



Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

- Proposer ce contrat aux salariés que vous envisagez de licencier pour motif économique est une obligation.
- L'objectif du CSP : favoriser le retour rapide de ces salariés vers un emploi durable.

L'essentiel à retenir

Si votre entreprise compte moins de 1 000 salariés ou est en redressement ou liquidation judiciaire, vous devez obligatoirement proposer le CSP à tout salarié menacé par un licenciement économique. D'une durée maximale de 12 mois, le CSP permet au salarié de bénéficier d'un parcours de retour à l'emploi personnalisé (mesures d'accompagnement et d'orientation, formation, périodes de travail...) et d'un revenu de remplacement.

À noter !

A défaut de proposition de votre part, la procédure se poursuit et vous devez verser au salarié l'ensemble des indemnités liées à la rupture du contrat de travail : indemnité de licenciement, indemnité de préavis, indemnité compensatrice de congés payés...

Quel objectif ?

Accélérer le retour à l'emploi des salariés visés par un licenciement économique.

Pour quels salariés ?

Vous devez obligatoirement proposer le CSP à tout salarié dont vous envisagez le licenciement économique et qui :

- justifie d'au moins un an d'ancienneté dans votre entreprise ou remplit les conditions pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ;
- réside sur le territoire français ;
- ne bénéficie pas d'une retraite à taux plein ;
- est apte à l'exercice d'un emploi.

Quels employeurs concernés ?

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) doit être proposé si votre entreprise entre dans l'une des situations suivantes :

- emploi moins de 1 000 salariés ;
- est en redressement ou liquidation judiciaire (sans condition d'effectif).

À noter !

Participent également au financement des mesures de formation prévues dans le cadre du CSP :

- les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA),
- le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP),
- les régions, dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP), et l'Etat.

À noter !

En cas d'adhésion, le salarié :

- perçoit un revenu de remplacement (l'allocation de sécurisation professionnelle), plus avantageux que l'ARE s'il a au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- bénéficie d'un parcours de retour à l'emploi (mesures d'accompagnement, validation des acquis de l'expérience, formations, périodes de travail...) qui débute par une phase de pré-bilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle ;
- ne peut pas utiliser son droit au DIF (les droits acquis au titre du DIF servant à financer les mesures d'accompagnement).

Proposer le CSP : dans quelles conditions ?

Vous devez proposer le CSP lors de l'entretien préalable au licenciement ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel. Cette obligation doit être formalisée. Vous devez remettre au salarié, contre récépissé, une information individuelle écrite mentionnant :

- la date de remise du document faisant courir le délai de réflexion dès le lendemain ;
- le délai de réflexion de 21 jours ;
- la date de rupture de son contrat de travail en cas d'acceptation.

A noter : en cas d'expiration du délai de réflexion un samedi, dimanche ou un

jour férié ou chômé, celui-ci est prolongé jusqu'au 1^{er} jour ouvrable suivant.

Vous n'avez pas proposé le CSP ?

Deux conséquences :

- Pôle emploi proposera le CSP au salarié lors de son inscription ;
- votre omission est sanctionnée financièrement : vous devrez verser à Pôle emploi deux mois de salaire brut. Cette pénalité est portée à trois mois de salaire charges patronales et salariales incluses si le salarié adhère au CSP sur proposition de Pôle emploi.

Les formulaires relatifs au CSP sont en ligne sur www.pole-emploi.fr

Le salarié accepte le CSP : comment et avec quelles conséquences ?

Le salarié formalise son acceptation en vous remettant :

- le « bulletin d'acceptation » à détacher du document d'information, complété et signé par ses soins ;
- la demande d'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) ;
- une copie de la carte vitale et d'une pièce d'identité ou du titre en tenant lieu.

Vous devez ensuite communiquer l'ensemble de ces documents à l'agence Pôle emploi du domicile du salarié.

Le contrat de travail est rompu sans préavis à l'expiration du délai de réflexion. Le CSP débute dès le lendemain pour une durée de 12 mois maximum.

Si le salarié adhère au CSP, vous participez au financement du dispositif en versant à Pôle emploi une somme correspondant :

- à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas adhéré au CSP.

Cette contribution, limitée à trois mois de salaire, n'est versée que si le salarié a une année ou plus d'ancienneté dans l'entreprise ;

- au nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation (DIF) multiplié par 50 % du salaire horaire net du salarié.

Si le salarié adhère au CSP, vous devez lui verser :

- l'indemnité légale de licenciement et toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement économique au terme du préavis ;
- tout ou partie de l'indemnité de préavis si celle-ci est d'un montant supérieur à la contribution que vous devez verser pour financer le CSP (3 mois) ou s'il a moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié refuse le CSP : quelles conséquences ?

Vous poursuivez la procédure de licenciement économique engagée et devez verser au salarié les indemnités liées au licenciement.

Attention : l'absence de réponse du salarié dans le délai de réflexion (21 jours) vaut refus du CSP.