



Contrat de Sécurisation Professionnelle

LE CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE

LE CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE*, D'UNE DUREE DE 12 MOIS MAXIMUM, A POUR OBJET DE PERMETTRE AUX SALARIES VISES PAR UNE PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE DE BENEFICIER, APRES LA RUPTURE DE LEUR CONTRAT DE TRAVAIL, D'UN ENSEMBLE DE MESURES LEUR PERMETTANT UN RECLASSEMENT ACCELERE.

Ces mesures comprennent :

DES ACTIONS PERSONNALISEES

Un conseiller de Pôle emploi (ou d'un autre organisme participant au service public de l'emploi) aide le salarié concerné à définir et à réaliser son projet de reclassement. Des moyens spécifiques sont mis à sa disposition :

- évaluation des compétences professionnelles (avec bilan si nécessaire) ;
- suivi individuel avec un conseiller personnel ;
- mesures d'appui à la reprise ou à la création d'entreprise mobilisées par l'État et les collectivités territoriales ;
- orientation dans la recherche d'emploi ;
- mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche et techniques de recherche d'emploi) ;
- actions de validation des acquis de l'expérience ;
- formation, si nécessaire ;
- mesures d'appui social et psychologique.

DES INCITATIONS FINANCIERES A L'EMBAUCHE

Le contrat de sécurisation professionnelle assure un revenu de remplacement et, dans certains cas, une indemnité différentielle de reclassement.

Le salarié peut également, en cas de déménagement pour reprendre un emploi, bénéficier d'aides à la reprise d'emploi. Sur les conditions d'obtention de ces aides, se renseigner auprès de Pôle emploi.

*Convention CSP du 19 juillet 2011 applicable aux procédures de licenciement engagées à compter du 1^{er} septembre 2011.

QUI DOIT PROPOSER ?

• VOTRE ENTREPRISE COMPTE MOINS DE 1 000 SALARIES* ET VOUS LICENCIEZ POUR RAISON ECONOMIQUE,

• VOTRE ENTREPRISE EST EN REDRESSEMENT OU LIQUIDATION JUDICIAIRE, QUELLE QUE SOIT SA TAILLE,

VOUS DEVEZ PROPOSER UN CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE A TOUS LES SALARIES VISES PAR CE LICENCIEMENT.

Si vous ne le faites pas, Pôle emploi vous réclamera une contribution égale à deux mois de salaire brut (uniquement charges salariales incluses - art. L. 1233-66 du code du travail) portée à 3 mois de salaire comprenant l'ensemble des charges patronales et salariales lorsque l'ancien salarié bénéficie du CSP suite à la proposition faite par Pôle emploi.

SALARIES CONCERNES

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) doit être proposé :

- à tout salarié visé par une procédure de licenciement pour motif économique, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise ;
Toutefois, les conditions de l'indemnisation sont différentes selon l'ancienneté des intéressés : un an ou plus d'ancienneté dans l'entreprise ou moins de un an. Dans tous les cas, les employeurs sont tenus de proposer le CSP.
- à tout salarié physiquement apte à un emploi ;
- à tout salarié résidant en France ;
- à tout salarié n'ayant pas atteint l'âge légal de départ à la retraite** ou, s'il a atteint cet âge, ne justifiant pas du nombre de trimestre requis pour percevoir sa retraite à taux plein***.

*Le champ d'application vise les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L.1233-71 du code du travail relatif au congé de reclassement.

**De 60 à 62 ans pour les personnes nées entre 1951 et 1956 (art. L 5421-4 1^o du code du travail).

***Au plus tard de 65 à 67 ans pour les personnes nées entre 1951 et 1956 (art. L 5421-4 2^o du code du travail).

Contactez le site Pôle emploi du lieu de votre établissement pour tout renseignement complémentaire concernant le contrat de sécurisation professionnelle ou consultez les sites www.pole-emploi.fr ou www.unedic.org



Contrat de Sécurisation Professionnelle

Quand doit être donnée l'information sur le contrat de sécurisation professionnelle ?

LORSQUE LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE DOIT ETRE PRECEDE D'UN ENTRETIEN PREALABLE

1 Convoquer le salarié pour un entretien individuel préalable. Remettre au salarié, contre récépissé, le document d'information sur le contrat de sécurisation professionnelle qui lui indique comment prendre rendez-vous, rapidement et dans le délai de réflexion de 21 jours* après la remise des documents, auprès du pôle emploi de son domicile.

Ce document d'information** du salarié doit être remis accompagné d'un formulaire, à 2 volets, comportant :

- un récépissé de présentation que vous conserverez après signature du salarié ;
- un bulletin d'acceptation que le salarié doit vous retourner dans un délai de 21 jours, s'il décide d'accepter la proposition du contrat de sécurisation professionnelle.

2 Lorsque à la date prévue par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion de 21 jours* après la remise des documents, dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de contrat de sécurisation professionnelle, n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- lui rappelant la date d'expiration du délai de 21 jours* précité,
- lui précisant, que, en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

EN CAS D'ACCEPTATION DU CONTRAT PAR LE SALARIE

- Remettre au salarié le formulaire de demande d'allocations, afin qu'il le complète, le signe et vous le retourne avec les pièces demandées (copie de sa carte d'assurance maladie, d'une pièce d'identité ou du titre en tenant lieu, relevé d'identité bancaire).
- Signaler au pôle emploi du domicile*** du salarié concerné son nom et ses coordonnées.
- Communiquer à ce pôle emploi l'ensemble du dossier comprenant le formulaire de demande d'allocations (avec les pièces demandées), l'attestation d'employeur et le bulletin d'acceptation.
- Pôle emploi appellera votre participation au financement du contrat de sécurisation professionnelle, pour chaque salarié concerné, dans le mois suivant le début du contrat, pour un règlement de votre part, au plus tard le 25 du deuxième mois civil suivant le début du contrat.

* Le délai de réflexion court à compter du lendemain de la remise des documents.

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

**Pour les salariés en congé maternité, ce document peut être remis au plus tard au lendemain de la fin du congé de maternité légal.

***Selon les coordonnées précisées par le pôle emploi sur le document remis au salarié à l'issue de l'entretien d'information intervenant au cours du délai de réflexion.



Contrat de Sécurisation Professionnelle

Votre salarié(e) accepte le contrat de sécurisation professionnelle. Quels sont les effets de son acceptation ?

POUR L'EMPLOYEUR

1 Pour chaque salarié(e) qui accepte et qui a 1 an ou plus d'ancienneté dans votre entreprise, vous devez verser à Pôle emploi une **contribution** destinée au financement de l'allocation de sécurisation professionnelle (voir page 4).

Celle-ci est égale au préavis conventionnel ou contractuel* (charges sociales, patronales et salariales comprises) dans la limite de 3 mois.

Dans le cas où le salarié aurait dû percevoir une indemnité de préavis supérieure à 3 mois, la fraction excédant ces 3 derniers mois lui est versée.

Aux salariés n'ayant pas 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et qui auraient bénéficié d'une indemnité de préavis s'ils n'avaient pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle, vous devez leur verser le montant de cette indemnité à la rupture du contrat de travail.

2 Pour chaque salarié(e) qui accepte, vous devez verser à Pôle emploi une **participation** au financement des prestations d'accompagnement (voir page 4).

*Si vous n'êtes pas soumis à une convention collective, il convient de prendre en compte le préavis légal.

** Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif, se prescrit par 12 mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, à condition que l'employeur en ait informé le salarié.

***Pour les salarié(e)s de moins d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise, la durée de l'allocation correspond à l'affiliation au régime d'assurance chômage.

****Pour les salarié(e)s qui ont moins d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'allocation est égal à celui de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

POUR LE SALARIÉ

• **Son contrat de travail** est rompu à l'expiration du délai de réflexion**.

• **Il n'exécute pas de préavis.** Il perçoit de l'entreprise l'indemnité de licenciement, et, le cas échéant, le montant correspondant à la somme restant due au titre du préavis (voir point 1).

• **Il perçoit une allocation de sécurisation professionnelle pendant une période maximale de 12 mois***** (fixée de date à date à compter de la fin du contrat de travail).

Le montant de son allocation**** est égal à :

• 80% de son salaire brut antérieur (dans la limite des sommes ayant donné lieu à contribution à l'assurance chômage) durant les 12 mois du contrat.

• **Pendant le contrat** : un suivi personnalisé et, si nécessaire, un bilan de compétences, des mesures d'appui social et psychologique, des actions de formation lui seront notamment proposés par Pôle emploi (ou un opérateur public ou privé exerçant une activité de placement) pour favoriser son reclassement.

En cas de reprise, avant le terme du contrat d'un emploi salarié d'au moins 1 mois et dont la rémunération, à nombre d'heures identique, est inférieure d'au moins 15% à la rémunération de l'emploi précédent, le bénéficiaire du contrat perçoit une indemnité différentielle de reclassement.

Ces différentes mesures peuvent être complétées par d'autres prestations (voir Pôle emploi).

• **A l'issue du contrat** : s'il n'est pas reclassé, il peut être pris en charge au titre de l'assurance chômage.

***ATTENTION !** Pour les procédures de licenciement engagées avant le 1^{er} septembre 2011, ce sont les dispositions de la CRP du 19 février 2009 ou du CTP (contrat de transition professionnelle) qui s'appliquent selon les bassins d'emploi.

Votre salarié(e) n'accepte pas le contrat de sécurisation professionnelle. Quels sont les effets de son refus ?

Dans ce cas, la procédure de licenciement économique prévue par les textes se poursuit.



Contrat de Sécurisation Professionnelle

Participation au financement du contrat de sécurisation professionnelle

CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU FINANCEMENT DE L'ALLOCATION DE SECURISATION PROFESSIONNELLE

1 L'employeur contribue au financement de l'allocation de sécurisation professionnelle versée aux bénéficiaires justifiant de 1 an ou plus d'ancienneté dans l'entreprise en s'acquittant, auprès du Pôle emploi compétent, du paiement d'une contribution. Celle-ci correspond au montant de l'indemnité conventionnelle ou contractuelle* de préavis, dans la limite de trois mois, qui aurait été versée si le salarié n'avait pas bénéficié d'un contrat de sécurisation professionnelle.

Cette contribution comprend l'ensemble des charges patronales et salariales.

Ex. : pour les salariés ayant droit à 1 mois de préavis, vous devez verser à Pôle emploi une contribution égale à 1 mois. Pour les salariés ayant droit à un préavis de 3 mois ou plus, vous devez verser une contribution égale à 3 mois de préavis.

*Si vous n'êtes pas soumis à une convention collective, il convient de prendre en compte l'indemnité légale de préavis.

PARTICIPATION AU FINANCEMENT DES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT

2 Pour tout bénéficiaire d'un contrat de sécurisation professionnelle, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, l'employeur verse une participation au financement des prestations d'accompagnement. Cette participation financière est égale à une somme correspondant aux heures acquises par le salarié bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle au titre du droit individuel à la formation (DIF) et n'ayant pas été utilisées.

Ce montant est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Formule du montant de la participation :

$$\frac{\text{Nbre d'heures de DIF acquis par le salarié} \times \text{salaire horaire net du salarié}}{\text{au jour de la fin de contrat de travail} \quad 2}$$

Le droit individuel à la formation (DIF)

Pour chaque salarié, le DIF s'acquiert annuellement à raison de 20 heures par an et peut se cumuler sur une durée de 6 ans. Pour les salariés à temps partiel, le plafond de 120 heures s'applique, quel que soit le nombre d'heures cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

CALCUL DE LA PARTICIPATION

- Le montant de l'allocation de formation est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

- Le salaire horaire de référence

- Salarié ayant **au moins** 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise

Le salaire horaire de référence s'obtient en divisant le total des rémunérations nettes versées au salarié par l'entreprise au cours des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail par le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois.

- Salarié ayant **moins de** 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise

Le salaire horaire de référence s'obtient en divisant le total des rémunérations nettes versées au salarié par le nombre total d'heures rémunérées au cours de la même période.

- Salarié dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait

Le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport entre la rémunération nette annuelle versée au salarié et la formule suivante :

$$151,67 \text{ heures} \times \frac{\text{nombre de jours de la convention individuelle de forfait}}{217 \text{ jours}} \times 12 \text{ mois}$$