



## Licenciement éco et CSV, quelques questions

Par **egurkari**, le **19/06/2012** à **18:33**

Bonjour,

Futur licencié économique, je me renseigne sur le CSP car cela devrait m'être proposé.

Mes questions dans le cas où j'accepte le CSP :

- le licenciement est-il toujours qualifié d'économique ?
- le fait de rompre le contrat d'un commun accord (cela me rappelle la procédure de la rupture conventionnelle), le licenciement est-il toujours contestable et cela de la même façon, de la même force, que si le CSP n'avait pas été accepté. Cette question car dans le cas d'une rupture conventionnelle, celle-ci est difficilement contestable devant les prud'hommes puisqu'il y a accord entre les deux parties.
- dans le cas d'un licenciement économique, il me semble que l'employeur ne peut pas embaucher avant un an et qu'il doit me proposer un poste s'il envisage de créer un nouvel emploi. Est-ce toujours le cas si le CSP est accepté ?
- la formation est-elle vraiment au rendez-vous ou bien est-ce très difficile d'obtenir ce qu'on souhaite ?
- une formation peut-elle déborder de la durée du CSP (formation de 8 mois débutée 6 mois après le début du CSP par exemple) ?
- puis-je postuler à une formation qui est proposée dans un département ou un région différente de la mienne ?
- qu'apporte le statut de stagiaire de la formation professionnelle ?
- je suis cadre donc l'employeur doit attendre 15 jours (ouvrés ?) avant de m'envoyer la lettre de licenciement, j'ai 21 jours pour accepter le CSP. Faut-il que je respecte d'autres délais ?
- l'employeur est-il obligé d'envoyer la lettre de licenciement économique même si le CSP est accepté ?

Merci d'avance pour vos retours,

Egurkari

Par **P.M.**, le **19/06/2012** à **20:08**

Bonjour,

C'est même une condition pour que le CSP vous soit proposé, que le licenciement envisagé

soit économique...

[citation] *Toute contestation portant sur **la rupture du contrat de travail ou son motif** se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle.* [/citation] suivant l'[art. L1233-67 du Code du Travail](#)...

Il n'est pas formellement interdit de réembaucher un salarié après un licenciement économique mais une restriction dans les 6 mois et s'il s'agit d'un CDD ou d'un contrat d'intérim pour une durée supérieure à 3 mois s'il s'agit d'un accroissement d'activité sur le poste supprimé ou de qualification équivalente...

En revanche, vous pouvez pendant un an faire valoir votre priorité de réembauche par écrit...

L'accompagnement vers le retour à l'emploi s'accomplit en différentes phases et peut prendre différentes formes et je vous conseillerais de vous rapprocher de Pôle Emploi avant l'acceptation du CSP pour toutes questions le concernant...

L'employeur est obligé de vous envoyer la lettre de licenciement en tenant compte du délai minimum et dès votre acceptation éventuelle du CSP...