

LE CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

Objectif

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) s'adresse aux salariés visés par une rupture de contrat pour motif économique, à titre individuel ou collectif. Il a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours sécurisé favorisant un reclassement accéléré et durable vers l'emploi.

Entreprises visées

Les salariés éligibles au dispositif sont ceux appartenant aux entreprises in bonis de moins de 1 000 salariés, ainsi que les entreprises en procédure collective (redressement ou liquidation judiciaire) quel que soit l'effectif.

Contenu / Déroulement / Mise en œuvre / Procédure

Pour le salarié

Éligibilité : conditions cumulatives

- Justifier de **quatre mois d'ancienneté**. Le salarié licencié peut alors prétendre à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE- calculée selon les modalités prévues par la convention d'assurance chômage). A partir d'**un an d'ancienneté**, il bénéficie de l'allocation de sécurisation professionnelle
- Ne pas avoir atteint l'âge de la retraite ou ne pas remplir les conditions de départ à taux plein, résider sur le territoire français et être apte à l'exercice d'un emploi.

Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

Le bénéficiaire perçoit l'ASP versée par Pôle emploi, égale à **75 % du salaire** journalier de référence (SJR) sans pouvoir être inférieure au montant de l'allocation chômage auquel l'intéressé aurait pu prétendre. Elle est payée pour chaque jour du mois.

Le CSP prend effet à compter de la rupture du contrat de travail. Ce mode de rupture ne comporte ni préavis, ni indemnité compensatrice de préavis. Elle ouvre droit à l'indemnité légale/conventionnelle de licenciement.

Le CSP est conclu pour une durée maximale de **12 mois**, éventuellement augmentée d'une durée égale à la totalité des périodes de travail intervenues après la fin du 6^{ème} mois du CSP, dans la limite de 3 mois supplémentaires.

Cette durée de 12 mois peut aussi être allongée :

- Des périodes d'arrêt maladie (dans la limite de quatre mois)
- Des périodes de congé maternité
- Des périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant (dans la limite de la durée légale de ce congé)
- Des périodes de congé d'adoption (dans la limite de la durée légale de ce congé)
- Des périodes de congé de proche aidant (dans la limite de la durée légale de ce congé)

ayant donné lieu à la suspension du CSP.

Si le salarié retrouve un emploi avec une rémunération inférieure d'au moins 15 % à son dernier emploi pour un nombre d'heures identiques, il bénéficie d'une indemnité différentielle de reclassement (IDR).

Le salarié a le statut de stagiaire de la formation professionnelle, et non de demandeur d'emploi.

Le CSP s'interrompt du jour où l'intéressé retrouve une activité professionnelle durable, salariée ou non.

Pour l'entreprise

L'employeur est tenu de proposer le CSP individuellement à chaque salarié pour lequel il envisage de prononcer le licenciement pour raison économique au cours de l'entretien préalable au licenciement via la remise d'un formulaire.

Le salarié dispose d'un délai de 21 jours pour donner sa réponse sur le formulaire prévu à cet effet, qu'il remet à son employeur. L'employeur communique à Pôle emploi l'acceptation du salarié.

En cas d'acceptation, le contrat de travail est considéré rompu d'un commun accord et prend effet à l'expiration du délai de réflexion. Le salarié est dispensé de préavis. En cas de refus, le salarié est licencié pour motif économique et devient demandeur d'emploi de droit commun.

Des modalités spécifiques d'information peuvent être mises en place dans les entreprises procédant à un licenciement économique collectif (PSE) : une cellule d'accompagnement peut être financée, via la DREETS, pour apporter un soutien, notamment administratif et psychologique, aux salariés concernés.

Pour Pôle emploi

Le bénéficiaire du CSP bénéficie d'un accompagnement renforcé (par rapport à un demandeur d'emploi relevant du régime de droit commun) : entretien individuel de pré-bilan, prestations d'accompagnement (délivrées par Pôle Emploi ou un opérateur) comme un bilan de compétences, un suivi individuel et personnalisé, des mesures d'orientation et d'appui social/psychologique, des actions de VAE et/ou de formation.

Les actions de formation sont facilitées, dès lors qu'elles permettent un retour rapide à l'emploi durable ou préparent à des métiers en tension.

Le bénéficiaire du CSP peut, au cours du contrat, réaliser autant de périodes de travail rémunérées qu'il le souhaite, sous forme de CDD ou missions d'intérim (minimum 3 jours), dans la limite d'une durée totale cumulée de 6 mois. L'ASP est suspendu pendant les périodes de contrat sans modification du terme fixé lors de l'adhésion au dispositif.

Lien utile

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