

- Le salarié qui a adhéré au CSP peut-il se prévaloir du non-respect par l'employeur du délai d'envoi de la lettre de licenciement ?

[Le salarié qui a adhéré au CSP peut-il se prévaloir du non-respect par l'employeur du délai d'envoi de la lettre de licenciement ?](#)

[Les faits](#)

[Les demandes et argumentations](#)

La décision, son analyse et sa portée • Le délai minimum d'envoi de la lettre de licenciement pour motif économique

La décision, son analyse et sa portée • L'impact de l'adhésion au CSP sur le non-respect du délai d'envoi de la lettre de licenciement

Le salarié qui a adhéré au CSP ne peut se prévaloir du non-respect par l'employeur du délai d'envoi de la lettre de licenciement dès lors que la lettre n'avait d'autre but que de lui notifier le motif économique de licenciement envisagé et de lui préciser qu'en cas de refus du CSP, elle constituerait la notification de son licenciement. Elle n'a pas pour effet de rompre le contrat de travail.

Philippe Pacotte

Avocat associé, Delsol Avocats

Raphaëlle Leroy

Avocat, Delsol Avocats

[Cass. soc., 1^{er} juin 2022, pourvoi n° 20-17.360, arrêt n° 666 FS-B]

Les faits

Le salarié a été embauché à compter du 19 janvier 2011 par la société Falcon Software en qualité d'ingénieur avant-vente.

En septembre-octobre 2013, la société a soumis aux délégués du personnel un projet de licenciement collectif pour motif économique envisageant la suppression de 12 emplois.

Le salarié a été convoqué à un entretien préalable à son éventuel licenciement au cours duquel il lui a été proposé le contrat de sécurisation professionnelle (CSP). L'entretien s'est tenu le 17 octobre 2013.

Par un courrier en date du 4 novembre 2013, la société lui a notifié les motifs économiques de la rupture de son contrat de travail et lui a précisé qu'à défaut d'acceptation du CSP, ce courrier constituerait la notification de son licenciement. Le salarié a adhéré au CSP.

Le contrat de travail a été rompu le 7 novembre 2013, au terme du délai de réflexion de 21 jours pour adhérer au CSP. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin de contester cette rupture.

Les demandes et argumentations

En 1^{ère} instance, le salarié soutenait que la société n'avait pas respecté les règles applicables en cas de licenciement de plus de 10 salariés sur une même période de 30 jours et notamment que la lettre de licenciement ne pouvait être adressée avant l'expiration d'un délai de 30 jours suivant la notification du projet à la Direccte conformément aux dispositions de l'article L. 1233-39 du code du travail.

Le 5 février 2020, la Cour d'appel de Versailles (1) a considéré que le licenciement du salarié reposait sur une cause

réelle et sérieuse et a débouté le salarié de ses demandes.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation. Il maintenait notamment son argument selon lequel, dans les entreprises de moins de 50 salariés, la lettre de notification de licenciement ne peut être adressée avant l'expiration d'un délai de 30 jours courant à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative. Lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, ce délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. En l'espèce, le salarié rappelait que l'employeur justifiait avoir notifié le licenciement le 4 novembre 2013, soit plus de 30 jours après l'envoi du projet de licenciement à la Direccte, le 4 octobre 2013. Cependant, le salarié considérait que le délai de 30 jours expirant le dimanche 3 novembre 2013, il avait été prorogé au lundi 4 novembre 2013, de sorte que l'employeur ne pouvait notifier le licenciement avant le mardi 5 novembre 2013. Il en concluait que la cour d'appel avait violé les articles L. 1233-39 et R. 1231-1 du code du travail.

La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi du salarié en se fondant sur l'article 5 de la convention Unédic relative au contrat de sécurisation professionnelle du 19 juillet 2011. Selon cet article, quand la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique soit dans le document écrit d'information sur le CSP remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il doit adresser au salarié lorsque le délai d'adhésion au CSP expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement fixé par le code du travail aux articles L. 1233-15 et L. 1233-39. Elle rappelle également que la rupture du contrat de travail intervient au terme du délai de 21 jours quand le salarié adhère au CSP.

La Cour de cassation rappelle les constatations effectuées par la cour d'appel à savoir, que le contrat de travail avait été rompu le 7 novembre 2013 par l'adhésion au CSP. La Cour de cassation en déduit que la lettre qui a été adressé au salarié le 4 novembre 2013 avant l'expiration du délai de réflexion de 21 jours pour adhérer au CSP, « *n'avait d'autre but que de notifier à l'intéressé le motif économique du licenciement envisagé et de lui préciser qu'en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle, elle constituerait la notification de son licenciement, et n'a pas eu pour effet de rompre le contrat de travail* ».

• Le délai minimum d'envoi de la lettre de licenciement pour motif économique

En application des dispositions du code du travail, l'employeur est tenu de respecter un délai minimum pour envoyer la lettre notifiant le licenciement pour motif économique. Ce délai varie en fonction du nombre de salariés concernés par la procédure de licenciement.

Lorsque l'employeur procède à un licenciement individuel ou à un licenciement de moins de 10 salariés sur une même période de 30 jours, il doit respecter un délai minimum de 7 jours ouvrables à compter de l'entretien préalable pour notifier le licenciement. Ce délai minimum est porté à 15 jours ouvrables pour les salariés cadres (2) .

Dans le cadre d'un licenciement de 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours dans les entreprises de moins de 50 salariés, la lettre de notification du licenciement pour motif économique ne peut être envoyée avant l'expiration d'un délai de 30 jours courant à compter de la notification du projet à la DREETS (3) .

Enfin, lorsque que le licenciement concerne 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours dans les entreprises de plus de 50 salariés, la lettre de notification du licenciement pour motif économique ne peut être envoyée qu'après la notification par la DREETS de la décision de validation ou d'homologation ou à l'expiration des délais impartis pour rendre sa décision à savoir, 15 ou 21 jours (4) .

Ces délais se chevauchent avec le délai de réflexion de 21 jours dont bénéficie le salarié pour adhérer au CSP. Concrètement, selon les cas, au terme du délai minimal que doit respecter l'employeur pour notifier le licenciement, le délai de réflexion pour adhérer au CSP est toujours en cours.

Dans cette hypothèse, l'employeur peut notifier au salarié son licenciement à titre conservatoire en lui rappelant (i) la date d'expiration du délai de réflexion de 21 jours et (ii) qu'en cas de refus du CSP, ce courrier constituera la notification de son licenciement (5) .

En définitive, le courrier de licenciement à titre conservatoire pourra avoir deux effets distincts qui dépendront du choix du salarié.

En cas d'acceptation du CSP : le contrat de travail est réputé rompu d'un commun accord à l'expiration du délai de 21 jours. En cas de refus du CSP : le courrier constitue la notification du licenciement pour motif économique. Il marque le point de départ du préavis du salarié.

L'employeur a adressé le courrier de licenciement à titre conservatoire le 4 novembre 2013. En d'autres termes, l'employeur n'avait pas respecté le délai minimum fixé par le code du travail pour notifier le licenciement pour motif économique, qui expirait le 5 novembre 2013. Le salarié se prévalait du non-respect de la procédure de licenciement et sollicitait des dommages et intérêts à ce titre.

• L'impact de l'adhésion au CSP sur le non-respect du délai d'envoi de la lettre de licenciement

Le salarié qui a adhéré au CSP peut-il se prévaloir du non-respect par l'employeur du délai minimum d'envoi de la lettre de licenciement pour motif économique ?

La Cour de cassation a répondu par la négative. Pour motiver sa décision, la Haute cour se fonde sur l'article 5 de la convention Unédic du 19 juillet 2011 relative à la procédure d'acceptation du CSP et rappelle l'obligation d'information sur le motif économique qui pèse sur l'employeur.

Compte tenu de l'adhésion du salarié au CSP, la Cour de cassation a considéré que la lettre du 4 novembre 2013 « *n'avait d'autre but que de notifier à l'intéressé le motif économique du licenciement envisagé et de lui préciser qu'en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle, elle constituerait la notification de son licenciement, et n'a pas eu pour effet de rompre le contrat de travail* ».

La Cour de cassation raisonne par rapport aux effets de l'adhésion au CSP sur le contrat de travail et l'obligation d'information dont doit bénéficier le salarié.

Cette solution est cohérente. En effet, en cas d'adhésion au CSP, c'est bien cette adhésion qui a pour effet de rompre le contrat de travail entre les parties au terme du délai de 21 jours et non la lettre notifiant le licenciement à titre conservatoire.

La Cour de cassation a pleinement pris en compte l'adhésion du CSP du salarié et le fait qu'il s'agisse d'une rupture d'un commun accord du contrat de travail. La solution aurait été différente si le salarié n'avait pas adhéré au CSP. Dans cette hypothèse, le courrier aurait constitué bel et bien la notification du licenciement pour motif économique générant la rupture du contrat de travail. Sa notification avant le terme du délai minimal de 30 jours aurait caractérisé un non-respect de la procédure de licenciement.

Ce point mérite d'être souligné car la Cour de cassation ne fait pas toujours de distinction entre la situation du salarié adhérent au CSP et celle du salarié refusant d'adhérer au CSP. En effet, La Cour de cassation peut se montrer strict. Ainsi, sur la question précise de l'information sur le motif économique, elle adopte la même position selon que le salarié adhère ou refuse le CSP. En effet, elle considère que le salarié doit être informé du motif économique au plus tard à la date d'acceptation du CSP (6) . Sa position ne souffre d'aucune exception. Ainsi, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse quand l'information sur le motif économique est transmise au salarié après son acceptation du CSP bien que le délai de 21 jours soit encore en cours. Pourtant, le salarié aurait eu la possibilité de revenir sur son adhésion au CSP. En outre, l'énonciation du motif économique ultérieurement à l'entretien préalable ou à l'adhésion par le salarié au CSP n'emporte aucune incidence sur les garanties de ce dernier. Le salarié serait encore et toujours fondé à

contester la rupture de son contrat de travail d'un commun accord et dans les mêmes conditions que le salarié licencié pour motif économique.

En définitive, le salarié qui adhère au CSP est dans l'impossibilité de se prévaloir du non-respect du délai d'envoi de la notification du licenciement dès lors que le contrat de travail est rompu d'un commun accord. Toutefois, il conserve pleinement la possibilité d'agir en justice pour toute autre contestation relative à la légalité de son licenciement pour motif économique et notamment la réalité du motif économique et de la suppression d'emploi, l'ordre des licenciements, l'obligation de reclassement, la consultation du CSE.

Cette affaire s'inscrit dans la lignée de la jurisprudence de la Cour de cassation qui avait déjà affirmé qu'en cas d'adhésion au CSP la lettre de licenciement à titre conservatoire n'avait pas eu pour effet de rompre le contrat de travail (7) .

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 5 février 2020) et les productions, M. [U] a été engagé, le 19 janvier 2011, par la société Falconstor Software en qualité d'ingénieur avant-vente.
2. En septembre et octobre 2013, l'employeur a soumis aux délégués du personnel un projet de licenciement collectif envisageant la réorganisation de l'entreprise et la suppression de douze postes.
3. Le salarié a été convoqué à un entretien préalable à un licenciement pour motif économique, le 17 octobre 2013, au cours duquel il lui a été proposé un contrat de sécurisation professionnelle. Par lettre du 4 novembre 2013, la société lui a notifié les motifs économiques de la rupture envisagée en lui précisant qu'en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle, cette lettre constituerait la notification de son licenciement.
4. Le contrat de travail a été rompu, le 7 novembre 2013, à l'issue du délai de réflexion dont il disposait pour faire connaître sa réponse, après qu'il a adhéré au contrat de sécurisation professionnelle.
5. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale, pour contester cette rupture et obtenir paiement de diverses sommes.

[...]

Sur le premier moyen, pris en sa troisième branche

Énoncé du moyen

7. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement pour motif économique est justifié et que son employeur a respecté ses obligations procédurales et de recherche de reclassement et, en conséquence, de le débouter de l'ensemble de ses demandes, alors « que dans les entreprises de moins de cinquante salariés, la lettre de notification de licenciement ne peut être adressée avant l'expiration d'un délai de trente jours courant à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative ; que lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant ; qu'en considérant que l'employeur justifiait avoir notifié le licenciement le 4 novembre 2013, soit plus de trente jours après l'envoi du projet de licenciement à la Direccte, le 4 octobre 2013, cependant que le délai de trente jours expirant le dimanche 3 novembre 2013, il était prorogé au lundi 4 novembre 2013, de sorte que l'employeur ne pouvait notifier le licenciement avant le mardi 5 novembre suivant, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-39 et R. 1231-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

8. Selon l'article 5 de la convention Unédic relative au contrat de sécurisation professionnelle du 19 juillet 2011, agréée par arrêté du 6 octobre 2011, lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique soit dans le document écrit d'information sur le contrat de sécurisation professionnelle remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de

licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser, en application de ce texte, au salarié lorsque le délai dont ce dernier dispose pour faire connaître sa réponse à la proposition de contrat de sécurisation professionnelle 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. Lorsque le salarié adhère au contrat de sécurisation professionnelle, la rupture du contrat de travail intervient à l'expiration du délai dont il dispose pour prendre parti.

9. La cour d'appel ayant constaté que le contrat de travail avait été rompu le 7 novembre 2013 par l'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle qui lui avait été proposé, il en résulte que la lettre du 4 novembre 2013, adressée en application du texte conventionnel précité, dès lors que le délai de réflexion expirait après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par l'article L. 1233-39 du code du travail, n'avait d'autre but que de notifier à l'intéressé le motif économique du licenciement envisagé et de lui préciser qu'en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle, elle constituerait la notification de son licenciement, et n'a pas eu pour effet de rompre le contrat de travail.

10. Par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués, dans les conditions prévues par les articles 620, alinéa 1^{er}, et 1015 du code de procédure civile, l'arrêt se trouve légalement justifié en ce qu'il déboute le salarié de sa demande indemnitaire pour violation de la procédure de licenciement.

[...]

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [U] de sa demande en paiement d'un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires et des congés payés afférents et au titre d'une indemnité pour travail dissimulé, rejette la demande de remise sous astreinte de bulletins de salaire rectifiés et d'une attestation Pôle emploi modifiée, et en ce qu'il le condamne aux dépens et à payer à la société Falconstor Software la somme de 2 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 5 février 2020, entre les parties, par la Cour d'appel de Versailles ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la Cour d'appel de Versailles autrement composée ;

Condamne la société Falconstor Software aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Falconstor Software à payer à M. [U] la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du premier juin deux mille vingt-deux.

(1) CA Versailles, 5 févr. 2020, n° 17/02627.

(2) C. trav., art. L. 1233-15.

(3) C. trav., art. L. 1233-39.

(4) C. trav., art. L. 1233-39.

(5) Convention Unédic-CSP du 26 janv. 2015 art. 4 2 ; circ. Unédic 2016-09 du 27 janv. 2016 n° I, 2.2.4.

(6) Cass. soc., 19 oct. 2016, n° 15-17.488.

(7) Cass. soc., 17 mars 2015, n° 13-26.941 et Cass. soc., 14 avr. 2015, n° 13-26.941.
