



Accord transactionnel et CSP

Par **ginkyoLex**, le 19/11/2021 à 13:32

Bonjour,

Je fais partie d'une entreprise d'une vingtaine de salariés. Cette même entreprise fait partie d'un groupe dont le siège se trouve à l'étranger. Elle vient de déposer un projet de licenciement économique touchant la moitié de l'effectif français. Au moment de mon entretien préalable, il m'a été exposé les motifs économiques amenant à une réduction des effectifs accompagnée d'une centralisation des moyens au siège (limitant entre autres les problèmes liés aux fuseaux horaires). De nombreux indicateurs montrent que la cause économique n'est pas complètement fondée, et ce, au profit de choix plus stratégiques, notamment sur le fait que mon poste va être repris, tout du moins à court terme, par un prestataire présent dans un autre pays européen (et aussi dans le même fuseau horaire). Lors de ce même entretien, il m'a été proposé un CSP. Si je le refuse, il m'a été indiqué que je POURRAIS être licencié (je ne comprends pas cette incertitude qui laisse quand même planer une épée au dessus de la tête).

Et c'est là que se trouve ma question car je souhaite obtenir une compensation sans passer par les prud'hommes. Je souhaite obtenir une indemnité transactionnelle mais je ne sais pas si je dois lancer cette discussion avant ou après le délai de réflexion.

Merci d'avance pour vos retours.

Par **miyako**, le 20/11/2021 à 19:18

Bonjour,

Effectivement, si vous refusez la CSP ce sera un licenciement éco avec le préavis à effectuer et les indemnités de licenciement selon votre ancienneté et votre convention collective.

Si l'entreprise veut bien négocier un accord plus favorable avec les syndicats, c'est bien entendu possible dans le cadre du plan social.

Cordialement

Par **ginkyoLex**, le 23/11/2021 à 00:36

Bonsoir,

Merci pour ce retour.

Ce qui m'étonne le plus est que si je refuse, il m'a été indiqué dans la note qu'une lettre de licenciement pourra m'être envoyée. Assez étrange cette incertitude comme si refuser le CSP pourrait me faire rester dans l'entreprise encore quelques temps sans être inquiété.

Dans un article d'un arrêté relatif au CSP, il est écrit :

[quote]

Le document remis au salarié comporte également un volet bulletin « d'acceptation détachable », à compléter par le salarié s'il demande à bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle et à remettre à son employeur.

Au cours du délai de réflexion, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi, destiné à l'éclairer dans son choix.

§ 2.-Lorsque le licenciement pour motif économique doit être précédé d'un entretien préalable au licenciement, le document écrit d'information prévu au paragraphe 1 du présent article est remis au salarié au cours de cet entretien préalable, contre récépissé (1).

Lorsque le licenciement pour motif économique doit être soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants élus du personnel dans le cadre des [articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du code du travail](#),

le document écrit d'information prévu au paragraphe 1 est remis à chaque salarié concerné, contre récépissé, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel.

Lorsque le licenciement pour motif économique donne lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi dans les conditions prévues aux [articles L. 1233-24-2 à L. 1233-24-4 du code du travail](#),

le document écrit d'information prévu au paragraphe 1 est remis à chaque salarié, contre récépissé, au lendemain de la notification ou de l'acquisition de la décision administrative de validation ou d'homologation du plan prévue à [l'article L. 1233-57-4](#) du même code.

Lorsque, à la date prévue par les articles [L. 1233-15](#) et [L. 1233-39](#) du code du travail pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition du contrat de sécurisation professionnelle n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :[/quote]

- lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion ;
- et lui précisant qu'en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

Je comprends par là qu'il y a obligation de l'employeur d'envoyer cette lettre donc forcément me licencier en cas de refus.

Ma lecture est-elle bonne ?

Par **Marck.ESP**, le **23/11/2021** à **07:48**

BONJOUR bonjour,

Avant de prendre une décision et pour bien tout maîtriser, renseignez vous auprès de pôle emploi qui organise régulièrement infos CSP.

[CSP, indemnité + ARE.](#)

[Q/R](#)

Par **marouil**, le **23/11/2021** à **12:11**

Bonjour

vous avez sans nul doute affaire a un patron-voyou, sinon une patronne-voyoue, qui s est gorge de subventions sans jamais payer de salaires aux employes. Le gouvernement est a vos cotes et je vous conseille de demander la nationalisation de cette entreprise.