

LES TROIS ATOUTS DU CSP

- 1/ Répondre à vos obligations légales d'information des salariés
- 2/ Proposer une démarche dynamique dans le cadre d'un licenciement économique
- 3/ Favoriser le retour à l'emploi du collaborateur licencié

CSP LE SAVIEZ-VOUS ?

Le document d'information relatif au CSP doit obligatoirement être remis à tous les salariés concernés au moment de leur entretien préalable de licenciement ou lors de la dernière réunion des représentants du personnel.

A défaut de proposition de CSP par l'employeur, Pôle emploi se substitue à lui en proposant le CSP au demandeur d'emploi qui dispose de 21 jours, décomptés à partir de la date d'inscription à Pôle Emploi, pour faire son choix. L'employeur doit alors verser à Pôle emploi une contribution spécifique égale à 2 mois de salaire brut, portée à 3 mois si le demandeur d'emploi adhère au CSP.

Les entreprises de moins de 1 000 salariés qui envisagent de licencier des salariés pour motif économique ont l'obligation de leur proposer le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Dispositif d'accompagnement renforcé et individualisé, pouvant associer des périodes de recherche d'emploi, de formation et de travail, le CSP a pour objectif de permettre un retour rapide et durable vers l'emploi.

ENTREPRISES CONCERNÉES

Les entreprises de moins de 1 000 salariés et les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, quelle que soit leur taille, qui envisagent de licencier des salariés pour motif économique.

BÉNÉFICIAIRES

- Les salariés ayant un an d'ancienneté minimum dans l'entreprise.
- Les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté peuvent également bénéficier du CSP s'ils justifient des conditions ouvrant des droits à l'Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- 1/ L'employeur propose le CSP au salarié à l'occasion de l'entretien préalable de licenciement économique ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel.
- 2/ Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours pour accepter ou refuser le CSP (l'absence de réponse dans le délai prévu vaut refus). Pendant ce délai, ce dernier bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi. Le CSP permet au bénéficiaire d'être accompagné sur son projet professionnel dès la fin de son contrat de travail et sur une durée de 12 mois (15 mois si des périodes de travail sont intervenues après le 6^{ème} mois du CSP).
- 3/ En cas d'acceptation, le contrat de travail est immédiatement rompu. Le salarié n'effectue pas son préavis et ne touche aucune indemnité compensatrice de préavis de la part de l'employeur. Il perçoit les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement et l'Allocation de sécurisation professionnelle (ASP), équivalente à 75 % de son salaire journalier de référence, s'il justifie d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son licenciement. Les salariés qui ne répondent pas à cette condition d'ancienneté ont droit à l'ARE, équivalente à 57 % du salaire journalier de référence.
- 4/ L'employeur contribue au financement du CSP en versant à Pôle emploi le montant du préavis non effectué par le salarié. Le bénéficiaire du CSP valide son projet de formation avec le conseiller Pôle emploi, qui fera ensuite l'objet d'une demande de financement auprès du Forco. Celle-ci doit être éligible au Compte personnel de formation (CPF).
- 5/ En cas de refus du salarié, la procédure de licenciement se poursuit normalement. Le salarié sera indemnisé par Pôle emploi dans le cadre de l'ARE.

MODALITÉS DE FINANCEMENT

Le Forco finance les coûts pédagogiques du parcours de formation du bénéficiaire, grâce au soutien du FPSPP (Fonds Paritaire de sécurisation des parcours professionnels) et du FSE (Fonds social européen).



En savoir +

> Contactez votre Conseiller Forco (coordonnées sur www.forco.org, rubrique « Nous contacter »)