



Licenciement économique et adhésion au CSP

Par **L0062**, le **13/01/2016** à **14:31**

Bonjour,

Quelqu'un pourrait-il me renseigner à ce sujet ?

Je fais partie d'une entreprise de 24 salariés. Le 24 décembre avant que l'entreprise ne ferme pour les congés de Noël il a été annoncé par le délégué du personnel suppléant que 8 personnes seraient licenciés économiquement. La liste de ces personnes a été affichée au tableau interne.

Un courrier a été remis en propre le mardi 5 janvier pour une convocation à l'entretien préalable le vendredi 15 janvier.

1°) A quelle date légale doivent être remis les documents du CSP ? Lors de l'entretien préalable ou à la notification du licenciement ?

2°) Est-ce que la notification de licenciement se fait par courrier remis en main propre lors de l'entretien préalable ou obligatoirement par recommandé ?

3°) Je suis cadre. Y a-t-il un délai légal entre l'entretien préalable et la notification ?

Merci de me répondre car je suis dans le flou le plus total. Nous n'avons aucune information de notre direction.

Ludovic

Par **P.M.**, le **13/01/2016** à **21:41**

Bonjour,

Normalement les documents du CSP doivent être remis le jour de l'entretien préalable au cours duquel je vous conseillerais de vous faire assister de préférence par un Représentant du Personnel...

Si vous acceptez le CSP dans le délai de réflexion de 21 jours, l'employeur doit vous envoyer ce qu'aurait dû être la lettre de licenciement puisque dans ce sac, il s'agit d'une rupture amiable qui intervient au terme du dit délai de réflexion, sinon, comme cadre, il ne peut pas

vous l'envoyer par lettre recommandée avec AR sans respecter un délai de 15 jours ouvrables...

Par **L0062**, le **14/01/2016** à **14:26**

Bonjour,
Merci pour votre réponse. Par contre le délais de réflexion du CSP est il travaillé ?
Cdlt
Ludovic

Par **P.M.**, le **14/01/2016** à **15:32**

Bonjour,
Pendant le délai de réflexion, le contrat de travail continue ses effets et donc cette période est normalement travaillée sauf dispense de l'employeur qui pourrait être une mesure contestable...