

#CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

Destiné aux salariés visés par un licenciement économique, le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) favorise leur reconversion grâce à plusieurs mesures. Un suivi personnalisé, une allocation plus élevée et sans différé, ainsi qu'une protection sociale maintenue, pendant 12 mois.

Comment bénéficier d'un CSP ?

Personnes et entreprises concernées

Toutes les entreprises de moins de 1 000 salariés*, ainsi que toutes les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, quel que soit leur effectif, doivent proposer un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) aux salariés qu'elles envisagent de licencier pour des motifs économiques.

En fonction des situations, cette proposition doit avoir lieu :

- lors de l'entretien préalable au licenciement ;
- 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 ;
- au lendemain du jour où la Direccte a informé l'entreprise qu'elle validait son accord collectif ou homologuait son plan de sauvegarde de l'emploi ;
- en remettant au salarié le document d'information de Pôle emploi, contre récépissé. Document qui doit être remis aux salariées en congé maternité, au plus tard le lendemain de leur retour.

*Les entreprises de plus de 1 000 salariés doivent, quant à elles, leur proposer un congé de reclassement.

SI L'EMPLOYEUR NE PROPOSE PAS DE CSP AU SALARIÉ ?

Si l'employeur ne propose pas de CSP au salarié, Pôle emploi le fera lorsqu'il examinera ses droits. L'employeur sera alors redevable d'une contribution spécifique.

Conditions pour être éligible au CSP

Pour pouvoir bénéficier d'un CSP, il faut :

- faire l'objet d'un licenciement pour motif économique ;
- avoir travaillé au moins 88 jours ou 610 heures au cours des 24 derniers mois (36 derniers mois pour les salariés de 53 ans et plus) ; ou disposer d'un reliquat de droits à l'ARE ;
- ne pas avoir atteint l'âge permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- habiter en métropole, dans les Dom (sauf Mayotte) ou dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin ;
- être apte à exercer un emploi (un arrêt maladie, un congé maternité ou le fait titulaire d'une pension d'invalidité ne font pas obstacle à l'adhésion au CSP).

Choix du salarié

Le salarié dispose de 21 jours pour réfléchir et accepter ou refuser son CSP. Il peut bénéficier d'un entretien avec un conseiller de Pôle emploi. Lorsque le licenciement est soumis à autorisation administrative, ce délai est prolongé jusqu'au lendemain du jour où l'employeur reçoit la notification.

S'il accepte son CSP, le salarié remplit un bulletin et le signe. Son contrat de travail prend fin à l'issue du délai de 21 jours ; son CSP démarre dès le lendemain de la fin du délai, quel que soit la date d'acceptation.

S'il refuse le CSP ou ne répond pas dans les 21 jours, le licenciement pour motif économique se poursuit conformément aux dispositions en vigueur (code du travail).

Si le salarié doit recevoir sa lettre de licenciement pendant ces 21 jours, l'employeur doit lui envoyer une lettre recommandée avec AR, pour lui rappeler quand expire le délai de réflexion et pour lui expliquer qu'en cas de refus, cette lettre lui la notifie son licenciement. Dans tous les cas, l'employeur doit notifier par écrit au salarié le motif économique à l'origine de la rupture du contrat de travail.

Durée du CSP

Le CSP démarre le lendemain de la fin du délai de réflexion et dure 12 mois. Il peut être prolongé :

- si l'allocataire reprend une activité professionnelle de 3 jours à 6 mois, à partir du 7^{ème} mois. Cette prolongation ne peut pas dépasser 3 mois ;
- si l'allocataire est en congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Cette prolongation ne peut pas dépasser la durée légale de ces congés ;
- si l'allocataire est en arrêt maladie. Cette prolongation ne peut pas dépasser 4 mois.

Si au terme de son CSP, le stagiaire est toujours à la recherche d'un emploi, il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi pour bénéficier de l'ARE. La procédure est simplifiée.

Quelles allocations et indemnités ?

Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

Pour les salariés présents dans l'entreprise depuis 1 an ou plus : l'ASP est de 75 % du salaire journalier de référence, ce qui correspond au salaire net. Elle ne peut pas être inférieure à l'ARE. Elle est versée pendant 12 mois maximum.

Pour les salariés qui ont moins d'un an d'ancienneté : l'ASP est du même montant que l'ARE et sera versée aussi longtemps que l'aurait été l'ARE.

Dans les deux cas, elle est versée dès le début du CSP, sans aucun différé ni délai d'attente. Pour que l'allocation soit versée, l'allocataire doit actualiser sa situation tous les mois auprès de Pôle emploi. S'il ne le fait pas ou s'il ne remplit pas toutes ses autres obligations, son CSP peut s'arrêter. Et ce, de façon définitive.

Indemnité de préavis

Seuls les salariés qui ont moins d'un an d'ancienneté perçoivent toute leur indemnité de préavis.

Les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté ne la perçoivent pas du tout si elle est inférieure à 3 mois de salaire. Si l'indemnité de préavis est supérieure à 3 mois, ils perçoivent la part au-delà des 3 mois.

Les 3 premiers mois d'indemnité de préavis non perçus par le salarié justifiant de plus d'un an d'ancienneté sont versés à Pôle emploi par l'employeur pour financer le dispositif du CSP.

Indemnité de rupture

Le salarié perçoit toutes ses indemnités de rupture, y compris son indemnité compensatrice de congés payés, une indemnité compensatrice de compte épargne temps, etc.

Quel accompagnement ?

Toute personne bénéficiant d'un CSP a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Et ce, pendant toute la durée de son CSP.

Pôle emploi ou un opérateur agréé l'accompagnent pendant 12 mois. Régulier, renforcé et personnalisé, ce suivi comprend des entretiens, un Plan de sécurisation professionnelle (PSP), des formations, et la reprise ponctuelle d'une activité professionnelle, si elle contribue au PSP. Si le CSP est prolongé, cet accompagnement se poursuit.

Peut-on travailler pendant son CSP ?

Exercer ponctuellement une activité professionnelle pendant son CSP est possible. À condition qu'elle soit cohérente avec le projet de reconversion et qu'elle ait été validée par le conseiller référent. À condition aussi qu'elle dure de 3 jours à 6 mois et que la somme des activités, s'il y en a plusieurs, ne dépasse pas 6 mois.

Si cette reprise se fait à partir du 7^{ème} mois, le CSP pourra être prolongé de 3 mois maximum.

Conséquences d'une reprise d'activité sur le CSP

La durée de l'activité professionnelle et le type de contrat ont une influence sur le CSP qui peut être suspendu, voire interrompu. Tout comme l'ASP.

Reprise d'activité	Accompagnement	Versement de l'ASP	Autres
CDD ou mission d'intérim de 3 jours à moins de 6 mois cumulés	Il reprend à l'issue du contrat de travail pour la durée du CSP qui reste.	Il reprend à l'issue du contrat de travail pour la durée du CSP qui reste.	Le CSP se prolonge dans la limite de 3 mois, pour toute mission effectuée à partir du 7 ^{ème} mois.
CDI, CDD ou mission d'intérim < 3 mois ou ≥ 6 mois. Création ou reprise d'entreprise Activité professionnelle non salariée	Il s'interrompt définitivement.	Il s'interrompt définitivement.	Le salarié peut être pris en charge au titre de l'ARE, s'il perd son emploi.
CDI, CDD ≥ 6 mois qui cesse pendant la période d'essai (à l'initiative de l'employeur ou du salarié)	Il peut reprendre à l'issue du contrat de travail pour la durée de CSP sui reste.	Il peut reprendre à l'issue du contrat de travail pour la durée de CSP sui reste.	

Aides et primes en cas de reprise d'emploi

Indemnité différentielle de reclassement (IDR)

Un bénéficiaire du CSP qui retrouve un emploi moins bien rémunéré, avant la fin de son CSP, peut demander une indemnité différentielle de reclassement (IDR) à Pôle emploi.

Le montant mensuel de l'IDR est égal à 30 fois le salaire journalier de référence (SJR) moins le salaire brut mensuel de l'emploi repris. Le salarié la touche pendant 12 mois maximum et dans la limite d'un montant total plafonné à 50% de ses droits résiduels à l'ASP, sous réserve que l'activité reprise ne cesse pas.

$$\text{IDR} = (\text{SJR} \times 30) - \text{salaire mensuel brut de l'emploi repris}$$

La prime au reclassement

Un bénéficiaire du CSP qui reprend un emploi de 6 mois ou plus en CDD, CDI ou intérim, avant la fin du 10ème mois de son CSP, peut demander une prime au reclassement égale à 50 % des droits ASP qui lui restent. A condition d'avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son licenciement économique.

Cette prime lui sera versée en deux fois : une 1^{ère} fois lors de sa reprise d'activité, la 2^{ème} fois 3 mois, après s'il a conservé son emploi. Il doit en faire la demande dans les 30 jours qui suivent la reprise de son emploi. Elle n'est pas cumulable avec l'IDR, pour un même emploi.

Quels coûts pour l'employeur ?

L'employeur participe au financement du CSP et de l'ASP de plusieurs façons.

Financement de l'ASP

Si le salarié a un an d'ancienneté ou plus, l'employeur verse à Pôle emploi les 3 premiers mois de son indemnité de préavis, charges patronales et salariales comprises.

Il doit verser cette contribution même s'il n'a pas proposé de CSP à son salarié et si c'est Pôle emploi qui s'en est chargé. Elle sera alors de 2 mois de salaire brut si le salarié a refusé le CSP et 3 mois s'il l'a accepté. Elle devra être versée à Pôle emploi :

- dans les 15 jours qui suivent l'avis de versement, si le salarié a refusé le CSP ;
- au plus tard, le 25 du 2^{ème} mois de CSP, si le salarié a accepté le CSP.

Financement des prestations d'accompagnement

L'employeur finance une partie des prestations d'accompagnement, via [France compétences](#).