

## Contrat de sécurisation professionnelle CSP

Le CSP créé par l'**Accord National Interprofessionnel du 31 mai 2011** et repris par la loi pour le développement de l'alternance et de la sécurisation professionnelle, se substitue à la convention de reclassement personnalisé (CRP) et au contrat de transition professionnelle (CTP). Le CSP est le dispositif unique de reclassement des salariés licenciés économiques dans les entreprises de moins de 1000 salariés.

L'application de ce dispositif **depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2011**, sauf renouvellement, prendra fin le 31 décembre 2013.

Dans les entreprises non soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement (celles employant moins de 1 000 salariés ou celles en redressement ou liquidation judiciaire et ce, quelle que soit leur taille), **l'employeur qui envisage de licencier pour motif économique** doit, sous peine de sanctions, proposer aux salariés concernés un Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) d'une durée maximale de 12 mois.

Celui-ci a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'un ensemble de mesures visant à un reclassement accéléré.

A défaut, le salarié peut volontairement adhérer au CSP sur proposition de Pôle emploi.

➡ Les salariés ayant au moins un **an d'ancienneté dans l'entreprise** et étant aptes à l'emploi ;

Les salariés n'ayant pas un an d'ancienneté, mais disposant de droits à l'assurance chômage peuvent bénéficier d'un CSP, mais le montant de leur allocation sera égal au montant de l'ARE auquel ils peuvent prétendre.

Et

➡ à titre expérimental et dans certains bassins d'emploi, les demandeurs d'emploi en fin de CDD, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat de chantier.

### INFORMATION INDIVIDUELLE DU SALARIÉ PAR L'EMPLOYEUR

**Le salarié visé doit être informé individuellement et par écrit du contenu du CSP et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier** en lui remettant un document d'information lors de l'entretien préalable s'il est obligatoire ou, dans certains cas, à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel.

Le document remis par l'employeur doit porter mention :

- ➡ de la date de remise du document faisant courir le délai de réflexion ;
- ➡ du délai de 21 jours imparti au salarié pour donner sa réponse ;
- ➡ de la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation du CSP, son contrat de travail est rompu.

Le document doit être également accompagné d'un formulaire comportant un **bulletin d'acceptation et un récépissé**.

**Si l'employeur ne respecte pas cette obligation, il s'expose à une sanction financière** et devra verser à Pôle emploi une contribution spécifique correspondant à 2 mois de salaire brut, portés à 3 mois lorsque son ancien salarié bénéficie d'un CSP sur proposition de Pôle emploi.

## 01

### PRINCIPE

## 02

### PUBLIC

## 03

### MODALITES DE MISE EN OEUVRE

## Contrat de sécurisation professionnelle CSP

### DELAI DE REPONSE DE L'EMPLOYEUR

Le salarié dispose d'un délai de **21 jours** pour accepter ou refuser le CSP à partir du lendemain de la remise de la proposition (ou de son inscription auprès de Pôle emploi). Pendant ce délai de réflexion, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi et destiné à l'éclairer dans son choix.

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.

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

Lorsqu'à la date prévue pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de CSP n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec accusé de réception :

- ➔ lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion,
- ➔ et lui précisant, qu'en cas de refus de souscrire un CSP, cette lettre recommandée avec accusé de réception constituera la notification de son licenciement.

### SI LE SALARIE ACCEPTE LE CSP

Le salarié remet à l'employeur le bulletin d'acceptation dûment complété et signé. Le contrat de travail est alors réputé rompu d'un commun accord à l'expiration du délai de réflexion de 21 jours.

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.**

De plus, si l'indemnité de préavis qu'aurait perçue le salarié (s'il n'avait pas bénéficié de ce dispositif) est d'un montant supérieur à trois mois de salaire, la partie excédant ce montant lui est également versée. Dans le cas d'un salarié ne justifiant pas d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, il perçoit l'indemnité de préavis dont il aurait pu bénéficier et ce, dès la rupture de son contrat de travail.

**Après adhésion au CSP, le bénéficiaire ne peut se prévaloir de ses droits au DIF puisque cette somme est affectée au financement des mesures de formation mises en œuvre dans le cadre du dispositif.**

### DES LE JOUR SUIVANT LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL, IL DEVIENT ADHERENT AU CSP PENDANT TOUTE SA DUREE ET A LE STATUT DE STAGIAIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Il perçoit mensuellement de Pôle emploi une **allocation spécifique de sécurisation égale à 80 % de son salaire journalier de référence** (sans qu'elle puisse être inférieure à celle à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) pendant la même période). Cette allocation est versée sur une durée maximum de 12 mois.

- ➔ S'il a moins d'un an d'ancienneté, l'allocation est égale au montant de l'ARE et sa durée de versement ne peut excéder celle à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'ARE.
- ➔ Si le bénéficiaire reprend un emploi, avant la fin du CSP et que son salaire est inférieur d'au moins 15% à sa rémunération précédente (pour une même durée de travail), il perçoit une indemnité différentielle de reclassement. Celle-ci sera versée pendant une période maximale de 12 mois, et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % de ses droits résiduels à l'allocation spécifique de sécurisation.

## Contrat de sécurisation professionnelle CSP

L'employeur doit verser à Pôle emploi :

- ➔ **Le reliquat des droits au DIF du salarié (nombre d'heures DIF restantes X 50 % du salaire net horaire)**
- ➔ **Une contribution destinée au financement de l'allocation de sécurisation** (indemnité compensatrice de préavis légale ou conventionnelle dans la limite de 3 mois.

En application de la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle signée le 19/07/2011, les droits acquis au titre du DIF sont valorisés sur la base du salaire horaire net.

Les OPCA, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) peuvent également contribuer au financement de mesures de formation dès lors que l'OPCA répond à l'appel à projet du FPSPP. Il en est de même pour les régions, dans le cadre de la programmation inscrite dans le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles (CPRDF).

Dans les 8 jours suivant l'adhésion au CSP, le salarié bénéficie d'un **entretien individuel de pré-bilan** destiné à identifier le profil et le projet de reclassement du bénéficiaire du CSP.

Des prestations d'accompagnement seront convenues d'un commun accord et mises en œuvre au plus tard dans le mois suivant cet entretien individuel.

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

- ➔ Si nécessaire, un bilan de compétences permettant d'orienter dans les meilleures conditions le plan d'action ;
- ➔ 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 ;
- ➔ 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 ;
- ➔ Ou des mesures de formation pouvant inclure l'évaluation préformative prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé.

**Des périodes de travail en entreprise** (deux au maximum) pourront être réalisées sous forme de CDD ou de contrat d'intérim d'une durée minimale de quatorze jours, et dont la durée totale ne pourra excéder une durée fixée entre quatre et six mois, renouvellement inclus.

Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié par l'entreprise où il exerce et son contrat de sécurisation professionnelle est suspendu.

### 05

FINANCEMENT

### 06

MESURES  
D'ACCOMPAGNEMENT DU  
CSP

## Contrat de sécurisation professionnelle CSP

**07**

A L'ISSUE DU  
CSP

Si au terme du CSP le bénéficiaire est toujours à la recherche d'un emploi, il peut bénéficier 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.

SOURCES

ANI du 31 mai 2011, Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et de la sécurisation professionnelle, arrêtés du 1er septembre 2011 (JO du 23/09/11) et du 6 octobre 2011 (JO du 21/10/11), Circulaire UNEDIC n° 2011-36 du 9 décembre 2011, Convention relative au contrat de sécurisation professionnelle signée le 19/07/2011.

MISE À JOUR

19/02/2013