Textes de loi et références

Code du travail : articles L1233-65 à L1233-70

Arrêté du 16 avril 2015 relatif à l'agrément de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Arrêté du 6 octobre 2011 relatif à l'agrément de la convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle

Circulaire Unedic n°2011-36 du 9 décembre 2011

Imprimé par nos soins

CFE CGC

Militant et plus

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopiie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Parution janvier 2022

Les Fiches Techniques

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

CFE CGC

Militant et plus

Vérifié le 9 février 2022

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est destiné au salarié licencié pour motif économique. Ce dispositif a pour objectif de favoriser une reconversion du salarié. Des mesures d'accompagnement et une indemnité spécifique sont prévues pour le salarié licencié. L'employeur est tenu de le proposer au salarié. Celui-ci peut le refuser.

De quoi s'agit-il ?

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est un dispositif d'accompagnement renforcé, sous forme de suivi individualisé, en cas de licenciement pour motif économique du salarié.

Le CSP prévoit l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi. Des mesures d'accompagnement peuvent notamment comprendre des périodes de formation et de travail en entreprise.

Le CSP peut permettre d'effectuer des périodes de travail en entreprise rémunérées.

Entreprise de moins de 1 000 salariés

L'entreprise doit proposer le CSP au salarié.

Le salarié doit remplir les conditions ouvrant droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

Entreprise de 1 000 salariés ou plus

Redressement ou liquidation judiciaire

L'entreprise doit proposer le CSP au salarié.

Le salarié doit remplir les conditions ouvrant droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

Autre situation

L'entreprise est tenue de proposer un congé de reclassement, pas le CSP.

Acceptation du CSP

Information par l'employeur

L'employeur remet un document écrit au salarié qui précise les éléments suivants :

- Contenu du CSP
- Délai de réflexion dont le salarié dispose
- Date à partir de laquelle son contrat de travail est rompu s'il accepte la proposition

À noter : en l'absence de proposition par l'employeur, Pôle emploi propose le CSP au salarié.

Délai de réponse du salarié

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours, à partir de la remise du document, pour accepter ou refuser la proposition.

L'absence de réponse dans le délai prévu est assimilée à un refus du CSP par le salarié.

Toutefois, si le licenciement concerne un salarié protégé, l'autorisation de la Dreets est obligatoire. Le délai de 21 jours est alors prolongé jusqu'au lendemain du jour de la décision de la Direccte transmise à l'employeur.

En l'absence de réponse du salarié protégé dans le délai prévu, le CSP n'est pas conclu.

Refus du CSP

Si le salarié refuse d'adhérer au CSP, la procédure de licenciement économique suit son cours normal.

Le salarié ne bénéficie pas des actions de reclassement et ne perçoit pas l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

Il peut percevoir l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) s'il en remplit les conditions.

Entretien individuel de pré-bilan

Le salarié qui accepte un CSP bénéficie d'un entretien individuel de pré-bilan d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle.

Cet entretien est destiné à identifier le profil et le projet de reclassement du bénéficiaire.

Il est réalisé dans les 8 jours qui suivent la date d'adhésion au CSP, entre le salarié et Pôle emploi (ou l'opérateur en charge du dispositif CSP dans le bassin d'emploi de l'entreprise).

Rupture du contrat de travail

Si le salarié accepte de bénéficier d'un CSP, son contrat de travail est rompu d'un commun accord, à la date de fin du délai de réflexion.

À savoir : le salarié conserve le droit de contester la rupture de son contrat de travail dans un délai de 12 mois dès lors que ce délai est mentionné dans la proposition de CSP.

Indemnisation et rémunération

Indemnité de licenciement

Le salarié perçoit l'indemnité de licenciement (s'il remplit les conditions d'ancienneté).

Il perçoit également toute indemnité prévue, par la convention collective, due en cas de licenciement économique.

Indemnité compensatrice de préavis

Le salarié ne perçoit pas d'indemnité compensatrice de préavis, puisque le contrat est rompu dès la fin du délai de réflexion pour accepter le CSP.

Toutefois, le salarié perçoit une indemnité, selon son ancienneté dans l'entreprise et dans les conditions suivantes.

Inférieure à 1 an

Si le salarié a moins d' 1 an d'ancienneté, il perçoit une l'indemnité compensatrice de préavis.

Le montant de l'indemnité correspond à ce que le salarié aurait dû percevoir en cas de licenciement.

Au moins 1 an

Si le salarié a plus d' 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur verse à Pôle emploi l'équivalent de l'indemnité que le salarié aurait perçue.

Toutefois, si ce montant est supérieur à 3 mois de salaire, la part d'indemnité supérieure à ces 3 mois est versée au salarié.

Rémunération

Le bénéficiaire du CSP a droit au versement de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

Son montant varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Inférieure à 1 an

Le salarié ne justifiant pas d' 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une allocation dont le montant équivaut au montant de l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

Au moins 1 an

Le salarié justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une allocation dont le montant équivaut à 75 % de son salaire journalier de référence.

Cette allocation ne peut pas être inférieure au montant de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) qu'il aurait perçu s'il n'avait pas bénéficié du CSP.

Durée

La durée du CSP est fixée à 12 mois.

Obligations du salarié

Le CSP prend fin avant son terme si son bénéficiaire est dans une des situations suivantes :

- Il refuse une action de reclassement et de formation (ou ne s'y présente pas)
- Il refuse à 2 reprises une offre raisonnable d'emploi
- Il fait des déclarations inexactes ou présente de fausses attestations afin de bénéficier du CSP

En cas de reprise d'un emploi

Reprise d'activité de moins de 6 mois

Conditions

Pendant le CSP, le bénéficiaire peut réaliser des périodes d'activité professionnelle rémunérées en entreprise, en CDD ou en contrat de travail temporaire.

La durée de chaque contrat est d'au moins 3 jours.

La durée d'un contrat ne peut pas dépasser 6 mois.

Le cumul total de ces périodes d'activité professionnelle ne peut pas dépasser 6 mois.

Lorsque la reprise d'activité intervient à partir du 7e mois de CSP, le dispositif peut être prolongé de la durée de l'activité reprise, dans la limite de 3 mois.

Indemnité différentielle de reclassement

Le bénéficiaire du CSP qui retrouve, avant le terme du CSP, un emploi moins rémunéré que son emploi précédent (pour un nombre d'heures équivalent) peut percevoir une indemnité. Il s'agit de l'indemnité différentielle de reclassement (IDR).

Le montant de l'IDR compense la baisse de rémunération. Le montant de l'indemnité ne peut pas être supérieur à 50% des droits en cours de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

Elle est versée mensuellement, pendant 12 mois maximum.

La demande doit être faite auprès de Pôle emploi.

Reprise d'activité de plus de 6 mois

Conditions

En cas de reprise d'activité en CDDd'au moins 6 mois ou en CDI, le salarié ne bénéficie plus du dispositif CSP.

Le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) cesse.

Prime de reclassement

Le bénéficiaire du CSP, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son licenciement, peut percevoir une prime de reclassement. Le bénéficiaire doit avoir retrouvé un emploi (CDI, CDDou contrat de travail temporaire de plus de 6 mois) avant la fin du 10e mois de CSP.

Le montant de la prime de reclassement est équivalente à la moitié des droits en cours de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

Elle est versée en 2 fois :

- à la reprise d'activité
- et 3 mois après uniquement si l'activité perdure.

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

À noter : le salarié peut bénéficier à nouveau du dispositif CSP si son contrat de travail prend fin durant la période d'essai, à son initiative ou à l'initiative de son employeur.

À la fin du CSP

Si, à la fin du CSP, le bénéficiaire est toujours à la recherche d'un emploi, il peut percevoir l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE). Il perçoit l'ARE sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente

La durée d'indemnisation est réduite du nombre de jours durant lesquels le bénéficiaire du CSP a perçu l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).