

Le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

PRINCIPE

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) permet d'assurer aux salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé dans **une entreprise de moins de 1 000 salariés ou dans une entreprise (quel que soit son effectif) en redressement ou liquidation judiciaire**, un ensemble de mesures leur permettant un reclassement rapide.

PUBLIC CONCERNE

Les salariés doivent avoir au moins **un an d'ancienneté** dans l'entreprise, ne pas avoir atteint l'âge pour bénéficier d'une retraite à taux plein et **être aptes à l'emploi**.

Les salariés n'ayant pas un an d'ancienneté, mais remplissant les conditions pour avoir droit à l'assurance chômage peuvent bénéficier d'un CSP, sans toutefois l'indemnisation afférente (Allocation de sécurisation professionnelle - ASP) : ces publics perçoivent l'Allocation de retour à l'emploi (ARE).

MISE EN ŒUVRE ET SITUATION DU BÉNÉFICIAIRE DU CSP

INFORMATION INDIVIDUELLE DU SALARIÉ

Le salarié visé par le licenciement économique doit être informé individuellement et par écrit du contenu du CSP et de la possibilité d'en bénéficier. Cette information prend la forme d'un document remis par l'employeur lors de l'entretien préalable lorsque celui-ci est obligatoire ou, selon la taille du licenciement, à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel ou après l'approbation par l'administration du Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Le document d'information doit être accompagné d'un formulaire comportant un bulletin d'acceptation détachable à compléter par le salarié s'il demande à bénéficier du CSP.

Si l'employeur ne respecte pas cette obligation, il est redevable à Pôle emploi d'une contribution spécifique égale à 2 mois de salaire brut, portés à 3 mois lorsque son ancien salarié bénéficie d'un CSP sur proposition de Pôle emploi.

DELAI DE REPONSE DU SALARIÉ

Le salarié dispose d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser le CSP à partir du lendemain de la remise du document d'information par l'employeur.

Pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur, de la décision de l'autorité administrative compétente.

Pendant ce délai, le salarié bénéficie d'un **entretien d'information réalisé par Pôle emploi**, destiné à l'éclairer dans son choix.

Dans tous les cas, **l'absence de réponse du salarié dans le délai de 21 jours est assimilée à un refus.**

Le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) - suite

MISE EN ŒUVRE ET SITUATION DU BÉNÉFICIAIRE DU CSP

S'il accepte le CSP, le salarié remet à l'employeur le bulletin d'acceptation dûment complété et signé. Le contrat de travail est rompu d'un commun accord à l'expiration du délai de réflexion.

A noter : *l'employeur communique immédiatement au Pôle emploi dans le ressort duquel le salarié est domicilié, le bulletin d'acceptation accompagné d'une attestation de l'employeur, de la demande d'allocations et des pièces nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur.*

Cette rupture ouvre droit à l'indemnité légale de licenciement et à toute autre indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement économique au terme du préavis.

A noter : *Les salariés ayant au moins un an d'ancienneté ne perçoivent pas leur indemnité compensatrice de préavis si celle-ci ne dépasse pas 3 mois de salaire (son montant est versé par l'employeur à Pôle emploi à titre de contribution au financement du dispositif). En revanche, si le salarié avait droit à une indemnité de préavis de licenciement supérieure à 3 mois, la fraction excédant ce montant lui est versée.*

Le CSP est conclu pour une durée de 12 mois. Cette durée peut être allongée des périodes d'activité professionnelles intervenues après la fin du 6ème mois du CSP dans la limite de 3 mois supplémentaires. Le CSP ne peut donc excéder 15 mois de date à date. **Les bénéficiaires d'un CSP ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle.** Ils restent couverts en matière d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès. Ils bénéficient également de la protection en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles.

A noter : *Le bénéficiaire peut après l'adhésion au CSP mobiliser son **compte personnel de formation (CPF)**.*

Il accède à toutes les formations éligibles au CPF, sous réserve que la formation retenue corresponde à son projet de reclassement.

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Dans les 8 jours suivant l'adhésion au CSP, l'ancien salarié bénéficie d'un entretien individuel de pré-bilan destiné à identifier son projet de reclassement.

Des prestations d'accompagnement, définies d'un commun accord entre le bénéficiaire et Pôle emploi (ou l'opérateur désigné), sont mises en œuvre au plus tard dans le mois suivant le premier entretien individuel.

Ces prestations d'accompagnement s'inscrivent dans un plan de sécurisation professionnelle (PSP) qui prévoit :

- si nécessaire, un bilan de compétences ;
- un suivi individuel et personnalisé de l'intéressé par l'intermédiaire d'un référent spécifique, destiné à l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et à évaluer le bon déroulement de son plan d'action y compris dans les six mois suivant son reclassement ;

Le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) - suite

MISE EN ŒUVRE ET SITUATION DU BÉNÉFICIAIRE DU CSP

- des mesures d'appui social et psychologique ;
- des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi ;
- des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi...);
- des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- ou des mesures de formation pouvant inclure l'évaluation préformatrice prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé.

INDEMNISATION

Le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) pour les salariés justifiant d'un an d'ancienneté, au moment de leur licenciement, est égal à 75 % de leur salaire journalier de référence.

Le montant de l'allocation servie aux salariés justifiant de moins d'un an d'ancienneté, au moment de leur licenciement, correspond au montant et à la durée de l'ARE qu'ils auraient perçue s'ils n'avaient pas accepté le CSP.

INCITATIONS A LA REPRISE D'ACTIVITE

La durée minimale des activités salariées pouvant être reprises en cours de CSP est de 3 jours. Le cumul de ces périodes d'activité salariée ne peut excéder 6 mois.

Pendant cette période, le bénéficiaire est salarié de l'entreprise. Le versement de l'ASP est suspendu et reprend à l'issue de la période de travail.

Si, avant le terme du CSP, le bénéficiaire retrouve un emploi assorti d'une rémunération inférieure à celle de son précédent emploi, il peut percevoir une Indemnité différentielle de reclassement (IDR).

Lorsque la reprise d'emploi a lieu avant la fin du 10^{ème} mois en CSP dans le cadre d'un contrat de longue durée (CDI, CDD de plus de 6 mois...), une prime de reclassement (50 % de l'ASP restant due) lui est versée.

A noter : IDR et prime de reclassement ne sont pas cumulables.

A L'ISSUE DU CSP

Si au terme du CSP le bénéficiaire est toujours à la recherche d'un emploi, il peut percevoir sans délai, dès son inscription comme demandeur d'emploi, d'une indemnisation au titre de l'ARE.

Dans ce cas, la durée de cette indemnisation est réduite du nombre de jours indemnisés au titre du CSP.

Le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) - suite

FINANCEMENT

L'employeur contribue au financement du CSP des salariés ayant au moins un an d'ancienneté par un versement à Pôle emploi représentant l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite de 3 mois de salaire majoré de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires.

Les OPCA financent également les mesures de formation prévues dans le cadre d'un CSP.

Lorsqu'une entreprise a conclu un accord triennal de gestion interne de la contribution de 0,2 % au titre du CPF, elle reverse à l'OPCA, dans la limite du montant de cette contribution, tout ou partie des coûts pédagogiques pris en charge par l'OPCA afin de financer les mesures de formation prévues dans le cadre d'un CSP.

Ce versement est pris en compte dans le total des dépenses effectivement consacrées par l'employeur au financement du CPF. Si l'entreprise ne peut procéder à ce versement, ce montant reste à la charge de l'OPCA.

SOURCES

- Article L 1233-65 et suivants, article D 1233-49 et suivants du code du travail
- Convention du 26 janvier 2015 relative au CSP
- Circulaire UNEDIC n°2016-09 du 27 janvier 2016

Mise à jour : 04/10/2017