

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)



Le **Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)** est un dispositif de reclassement d'un an qui permet aux salariés licenciés économiques de bénéficier de mesures favorisant un retour accéléré à l'emploi. Il propose notamment le financement de formations dans le but d'accorder les compétences des personnes licenciées avec les nouvelles attentes des entreprises.

Quelles sont les formations accessibles aux bénéficiaires du CSP ?

Les formations en CSP doivent permettre un retour rapide à l'emploi durable, c'est-à-dire préparer à des métiers qui recrutent. L'action de formation doit être courte (6 à 8 mois) afin de ne pas excéder la durée du CSP. Elle doit, de préférence, être éligible au Compte Personnel de Formation (CPF) car les bénéficiaires du CSP peuvent mobiliser leur CPF pour se former.

Quelle est la rémunération du bénéficiaire pendant cette période ?

Le bénéficiaire du CSP perçoit l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) pendant les 12 mois du contrat. Cette allocation est versée par Pôle Emploi.

Pour les salariés licenciés ayant plus d'un an d'ancienneté dans leur entreprise, elle représente 75 % du salaire brut de référence.

Pour ceux ayant une ancienneté de moins d'un an, elle représente 57% du salaire brut de référence.

Qui finance les actions de formation dans le cadre d'un CSP ?

La formation est financée par Pôle Emploi dans le cadre d'un CSP.

Quelles sont les obligations durant la formation ?

L'assiduité du bénéficiaire est impérative. Elle conditionne la prise en charge des coûts pédagogiques et la rémunération par Pôle Emploi.

Le Contrat de sécurisation professionnelle est destiné aux **salariés licenciés pour motif économique**. Ce dispositif a comme objectif de favoriser leur reconversion par des mesures d'accompagnement et une indemnisation spécifiques.

En effet, durant une période de 12 mois, de date à date, un suivi individuel et personnalisé est assuré par un conseiller référent de Pôle emploi. Dans le même temps, l'indemnisation au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) intervient sans différés, et la protection sociale est maintenue.

Cette fiche décrit les règles appliquées aux salariés dont la fin de contrat de travail ou l'engagement de la procédure de licenciement a lieu à compter du 1^{er} novembre 2017.

Entreprises et salariés concernés

Les entreprises de moins de 1 000 salariés, ou les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire quel que soit l'effectif, doivent proposer le CSP aux salariés pour lesquels elles envisagent une procédure de licenciement pour motif économique.

Les entreprises de plus de 1 000 salariés doivent, quant à elles, mettre en œuvre les dispositions du congé de reclassement.

PRÉCISION : Les salariés concernés par une procédure de licenciement économique engagée depuis le 1^{er} février 2015 relèvent de la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP.

Proposition du CSP

L'employeur doit proposer le CSP au salarié dont il envisage le licenciement économique, quelle que soit son ancienneté :

- ▶ soit lors de l'entretien préalable au licenciement ;
- ▶ soit à l'issue de la dernière réunion des instances représentatives du personnel lorsque le licenciement est soumis à la procédure d'information ou de consultation des représentants du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel) ;
- ▶ soit au lendemain de la notification de la décision de validation de l'accord collectif par la Direccte ou de la décision d'homologation du plan unilatéral de sauvegarde de l'emploi par la Direccte ;
- ▶ par remise au salarié, contre récépissé, du document d'information retiré auprès des services de Pôle emploi. Pour les salariées en congé maternité, ce document peut être remis au plus tard au lendemain de la fin du congé légal.

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours à compter du lendemain de la remise du document pour accepter ou refuser le CSP. Pendant ce délai, le salarié peut avoir un entretien d'information avec un conseiller de Pôle emploi, destiné à éclairer 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.

Si l'employeur n'a pas proposé le CSP au salarié, Pôle emploi le lui proposera lors de l'examen de ses droits et l'employeur sera redevable d'une contribution spécifique.

Conditions pour bénéficier du CSP

Les salariés auxquels l'employeur propose le CSP doivent satisfaire les conditions suivantes :

- ▶ Etre compris dans une procédure de licenciement pour motif économique,
- ▶ Justifier d'au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées au cours des 28 derniers mois (ou des 36 derniers mois pour les salariés âgés de 53 ans et plus) pour pouvoir bénéficier de l'ARE ; ou disposer d'un reliquat de droit à l'ARE (c'est-à-dire avoir déjà eu un droit ouvert et n'avoir pas consommé l'intégralité des allocations) non déchu,
- ▶ Ne pas avoir atteint l'âge permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein,
- ▶ Résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (métropole, Dom à l'exclusion de Mayotte, et collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin),
- ▶ Etre physiquement apte à l'exercice d'un emploi. L'arrêt maladie, le congé de maternité ou encore la perception d'une pension d'invalidité ne font pas obstacle à l'adhésion au CSP. L'indemnisation est décalée au terme de l'arrêt maladie ou du congé maternité. La perception d'une pension d'invalidité peut faire varier le montant de l'allocation (ASP).

Choix du salarié

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours pour accepter le CSP.

En cas d'acceptation du CSP par le salarié (via le bulletin d'acceptation à remplir et signer), le contrat de travail est rompu à l'expiration du délai de 21 jours. Le CSP commence dès le lendemain. Le fait d'accepter le CSP avant la fin du délai de réflexion ne modifie pas cette date.

- ▶ En cas de refus du CSP ou d'absence de réponse du salarié à l'issue du délai de réflexion, la procédure de licenciement pour motif économique se poursuit conformément aux règles prévues par le code du travail.
- ▶ Si l'envoi de la lettre de licenciement intervient avant le terme du délai de 21 jours, l'employeur adresse au salarié une lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qui rappelle la date d'expiration du délai de réflexion et précise qu'en cas de refus du CSP, cette lettre constituera la notification de son licenciement.

Effets de l'acceptation du CSP

Indemnisation

- ▶ Pour les salariés justifiant d'un an d'ancienneté ou plus dans l'entreprise : le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) représente 75 % du salaire journalier de référence (soit l'équivalent du salaire net).
L'ASP ne peut pas être inférieure au montant de l'ARE que le bénéficiaire aurait perçu s'il n'avait pas adhéré au CSP. Elle est versée pendant 12 mois maximum. Dans certains cas de reprise d'emploi, la durée du CSP peut être allongée de 3 mois supplémentaires maximum (15 mois en tout de date à date). Lorsque le CSP peut être prolongé, l'ASP continue à être versée, dans la limite du terme du dispositif.
- ▶ Pour les salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté dans l'entreprise : le CSP ouvre droit au bénéfice d'une allocation de sécurisation professionnelle dont le montant et la durée correspondent à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). La durée du CSP est en théorie au maximum de 12 mois de date à date mais dans certains cas de reprise d'emploi, la durée du CSP peut être allongée de 3 mois supplémentaires maximum (15 mois en tout de date à date).

Dans les deux cas, l'allocation de sécurisation professionnelle est versée dès le début du CSP, aucun différé ni délai d'attente ne s'applique.

L'ASP est versée sous réserve de l'actualisation mensuelle effectuée par le bénéficiaire auprès de Pôle emploi.

Certains événements, tels qu'un arrêt maladie ou un congé de maternité suspendent le dispositif et le versement de l'allocation sans décaler la date de fin du CSP. Le versement de l'ASP reprend au terme de cet événement.

Le CSP peut également être interrompu de manière définitive, notamment lorsque le bénéficiaire ne remplit pas ses obligations découlant du CSP.

Indemnité de préavis

Les salariés justifiant d'au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise ne perçoivent pas leur indemnité de préavis lorsque celle-ci ne dépasse pas 3 mois de salaire. Son montant est versé par l'employeur à Pôle emploi au titre du financement du dispositif CSP ; toutefois, si l'indemnité de préavis est supérieure à 3 mois de salaire, la part d'indemnité supérieure à ces 3 mois leur est versée.

Les salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté dans l'entreprise perçoivent la totalité de leur indemnité de préavis.

Indemnités de rupture

Le salarié perçoit l'ensemble des indemnités liées à la rupture du contrat de travail : indemnité compensatrice de congés payés, paiement d'un éventuel compte épargne temps, etc.

Accompagnement

Le bénéficiaire du CSP a le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant toute la durée du CSP.

L'acceptation du CSP entraîne des obligations pour le salarié en termes de formations. C'est en effet la finalité de ce dispositif.

Contrat de sécurisation professionnelle

Le suivi par pôle emploi est vraiment personnalisé ; un conseiller CSP se consacre à environ 80 dossiers (contre 300 à 500 pour les autres demandeurs d'emploi). Les possibilités de formations prises en charge par pôle emploi sont également décuplées.

Son accompagnement est assuré pendant 12 mois maximum, par Pôle emploi ou un opérateur agréé. Il dispose d'un suivi régulier, renforcé et personnalisé : entretiens, élaboration d'un Plan de sécurisation professionnelle (PSP), actions de formation, validation des reprises d'activité éventuelles répondant au projet de reclassement.

Dans certaines situations de reprise d'emploi, le CSP peut être prolongé de 3 mois maximum (soit 15 mois en CSP au total). L'accompagnement se poursuit donc lorsque le CSP est prolongé (pour plus de précisions, voir ci-dessous les titres Reprise d'activité et Durée du CSP).

Pour l'employeur

En cas d'acceptation du CSP par le salarié, l'employeur participe au financement du dispositif de la manière suivante :

- ▶ lorsque le salarié justifie d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur verse à Pôle emploi une contribution correspondant à l'indemnité de préavis due au salarié dans la limite de 3 mois (charges patronales et salariales comprises) ;
- ▶ une participation au financement des prestations d'accompagnement est versée par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

La reprise d'activité pendant le CSP

Au cours du CSP, il est possible de réaliser des périodes d'activité professionnelle en entreprise sous certaines conditions. Ces périodes sont validées au préalable par le conseiller référent afin d'en vérifier la cohérence avec le projet de reclassement professionnel. Chaque période d'activité doit avoir une durée au moins égale à 3 jours et ne doit pas dépasser 6 mois. Le cumul total de ces périodes ne doit également pas excéder 6 mois.

Lorsque la reprise d'activité intervient à partir du 7^e mois de CSP, le dispositif peut être prolongé de la durée de l'activité reprise, dans la limite de 3 mois (soit 15 mois en CSP au total).

Selon le type de contrat et la durée de la période, la reprise d'activité peut interrompre le CSP et le versement des allocations, soit de manière définitive, soit de manière provisoire.

Conséquences d'une reprise d'activité sur le déroulement du CSP

Activité professionnelle reprise	Accompagnement	Versement de l'ASP	Autres
CDD ou mission d'intérim de plus de 3 jours par contrat et de moins de 6 mois cumulés	Reprise à l'issue du contrat de travail pour la durée de CSP restante.	Le bénéficiaire étant salarié de l'entreprise, le versement de l'ASP est interrompu et reprend à l'issue du contrat de travail.	Ces périodes d'activité, si elles sont accomplies à compter du 7 ^e mois, peuvent allonger la durée du CSP, dans la limite de 3 mois.
CDI, CDD ou mission d'intérim de moins de 3 jours ou d'au moins 6 mois, création ou reprise d'entreprise ou exercice d'une activité professionnelle non salariée	Interruption définitive	Interruption définitive	Si l'activité cesse, la personne peut être prise en charge au titre de l'ARE.

PRECISION : en cas de reprise d'activité en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI, le salarié sort du dispositif CSP. Néanmoins, si son contrat de travail prend fin **durant la période d'essai** (à son initiative ou à l'initiative de son employeur) la réintégration au sein du dispositif est possible.

Aides et primes en cas de reprise d'emploi

Indemnité différentielle de reclassement (IDR)

Lorsque le bénéficiaire du CSP retrouve, avant le terme du CSP, un emploi moins rémunéré que son emploi précédent pour un même nombre d'heures, il peut percevoir une indemnité différentielle de reclassement (IDR). Il doit en faire la demande auprès de Pôle emploi.

Son montant mensuel est égal à la différence entre 30 fois le salaire journalier de référence (SJR) ayant servi au calcul de l'allocation de sécurisation professionnelle et le salaire brut mensuel de l'emploi repris. L'IDR est versée pendant 12 mois maximum, sous réserve que l'activité reprise ne cesse pas.

La prime de reclassement

Lorsqu'une activité professionnelle est reprise avant la fin du 10^e mois en CSP dans le cadre d'un CDI, d'un CDD ou contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois, la personne peut bénéficier d'une prime équivalente à 50 % des droits à l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) qui lui restent au titre du CSP, à condition d'avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son licenciement économique.

La prime est versée en deux fois, la première à la reprise d'activité, la seconde 3 mois après si l'activité perdure.

La demande doit être faite dans les 30 jours suivant la reprise d'emploi.

- Précision : la prime de reclassement ne peut pas se cumuler avec l'indemnité différentielle de reclassement pour un même emploi.

Durée du contrat de sécurisation professionnelle

12 mois de date à date à compter du début du CSP, soit le lendemain du délai de réflexion de 21 jours.

PRECISION : la durée du CSP peut être allongée des périodes d'activité reprises lorsqu'elles interviennent à compter du 7^e mois du dispositif, dans la limite de 3 mois (soit 15 mois en CSP au total). Ces activités doivent être d'une durée comprise entre 3 jours et moins de 6 mois.

Situation du bénéficiaire au terme du CSP

Si au terme du CSP, le bénéficiaire est toujours à la recherche d'un emploi, il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi. La procédure est simplifiée.

Participation de l'employeur au financement de l'ASP

L'employeur finance une partie de l'allocation de sécurisation professionnelle en versant une contribution spécifique. Elle correspond à l'indemnité de préavis (charges patronales et salariales incluses) que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas adhéré au contrat de sécurisation professionnelle (CSP), dans la limite de 3 mois de salaire.

Cette contribution est également due par l'employeur qui n'a pas proposé le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) en cas de licenciement économique d'un salarié.

Elle correspond à deux mois de salaire brut, comprenant l'ensemble des charges patronales et salariales, lorsque l'ancien salarié n'accepte pas le CSP proposé par Pôle emploi, portés à 3 mois de salaire lorsque l'ancien salarié accepte la proposition de Pôle emploi.

Cette contribution doit être payée à Pôle emploi :

Contrat de sécurisation professionnelle

- ▶ dans un délai de 15 jours suivant la date d'envoi de l'avis de versement à l'employeur, lorsque le salarié refuse le CSP suite à la proposition de Pôle emploi ;
- ▶ ou au plus tard, le 25 du 2^e mois civil suivant le début du CSP, lorsque le salarié accepte le dispositif suite à la proposition par l'employeur ou Pôle emploi.

Références réglementaires

- ▶ Convention du 26 janvier 2015 relative au Contrat de sécurisation professionnelle
- ▶ Circulaire n°2016-09 du 27 janvier 2016 relative au Contrat de sécurisation professionnelle
- ▶ Convention du 14 avril 2017 d'assurance chômage
- ▶ Circulaire n°2017-20 du 24 juillet 2017 relative à l'Assurance chômage

Références :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13819>

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/csp>