

En cette période quelque peu morose, nous sommes heureux et fiers de vous partager une bonne nouvelle : MICKAËL D'ALLENDE, a reçu LE PRIX DU LIVRE PLANETE SOCIAL 2020, notre « Une » y est consacrée.

Dans notre rubrique, « le coin du praticien », nous vous proposons un éclairage sur le contrat de sécurisation professionnelle.

Vous retrouverez par ailleurs un point sur les dernières actualités jurisprudentielles et législatives.

En cette période délicate, soyez assurés que l'ensemble des membres de notre équipe sont mobilisés à vos côtés. Nous sommes à votre disposition pour répondre à vos éventuelles questions.

Bonne lecture,

L'équipe sociale d'Altana.

A LA UNE : Mickaël D'ALLENDE, a reçu le prix du livre PLANETE SOCIAL 2020



Créé en 2019, le Prix du Livre Planète Social récompense chaque année le meilleur ouvrage spécialisé ou manuel en droit social. A travers ce prix, le cercle de réflexion Planète Social entend mettre en valeur un ouvrage utile à la communauté des praticiens, proposant une approche

dynamique et pratique du droit social en entreprise.

Lors de la première édition en 2019, le Prix du livre Planète Social avait été décerné à « La procédure prud'homale » sous la plume de Jérémie Vidal, bâtonnier de Toulon.

Pour cette deuxième édition, la remise du prix s'est déroulée le 15 octobre 2020, à l'occasion de la réunion du comité scientifique.

Le jury, composé de Stéphane Magnan (président de Planète Social), du Professeur Philippe Langlois, d'Alexandre d'Hauteville (DRS/DRH Novartis France), de Gilles Jolivet (Avocat associé, Baker McKenzie), et de Philippe Mauduit (Président du Centre de perfectionnement des entreprises), sous la présidence du professeur Bernard Teyssié, a décerné le prix à Mickaël d'Allende, pour son livre « Droit du travail & stratégie d'entreprise », publié aux éditions Wolters Kluwer, collection Lamy Axe Droit ; ouvrage qui propose selon les membres du jury : « un regard nouveau par une lecture stratégique du droit du travail et un panorama complet des outils mis à disposition des juristes d'entreprise et des avocats conseils d'entreprise »

LE COIN DU PRATICIEN :

LE CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE

Au regard des réorganisations actuellement envisagées par les entreprises, il nous a semblé important de faire le point sur les dispositifs de retour à l'emploi applicables aux salariés dont le contrat de travail est rompu pour motif économique. Ce mois-ci nous vous proposons d'évoquer le contrat de sécurisation professionnelle.

• Qu'est-ce que le contrat de sécurisation professionnelle ?

Le contrat de sécurisation professionnelle (ci-après le « CSP ») est **un dispositif d'accompagnement spécifique des salariés licenciés pour motif économique**. Il permet aux salariés licenciés de bénéficier d'actions personnalisées de reclassement et d'une allocation spécifique versée par Pôle Emploi.

• Quelles sont les entreprises concernées par l'obligation de proposer le CSP ?

Les entreprises qui **n'appartiennent pas à un groupe d'au moins 1 000 salariés** qui envisagent de procéder **à un ou plusieurs licenciements pour motif économique** sont concernées par cette obligation, au même titre que les entreprises **en redressement ou liquidation judiciaire** (quel que soit leur effectif).

• Quels sont les salariés concernés ?

Tous les salariés licenciés pour motif économique sont concernés, et doivent se voir proposer d'adhérer au CSP. Aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise n'est requise.

• A quel moment doit-on proposer le CSP ?

La proposition du CSP dépend de la procédure de licenciement économique à laquelle est soumise l'entreprise.

Chaque salarié doit être informé **individuellement et par écrit du contenu du CSP et de la possibilité d'y adhérer** (i) lors de l'entretien préalable au licenciement pour les licenciements pour motif économique individuels ou de moins de 10 salariés sur 30 jours, (ii) à l'issue de la dernière réunion de consultation du CSE lorsque le licenciement est soumis à la procédure d'information et de consultation ou (iii) après la notification par l'administration de sa décision de validation ou d'homologation du plan en cas d'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi.

A la suite de la proposition de l'employeur, **le salarié dispose de 21 jours calendaires pour accepter ou refuser le CSP**. Ce délai court à compter du lendemain de la date de remise de la documentation afférente que l'employeur doit télécharger sur le compte

Pôle Emploi de l'entreprise. L'absence de réponse dans le délai de 21 jours équivaut à un refus de la part du salarié. En outre, si le salarié n'accepte pas le CSP, la relation de travail se poursuit jusqu'au terme du préavis auquel le salarié concerné est soumis.

Point de vigilance : il est très important de s'assurer que la cause économique du licenciement figure bien dans un écrit remis ou adressé au salarié au cours de la procédure de licenciement et **au plus tard au moment de l'acceptation du CSP**. A défaut, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 27 mai 2020, no 18-24.531).

• Quelles sont les conséquences qui découlent de l'adhésion au CSP ?

A la suite de l'acceptation du CSP, le contrat de travail **est rompu d'un commun accord à la date d'expiration du délai de réflexion de 21 jours**.

Dans ce cadre, le salarié **ne peut bénéficier ni de son préavis ni de l'indemnité compensatrice de préavis**, dont le montant est versé directement à Pôle Emploi par l'employeur au titre du financement du CSP. Néanmoins, lorsque le préavis est supérieur à 3 mois, le salarié est en droit de percevoir une indemnité correspondant à la période excédant ces 3 mois. Attention toutefois, les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an ne sont pas concernés et doivent bénéficier de l'indemnisation de leur préavis.

Au lendemain de la rupture du contrat de travail, le salarié devient stagiaire de la formation professionnelle **durant 12 mois au maximum**.

Si le salarié dispose d'un an d'ancienneté **il bénéficie de l'allocation de sécurisation professionnelle (« ASP ») égale à 75 % du salaire brut journalier de référence**. Le versement de l'ASP intervient sans délai de carence ni différé d'indemnisation.

Si le salarié ne justifie pas d'un an d'ancienneté, le montant de l'ASP est égal à celui de l'allocation chômage de retour à l'emploi (environ 57% du salaire brut journalier de référence).

En pratique, les salariés acceptent très généralement d'adhérer au CSP, puisque ce dispositif leur permet de bénéficier d'une indemnisation plus favorable de la part de Pôle Emploi. Des refus peuvent se présenter dans le cas de salariés qui ont moins an d'ancienneté, ou si les salariés concernés ont retrouvé un emploi immédiatement après le licenciement. Dans ces deux cas, l'adhésion au CSP peut présenter peu d'intérêt, le paiement de l'indemnité de préavis pouvant s'avérer plus intéressant financièrement.

- **Quelles sont les conséquences de l'absence de proposition du CSP par l'employeur ?**

L'employeur qui ne propose pas le CSP alors qu'il y est tenu encourt une obligation de verser au Pôle Emploi une contribution égale **à deux mois de salaire brut par salarié** concerné par l'absence de proposition. Si le salarié adhère au CSP suivant la proposition d'un

conseiller Pôle Emploi, le montant de la contribution due par l'employeur **est porté à trois mois de salaire** incluant les charges sociales patronales et salariales. Les salariés concernés peuvent également prétendre au versement de dommages-intérêts en réparation du préjudice éventuellement subi.

JURISPRUDENCE

- Pour la première fois, la Cour de cassation précise dans une série d'arrêts (30 septembre 2020, n° 19-11.974 ; 19-16.488 et 19-13.122) que le licenciement faisant suite à une inaptitude non professionnelle est **injustifié si le CSE n'a pas été consulté**. La loi Travail du 8 août 2016 n'avait pas prévu de sanction applicable en cas de méconnaissance de cette obligation qui, pour rappel, s'impose même en l'absence de proposition de reclassement.

- La Cour de cassation a rappelé dans un arrêt rendu le 23 septembre 2020 (n°19-15.313) qu'un salarié **ne manque pas à son**

obligation de loyauté lorsqu'il crée une société, même concurrente, durant son préavis à partir du moment où il n'en débute l'exploitation qu'à l'issue de celui-ci.

- Le 16 septembre 2020 (n° 18-26.696), la Cour de cassation a indiqué que **la mauvaise foi du salarié qui dénonce des agissements de harcèlement moral n'avait pas à être mentionnée expressément** dans la lettre de licenciement. Les éléments indiqués dans la lettre et qui s'y rapportent permettent quand même à l'employeur d'en faire état devant le juge.

- Dans un arrêt rendu le 30 septembre 2020 (n° 19-12.058), la Cour de cassation a jugé que **des extraits d'un compte privé Facebook d'un salarié pouvait être produits par l'employeur pour justifier le licenciement** de ce dernier si leur production, même lorsqu'elle porte atteinte à la vie privée de la salariée, était indispensable à l'exercice du droit à la preuve (l'employeur ne disposant que de ces éléments) et proportionnée au but poursuivi (la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la confidentialité de ses affaires).

EN BREF

- **Publication du décret n° 2020-1262 du 16 octobre 2020** qui prescrit, dans le cadre du rétablissement de l'état d'urgence sanitaire, les **mesures générales pour lutter contre l'épidémie de Covid-19**.

- Le « **protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19** » a été mis à jour par le ministère du Travail le 16 octobre dernier : il y est notamment indiqué que l'employeur doit prévoir un **nombre minimal de jours de télétravail** par semaine.

- **Publication du décret n° 2020-1223 du 6 octobre 2020 sur l'aide à l'embauche instaurée pour les travailleurs handicapés.**

- **Publication du décret n° 2020-1208 du 1^{er} octobre 2020 sur l'indemnisation du congé de proche aidant.**