

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Peut-on contester un licenciement économique après avoir accepté un CSP ?

Oui, le salarié qui a accepté un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) dans le cadre d'un licenciement pour motif économique peut **contester la rupture de son contrat de travail**. Il peut également contester le **motif économique** de cette rupture. La contestation peut porter sur différents éléments. Nous faisons un point sur la réglementation.

Le salarié a-t-il un délai pour contester la rupture de son contrat de travail en cas d'acceptation du CSP ?

Oui, le salarié licencié pour motif économique a un délai maximum de **12 mois** pour contester les éléments concernant la rupture de son contrat de travail.

Le point de départ de ce délai est calculé à partir de la date à laquelle le salarié a accepté le contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Sur quels sujets le salarié peut-il contester la rupture de son contrat de travail en cas d'acceptation du CSP ?

Le salarié peut contester la rupture de son contrat de travail sur les sujets suivants :

Motif économique de licenciement à l'origine de la proposition du CSP

Ordre des licenciements définis par l'employeur

Procédure préalable à l'acceptation du CSP (, convocation à l'entretien préalable par exemple)

Absence d'information de l'employeur sur la priorité de réembauche dont peut bénéficier le salarié.

Quelle procédure doit respecter le salarié pour contester la rupture de son contrat de travail en cas d'acceptation du CSP ?

Le salarié doit présenter sa requête au conseil de prud'hommes (CPH) géographiquement compétent :

Lieu où est situé l'établissement dans lequel le salarié effectue son travail, du lieu où le contrat de travail a été conclu ou du siège social de l'entreprise qui l'emploie

Lieu de son domicile si le salarié travaille à son domicile ou en dehors de tout établissement.

Dépôt de la demande

La demande est adressée au greffe du conseil de prud'hommes par courrier (recommandé ou non).

Elle est adressée **uniquement par voie de requête**, c'est-à-dire une réclamation formulée auprès du juge dans le but de régler un différend avec l'employeur.

Où s'adresser ?

Conseil de prud'hommes

La demande doit comporter les éléments suivants :

Coordonnées du demandeur (nom, prénom, adresse...)

Coordonnées du défendeur (contre qui la demande est réalisée)

Objet de la demande

Exposé sommaire des motifs de la demande, qui mentionne l'ensemble des prétentions (sommes réclamées) du demandeur.

Le salarié peut présenter sa demande au conseil des prud'hommes **sur papier libre** ou bien **remplir le formulaire de requête** pour saisir le tribunal.

- Requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes (CPH) par un salarié

Cout

La **procédure** pour saisir le conseil de prud'hommes est **gratuite**.

Quelles peuvent être les conséquences de la contestation du licenciement après l'acceptation du CSP ?

La saisie du conseil de prud'hommes par le salarié peut entraîner des conséquences qui varient en fonction de l'objet de la contestation du salarié.

Contestation du motif économique du licenciement

Le juge du conseil de prud'hommes peut estimer que le licenciement est injustifié si le motif économique est **inexistant ou insuffisant**.

Contestation de l'ordre des licenciements

Si l'employeur **ne respecte pas les critères d'ordre des licenciements**, le salarié peut demander des **dommages et intérêts** en fonction du préjudice subi.

Contestation de la procédure de licenciement préalable à l'acceptation du CSP

Si l'employeur ne respecte pas les étapes de la procédure de licenciement préalable à l'acceptation du CSP (consultation du CSE, entretien préalable, par exemple), le salarié peut demander desdommages et intérêts en fonction du préjudice subi.

Contestation sur l'absence d'informations de l'employeur au salarié sur la possibilité de pouvoir bénéficier de la priorité de réembauche

Le salarié qui accepte le CSP peut bénéficier de la priorité de réembauche.

L'employeur qui **n'informe pas le salarié** et qui ne respecte pas la priorité de réembauche **expose à des sanctions** qui varient en fonction de la nature de l'infraction.

Licenciement économique

Procédure de licenciement

Information et consultation obligatoires

Adaptation et reclassement

Entretien préalable

Lettre de licenciement

Préavis de licenciement et fin du contrat

Priorité de réembauche

Licenciement nul, injustifié ou irrégulier

Mesures d'accompagnement

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Accord de performance collective

Allocations

Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

Congés spécifiques

Congé de reclassement

Congé de mobilité

Congé de conversion

Textes de référence

- Code du travail : article L1233-67
Contrat de sécurisation professionnelle
- Code du travail : articles L1411-1 à L1411-6
Compétences du conseil de prud'hommes

