

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

CSP : proposition par l'employeur et acceptation par le salarié

Nous poursuivons notre série d'articles concernant la nouvelle convention UNEDIC portant sur le CSP. Nous abordons spécifiquement cette fois, les obligations de l'employeur concernant la proposition du CSP ainsi que ...

Sommaire

- Proposer le CSP au bon moment
- Procédure d'acceptation du CSP
- Indemnité compensatrice de préavis
- Référence

Nous poursuivons notre série d'articles concernant la nouvelle convention UNEDIC portant sur le CSP.

Nous abordons spécifiquement cette fois, les obligations de l'employeur concernant la proposition du CSP ainsi que les dispositions encadrant l'acceptation (ou le refus) par le salarié concerné.

Proposer le CSP au bon moment

Selon la « nature » du licenciement, le CSP doit être proposé aux dates suivantes :

- Licenciement économique précédé d'un entretien préalable : le document écrit est remis au cours de cet entretien contre récépissé ;
- Licenciement économique est soumis à la procédure d'information-consultation des IRP : le document est remis à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel ;
- Licenciement économique donne lieu à un PSE : le document est remis au lendemain de la notification ou de l'acquisition de la décision administrative de validation ou d'homologation de PSE.

Extrait de la convention du 26 janvier 2015

§ 2 - Lorsque le licenciement pour motif économique doit être précédé d'un entretien préalable au licenciement, le document écrit d'information prévu au paragraphe 1er du présent article est remis au salarié au cours de cet entretien préalable, contre récépissé1.

Lorsque le licenciement pour motif économique doit être soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants élus du personnel dans le cadre des articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du code du travail, le document écrit d'information prévu au paragraphe 1er est remis à chaque salarié concerné, contre récépissé, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel.

Lorsque le licenciement pour motif économique donne lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-2 à L. 1233-24-4 du code du travail, le document écrit d'information prévu au paragraphe 1er est remis à chaque salarié, contre récépissé, au lendemain de la notification ou de l'acquisition de la décision administrative de validation ou d'homologation du plan prévue à l'article L. 1233-57-4 du même code.

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 dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition du

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 réflexion ; et lui précisant qu'en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

Procédure d'acceptation du CSP

Information par l'employeur

Chacun des salariés concernés doit être informé, par l'employeur, individuellement et par écrit du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

Le document remis par l'employeur au salarié porte mention :

- De la date de remise du document faisant courir le délai de réflexion ;
- Du délai imparti au salarié pour donner sa réponse ;
- De la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation du CSP, son contrat de travail est rompu.

Un volet détachable

Le document remis au salarié comporte également un volet bulletin « d'acceptation détachable », à compléter par le salarié s'il demande à bénéficier du CSP, et à remettre à son employeur.

Délai de 21 jours ou plus

Le salarié dispose d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser, à partir de la date de la remise du document proposant le CSP.

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

Pendant le délai de réflexion

Les salariés qui acceptent le CSP, bénéficient dans les 8 jours de leur adhésion, d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi, destiné à l'éclairer dans son choix.

Extrait de la convention du 26 janvier 2015

Chapitre II - Procédure d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle

Article 4 -

§ 1er - Chacun des salariés concernés doit être informé, par l'employeur, individuellement et par écrit du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

Il dispose d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser un tel contrat à partir de la date de la remise du document proposant le contrat de sécurisation professionnelle selon les modalités prévues au paragraphe 2 du présent article.

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

Le document remis par l'employeur au salarié porte mention :

de la date de remise du document faisant courir le délai de réflexion ;

du délai de 21 jours imparti au salarié pour donner sa réponse ;

de la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, son contrat de travail est rompu.

Le document remis au salarié comporte également un volet bulletin « d'acceptation détachable », à compléter par le salarié s'il demande à bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle, et à remettre à son employeur.

Au cours du délai de réflexion, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi, destiné à l'éclairer dans son choix.

Article 9 -

§1er - Les salariés qui acceptent le contrat de sécurisation professionnelle bénéficient, dans les 8 jours de leur adhésion, d'un entretien individuel de pré-bilan pour l'examen de leurs capacités professionnelles.

Cet entretien de pré-bilan, qui peut conduire si nécessaire à un bilan de compétences, est suivi d'une période de préparation du plan de sécurisation professionnelle du bénéficiaire.

Indemnité compensatrice de préavis

L'employeur contribue au financement de l'allocation de sécurisation professionnelle versée aux bénéficiaires en s'acquittant du paiement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du dispositif et qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale.

Préavis > 3 mois

Dans le cas où l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du CSP est supérieure à 3 mois de salaire, la fraction excédant ce montant est versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.

Extrait de la convention du 26 janvier 2015

Chapitre VII - Financement du contrat de sécurisation professionnelle

Article 21 - L'employeur contribue au financement de l'allocation de sécurisation professionnelle versée aux bénéficiaires visés à l'article 15§1er de la présente convention en s'acquittant du paiement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du dispositif et qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale prévue à l'article L. 1234-1 2° et 3° du code du travail.

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

Pôle emploi assure, pour le compte de l'Unédic, le recouvrement de ces sommes.

Dans le cas où l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du contrat de sécurisation professionnelle est supérieure à 3 mois de salaire, la fraction excédant ce montant est versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.

Référence

Extrait publication UNEDIC du 04 février 2015