



# Convention de reclassement personnalisé : éviter les pièges

publié le 31/05/2010, vu 4615 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

**La convention de reclassement personnalisé (CRP) offre aux salariés des entreprises de moins de 1000 salariés le bénéfice de mesures de reclassement personnalisé, en cas de licenciement pour motif économique.**

Ce dispositif, prévu par les articles L. 1233-65 et suivants du Code du travail, permet également au salarié de percevoir une allocation spécifique correspondant à 80 % du salaire brut antérieur pendant une période de 12 mois.

Si la CRP rencontre un succès croissant, l'employeur se doit néanmoins d'être vigilant lors de sa mise en œuvre, particulièrement au regard de l'énonciation du motif économique de la rupture.

## **CRP et contestation du motif économique de la rupture**

En effet, l'article L. 1233-67 du Code du travail dispose que « *si le salarié accepte la convention de reclassement personnalisé, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties.* »

Pour autant, la Cour de cassation a jugé que l'adhésion à une CRP ne prive pas le salarié de la possibilité d'en contester le motif économique (Cass. soc. 5 mars 2008, n° 07-41964).

De la même manière, elle considère que le salarié ayant adhéré à une CRP est recevable à contester l'ordre des licenciements (avis du 7 avril 2008, n° 80002 P).

L'acceptation de la CRP ne signifie donc pas que le salarié est irrecevable à contester le motif ou la procédure de la rupture économique devant le conseil de prud'hommes.

Dès lors, il convient de savoir quelle forme doit prendre l'énonciation du motif économique, et à quelle date elle doit intervenir.

## **Forme de la notification du motif économique de la rupture**

Dans un important arrêt (Cass. soc. 27 mai 2009, n° 08-43137), la Cour de cassation a posé pour principe qu'en cas d'adhésion à la CRP, l'employeur est néanmoins tenu de notifier au salarié le motif économique de la rupture du contrat de travail.

Affirmant que l'appréciation de la cause économique de la rupture du contrat de travail ne peut résulter que des motifs énoncés par l'employeur, la Cour de cassation en a déduit qu'en leur absence, la rupture doit être jugée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par conséquent, si l'employeur omet de notifier par écrit le motif de la rupture, le salarié peut prétendre à des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, quelle que

soit l'importance des difficultés économiques de l'entreprise.

Cette décision obéit à une certaine logique : le salarié doit être en mesure de connaître le motif économique de la rupture de son contrat de travail, puisqu'il peut contester ce motif.

Or, seul un écrit répond à l'exigence de notification du motif économique de la rupture.

Les termes de l'article L. 1233-67 du Code du travail, évoquant une rupture « du commun accord des parties » ne doit donc pas induire l'employeur en erreur, qui ne peut se dispenser d'un écrit contenant l'indication du motif économique de la rupture.

Il convient également de mentionner dans cet écrit les informations habituelles en matière de licenciement économique : priorité de réembauchage, mention que toute action visant à contester la validité ou la régularité du licenciement doit être exercée dans un délai de 12 mois à compter de la notification, etc.

### **Date de la notification du motif économique de la rupture**

Poursuivant son travail d'interprétation des textes, la Cour de cassation a récemment apporté des précisions sur la date à laquelle le motif économique doit être porté à la connaissance du salarié (Cass. soc. 14 avril 2010, n° 08-45399).

Pour la Cour de cassation, lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'une CRP, l'employeur doit en énoncer le motif économique :

- soit dans le document écrit d'information sur la CRP 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 pour accepter la CRP expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement.

Ainsi, la Cour de cassation a mis fin à la pratique qui consistait à notifier le motif économique justifiant la rupture de son contrat de travail après l'adhésion du salarié à la CRP.

Cela étant, l'arrêt n'a pas apporté de précisions sur les conséquences d'une information tardive du salarié.

Il est permis de penser qu'en pareil cas, le salarié pourrait soutenir que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

En effet, il n'est pas concevable d'admettre une notification a posteriori, pour des raisons de sécurité juridique.

En conclusion, du point de vue de l'employeur, la CRP doit être considérée comme un mode alternatif de notification du licenciement, obéissant en partie aux mêmes règles.

Xavier BERJOT

Avocat Associé

OCEAN AVOCATS

[www.ocean-avocats.com](http://www.ocean-avocats.com)