

13/02/2015

## Le Contrat de Sécurisation Professionnelle

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est destiné aux salariés des entreprises de moins de 1 000 salariés visées par une procédure de licenciement économique et aux salariés dont l'entreprise, quelle que soit sa taille, est en redressement ou liquidation judiciaire. Il leur permet de bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant un reclassement accéléré vers l'emploi et d'une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) d'un montant correspondant à 75 % du salaire journalier de référence (SJR). Le SJR correspond à la moyenne des salaires perçus pendant la période de travail, de 4 à 12 mois, qui a précédé la fin du contrat de travail retenue pour l'ouverture de droits.

L'employeur est tenu de le proposer au salarié, qui peut refuser d'en bénéficier.

### **I. Entrée en vigueur des nouvelles dispositions CSP**

L'accord du 8 décembre 2015 relatif au CSP est venu modifier certaines modalités d'application du CSP. Cet accord, traduit dans une convention Unedic, est entré en vigueur le 1er février 2015 et produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2016. Elle s'applique aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1er février 2015.

La date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique est soit :

- La date de l'entretien préalable
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel.

## **II. Les bénéficiaires du CSP**

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés et celles en redressement ou liquidation judiciaire quelle que soit leur taille, l'employeur est tenu de proposer le bénéfice du CSP à chaque salarié dont il envisage le licenciement pour motif économique.

1. Pour pouvoir bénéficier du CSP, les salariés doivent remplir certaines conditions :
  - Avoir au moins deux ans d'ancienneté
  - Ne pas être déclaré inapte au travail
2. Pour les salariés n'ayant pas deux ans d'ancienneté, mais possédant des droits à l'assurance chômage, ceux-ci pourront bénéficier du CSP, mais leur allocation correspondra au montant de l'Aide au Retour l'Emploi (ARE) du régime général d'assurance chômage à laquelle ils peuvent prétendre. Cependant une convention entre l'Unedic et l'Etat pourra décider de faire bénéficier les salariés ayant entre un et deux ans d'ancienneté de l'allocation sécurisation professionnelle.
3. A titre expérimental, le CSP pourra être ouvert aux salariés en fin de CDD de plus de 6 mois sur certains bassins d'emploi définis par un comité de pilotage composé des partenaires sociaux et de représentants de l'Etat.

Les salariés justifiant d'au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise ne perçoivent pas leur indemnité de préavis, dont le montant est versé par l'employeur à Pôle emploi au titre du financement du dispositif dans la limite de trois mois (charges salariales et patronales incluses) ; ils perçoivent, le cas échéant, la fraction de l'indemnité de préavis supérieure à trois mois de salaire.

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

Les bénéficiaires du CSP ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle

## **III. Durée du CSP**

Le CSP est conclu pour une durée de 12 mois et prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail.

Toutefois, cette durée peut être allongée de 3 mois maximum en fonction des périodes d'activités professionnelles intervenues après le 6e mois du CSP. (Partie VI : les périodes de travail rémunérées)

#### **IV. Montant de l'allocation perçue en CSP**

L'allocation de sécurisation professionnelle est de 75 % du salaire journalier de référence (SJR). Ce montant représente environ 94 % du salaire net précédent.

Cette allocation ne peut être inférieure à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi du régime d'assurance chômage pendant la même période ni supérieure à l'allocation maximale au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

#### **V. Procédure d'adhésion au CSP**

- Information par l'employeur

Chaque salarié doit être informé individuellement et par écrit par son employeur du contenu du CSP et de la possibilité d'y adhérer.

Cette proposition doit intervenir

- Soit lors de l'entretien préalable de licenciement pour une procédure de licenciement pour motif économique visant moins de 10 salariés sur une même période de 30 jours ;
- Soit, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants du personnel, lors d'une procédure de licenciement pour motif économique visant 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours.

Pour les salariées en congé maternité, les documents d'information peuvent être remis au plus tard au lendemain de la fin du congé maternité. Dans ce cas, le point de départ du délai de réflexion court à compter du lendemain de cette remise.

- Délai de réflexion

Une fois la remise des documents d'information par l'employeur, le salarié dispose d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser le CSP.

Pendant ce délai, le salarié bénéficie d'un entretien réalisé par pôle emploi afin de lui présenter l'accompagnement dont il bénéficiera en CSP.

Une fois le CSP accepté, le contrat de travail est réputé rompu d'un commun accord au lendemain du terme du délai de réflexion. Le fait d'accepter le CSP avant la fin du délai de réflexion ne modifie pas cette date.

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

## VI. L'accompagnement en CSP

- Entretien individuel de pré-bilan et plan de sécurisation professionnelle

Les salariés en CSP bénéficient d'un entretien individuel de pré-bilan effectué par pôle emploi. Cet entretien est réalisé dans les 8 jours suivant l'adhésion au CSP.

Ce pré-bilan est suivi d'une préparation du plan de sécurisation professionnelle. Ces étapes permettent d'identifier le profil et le projet de reclassement du bénéficiaire, ainsi que ses atouts potentiels, ses difficultés ou ses freins éventuels.

Le plan de sécurisation est finalisé dans un document écrit qui définit les relations entre le bénéficiaire et pôle emploi.

- mesures du plan de sécurisation professionnelle

Les prestations d'accompagnement sont fixées d'un commun accord et s'inscrivent dans le plan de sécurisation professionnelle du bénéficiaire qui comprend :

- si nécessaire, un bilan de compétences permettant d'orienter dans les meilleures conditions le plan de sécurisation ;
- un suivi individuel 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 de sécurisation, y compris dans les 6 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 ;
- et/ou des mesures de formation pouvant inclure l'évaluation préformative prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé.

Les actions de formation entreprises dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle doivent être mises en place le plus rapidement possible. Elles doivent correspondre aux besoins de l'économie, prévisibles à court ou moyen terme et favoriser la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Ainsi, l'accord CSP prévoit que le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle accède de droit à toutes les formations éligibles au compte personnel de formation, sous réserve que la formation retenue corresponde au projet de reclassement du bénéficiaire.

**ATTENTION** : l'accès de droit aux formations CPF ne signifie pas que toutes les formations doivent être prises sur le CPF ! Il est possible de prescrire des formations dans le cadre du CSP en dehors du CPF.

**A noter** : Au titre de l'exercice 2015, le CPF de chaque demandeur d'emploi est abondé à hauteur de 100 heures, en

complément des heures de DIF, dès lors que le projet de formation est éligible au compte personnel de formation. Cet abondement, effectué par Pôle Emploi au moment de la construction du projet de formation, sera pris en charge par le FPSPP dans la limite d'une enveloppe annuelle définie dans l'annexe financière.

Lorsque l'action de formation, notamment s'il s'agit d'une action de requalification, n'est pas achevée au terme du contrat de sécurisation professionnelle, celle-ci se poursuit dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi, dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi au terme du contrat de sécurisation professionnelle.

- Des services dédiés d'accompagnement

L'accompagnement des bénéficiaires du CSP est confié à Pôle emploi qui pourra le déléguer à des opérateurs privés de placement (OPP). Cet accompagnement est formalisé dans un cahier des charges précis qui précise notamment les modalités de recours lorsque l'intéressé refuse une action de reclassement ou qu'il ne s'y représente pas.

Les prestataires du CSP (pôle emploi et OPP) doivent mettre en place une équipe dédiée dont le portefeuille de bénéficiaires accompagnés comprend entre 40 et 60 demandeurs d'emploi qui ne sont ni en formation ni dans une situation de suspension du CSP.

Les prestataires du CSP doivent être en mesure d'informer les bénéficiaires sur l'ensemble des actions de formation mobilisables, sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) ainsi que sur la création/reprise d'entreprise.

## **VII. Les incitations à la reprise d'emploi**

Plusieurs dispositifs accessibles dans le cadre du CSP, ont pour objectifs de faciliter le retour à l'emploi.

- L'indemnité différentielle de reclassement (IDR)

Cette indemnité a pour but de compenser une baisse de salaire consécutive à la reprise d'emploi. Certaines conditions doivent être remplies.

Cette indemnité est versée pour une durée de 12 mois et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % de ses droits résiduels à l'allocation de sécurisation professionnelle.

- Les périodes de travail rémunérées (PTR)

Le bénéficiaire du CSP peut réaliser des périodes de travail rémunérées durant son CSP. Ces périodes s'effectuent dans le cadre d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 3 jours. Durant ces PTR, le CSP est suspendu.

La durée totale cumulée de ces PTR ne peut excéder 6 mois.

Ces PTR doivent correspondre au projet de reclassement du bénéficiaire et de ce fait elles doivent être validées par le conseiller référent du bénéficiaire.

Lorsque ces PTR interviennent après la fin du 6<sup>e</sup> mois de CSP, ces durées viennent allonger la durée du CSP dans la limite de 3 mois supplémentaires.

- Prime au reclassement

Le bénéficiaire qui retrouve, avant la fin du 10<sup>e</sup> mois, un emploi en CDI, CDD ou contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois peut bénéficier d'une prime au reclassement.

Certaines conditions doivent être respectées :

- Le plan de sécurisation professionnelle doit être validé
- Il bénéficie de l'allocation de sécurisation professionnelle

Pour percevoir cette prime, le bénéficiaire doit en faire la demande dans un délai 30 jours suivant la date de reprise d'emploi.

Le montant de la prime correspond à 50 % des droits résiduels à l'allocation de sécurisation professionnelle.

Cette prime est versée en deux fois :

- Le premier versement intervient au plus tôt au lendemain de la date de reprise d'emploi
- Le second versement intervient 3 mois après la date de reprise d'emploi, sous réserve que l'intéressé soit toujours dans l'emploi

## Le secteur Emploi formation de la CFE-CGC

Franck MIKULA [franck.mikula@cfecgc.fr](mailto:franck.mikula@cfecgc.fr)

Franck BOISSART [franck.boissart@cfecgc.fr](mailto:franck.boissart@cfecgc.fr)