécurisation professionnelle que l'employeur ait l'obligation d'énoncer le motif économique du licenciement.

· **Pour la Convention de conversion:**

La Cour de cassation a posé cette nécessité dans un arrêt du 29 mars 2000: l'employeur doit énoncer les motifs de la rupture dans un écrit même en cas d'adhésion du salarié à une convention de conversion. (Cass. soc., 29 mars 2000, n^{o} 98-40.316, Bull. civ. V, n^{o} 137)

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

· **Pour la Convention de reclassement personnalisé**

La Cour de cassation a de nouveau rappelé cette obligation à la charge de l'employeur d'énoncer le motif de la rupture du contrat:

" Mais attendu 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 ;*

Et attendu qu'ayant constaté que ***l'employeur n'avait adressé à la salariée aucun document écrit énonçant le motif économique de la rupture, la cour d'appel a exactement décidé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ;"***

(Cass. soc., 27 mai 2009, n^{o} 08-43.137)

La Cour de cassation a ensuite confirmé sa position en précisant **les modalités pratiques**:

"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"*

(Cass. soc., 14 avr. 2010, n^{o} 08-45.399)

De plus, quand lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié de la proposition de convention, il suffit que le motif économique soit énoncé dans tout autre document écrit remis ou adressé à celui-ci au plus tard au moment de son acceptation.

· **Pour le contrat de sécurisation professionnelle**

Il en est de même pour le contrat de sécurisation professionnelle, **le salarié doit être informé des motifs économiques conduisant à l'éventuelle rupture de son contrat de travail, avant même d'accepter d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle**.

En l'absence d'informations, le salarié pourra prétendre à des indemnités pour **licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

La Cour de cassation l'a rappelé dernièrement dans un arrêt de mai 2016:

"En l'absence de motif économique de licenciement*, le contrat de sécurisation professionnelle n'a pas de cause et l'employeur est alors tenu à l'obligation du préavis et des congés payés afférents, sauf à tenir compte des sommes déjà versées."*

(Cass. Soc. 10 mai 2016, FS-P+B, n° 14-27.953)

Par conséquent, le salarié a le droit à une indemnité compensatrice de préavis, si la rupture de son contrat est sans cause réelle et sérieuse.

Cependant le droit à l'indemnité est limité à un préavis de trois mois.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller juridique.net: **http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm**

Joan DRAY

Avocat à la Cour

joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

TEL: 09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés