

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Le CSP remplacera la CRP et le CTP

Derrière toutes ces abréviations, il faut lire qu'un accord a été signé le 6 juin 2011 par les syndicats instaurant un CSP (Contrat de Sécurisation Professionnelle) ayant pour objectif de ...

Sommaire

- Petit rappel sur la Convention de Reclassement Personnalisé (CRP)
- Petit rappel sur le CTP
- Accord du 6 juin 2011 : instauration du CSP

Derrière toutes ces abréviations, il faut lire qu'un accord a été signé le 6 juin 2011 par les syndicats instaurant un CSP (Contrat de Sécurisation Professionnelle) ayant pour objectif de remplacer la CRP (Convention de Reclassement Personnalisé) et le CTP (Contrat de Transition professionnelle).

Petit rappel sur la Convention de Reclassement Personnalisé (CRP)

La convention de reclassement personnalisé (CRP) permet aux salariés d'une entreprise visés par une procédure de licenciement économique de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un ensemble de mesures favorisant leur reclassement accéléré.

Sont concernées les entreprises non soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement, c'est-à-dire à celles :

- comptant moins de 1.000 salariés ;
- ou si l'effectif est au moins de 1.000 salariés celles qui se trouvent en redressement ou liquidation judiciaire.

Sont concernés les salariés justifiant d'une ancienneté d'au moins 2 ans chez le même employeur (pour une ancienneté inférieure, des conditions particulières sont à remplir).

La CRP est fixée à 12 mois, pendant lesquels les bénéficiaires perçoivent une allocation spécifique de reclassement égale à 80% du salaire brut antérieur pendant toute la période de la CRP.

Le dispositif CRP a été prolongée jusqu'au 31/07/2011 par l'ANI du 29/04/2011.

Petit rappel sur le CTP

Le contrat de transition professionnelle (CTP) remplace dans certains bassins d'emploi la convention de reclassement personnalisé.

Le CTP est conclu pour une année pendant laquelle le bénéficiaire alterne les périodes d'accompagnement, de formation et de travail pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers.

Le bénéficiaire du CTP bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle et perçoit une allocation mensuelle égale à 80% de sa rémunération brute antérieure et conserve sa couverture sociale.

Accord du 6 juin 2011 : instauration du CSP

L'ANI du 31 mai 2011 intitulé « Accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au Contrat de Sécurisation Professionnelle » est donc signé le 6 juin 2011 par les syndicats.

Le CSP a pour objectif de remplacer la CRP et le CTP

Les parties signataires du présent accord décident de remplacer la convention de reclassement personnalisé et le contrat de transition professionnelle par un dispositif unique de contrat de sécurisation professionnelle.

Il est proposé aux salariés d'entreprises non soumises à l'obligation du congé de reclassement

Article 1

Il est institué un contrat de sécurisation professionnelle dont l'objet est de permettre aux licenciés pour motif économique, auxquels l'article L. 1233-71 du code du travail concernant le congé de reclassement n'est pas applicable, de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un ensemble de mesures favorisant un reclassement accéléré vers l'emploi.

Il concerne les entreprises de moins de 1.000 salariés

Article 2

Dans les entreprises de moins de 1000 salariés, l'employeur doit proposer à chaque salarié remplissant les conditions prévues à l'article 3 ci-dessous, dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique, le bénéfice d'un contrat de sécurisation professionnelle.

Sont concernés les salariés justifiant d'un an d'ancienneté (conditions particulières pour une ancienneté inférieure)

Article 3

Pour pouvoir bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle, les salariés doivent avoir au moins 1 an d'ancienneté et être aptes à l'emploi. Les salariés n'ayant pas un an d'ancienneté, mais disposant de droits d'assurance chômage pourront bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle, mais le montant de leur allocation sera égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi auquel ils peuvent prétendre.

Le CSP est proposé aussi aux chômeurs en fin de CDD, contrat intérim ou contrat de chantier

Article 4

A titre expérimental, le contrat de sécurisation professionnelle pourra être ouvert aux demandeurs d'emploi en fin de CDD, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat de chantier visé à l'article L.1236-8 du Code du travail, sur un bassin d'emploi donné.

Les employeurs doivent informer les salariés sous peine de devoir payer une contribution à Pôle emploi

Article 5

Chacun des salariés visés à l'article 3 doit être informé individuellement et par écrit du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier. A défaut, l'employeur est redevable à Pôle Emploi d'une contribution spécifique correspondant à 2 mois de salaires bruts, portés à 3 mois lorsque son ancien salarié bénéficie d'un contrat de sécurisation professionnelle dans les conditions prévues à l'article 8 ci-après.

Le salarié dispose d'un délai de 21 jours pour répondre, le défaut de réponse vaut refus

Article 5

Il dispose d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser une telle convention à partir de la remise de la proposition du contrat de sécurisation professionnelle selon les modalités prévues à l'article 7.

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 compétente. Dans tous les cas, l'absence de réponse dans le délai prévu est assimilée à un refus du contrat de sécurisation professionnelle.

Le salarié qui accepte le CSP perçoit l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle

Le contrat de travail est rompu et une indemnité de licenciement est due.

Article 9

Le contrat de travail d'un salarié ayant accepté un contrat de sécurisation professionnelle, dont le bénéfice lui a été proposé conformément à l'article 5 du présent accord, est rompu du fait du commun accord des parties.

La rupture du contrat de travail prend effet à l'expiration du délai de réflexion visé à l'article 5 du présent accord. Celui-ci bénéficie, dès le jour suivant cette rupture, du statut d'adhérent au contrat de sécurisation professionnelle.

Cette rupture ouvre droit au versement d'une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait eue s'il avait effectué son préavis.

Le CSP est fixé à 12 mois

La durée maximum est fixée à 12 mois.

Article 10

Le contrat de sécurisation professionnelle a une durée maximum de 12 mois.

Statut des bénéficiaires

- Ils perçoivent une allocation égale à 80% du salaire journalier de référence ;
- Ils valident leurs droits à retraite complémentaire dans les mêmes conditions que les chômeurs indemnisés.

Article 11

Les salariés bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Ils perçoivent de Pôle Emploi, pendant la durée d'exécution du contrat de sécurisation professionnelle, une allocation spécifique de sécurisation égale à 80% du salaire journalier de référence, sans que cette allocation puisse être inférieure à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi du régime d'assurance chômage pendant la même période.

Le salaire de référence servant au calcul de l'allocation spécifique de sécurisation est le salaire de référence retenu pour le calcul de l'ARE du régime d'assurance chômage.

La détermination du montant de l'allocation spécifique de sécurisation s'effectue dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Les salariés bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle participent à la validation de leurs droits à la retraite complémentaire dans les mêmes conditions, sur la même assiette et au même taux que les chômeurs indemnisés en allocation d'aide au retour à l'emploi.

Le service de l'allocation spécifique est interrompu à compter du jour où le bénéficiaire a retrouvé un emploi, sauf dans les cas visés à l'article 15.

Activité salariale

Le bénéficiaire du CSP peut travailler en CDD ou intérim pendant 2 périodes, durée minimale 1 mois et durée cumulée inférieure à 3 mois, le CTP est alors réputé « suspendu ».

Article 16

Au cours de son contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire pourra réaliser deux périodes d'activités professionnelles en entreprise, sous forme de CDD ou de contrat d'intérim d'une durée minimale d'un mois, et dont la durée totale ne pourra excéder trois mois. Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié par l'entreprise où il exerce et son contrat de sécurisation professionnelle est suspendu.

Le bénéficiaire retrouve un emploi moins bien rémunéré pendant son CSP

Si le bénéficiaire retrouve un emploi avant la fin du CSP et que la rémunération est inférieure d'au moins 15% à celle qu'il percevait sur un emploi précédent, il bénéficie d'une indemnité différentielle de reclassement ;

Article 17

Lorsque, avant le terme du contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire reprend un emploi dont la rémunération est, pour une même durée du travail, inférieure d'au moins 15% à la rémunération de son emploi précédent, il perçoit une indemnité différentielle de reclassement. Cette indemnité dont l'objet est de compenser sa baisse de rémunération, lui est versée mensuellement pour une durée qui ne peut excéder 12 mois et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % de ses droits résiduels à l'allocation spécifique de sécurisation.

Entrée en vigueur du dispositif

Le CSP entre en vigueur à la publication de l'arrêté d'agrément (on parle du 1^{er} août 2011) jusqu'au 31/12/2013.

Article 24

Cet accord entrera en vigueur à compter de la publication de son arrêté d'agrément et cessera de plein droit le 31 décembre 2013.

Xavier BERTRAND, Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé s'est félicité de l'accord du 7 juin et indique qu'il proposera rapidement aux partenaires sociaux de signer une convention conforme à l'ANI.

Les négociations pour finaliser la mise en œuvre du CSP doivent se tenir le 27 juin 2011.