

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Contrat de Sécurisation Professionnelle : l'UNEDIC fait le point

Dans un document récent, l'UNEDIC propose au travers de 28 pages de nombreuses informations sur ce dispositif en vigueur depuis le 1er septembre 2011. Nous en profitons pour vous en ...

Sommaire

- 1 Dispositif qui remplace 2 autres
- Employeurs concernés
- Salariés concernés
- Proposition obligatoire
- Les conditions pour bénéficier du CSP
- Les conséquences si le CSP est accepté
- Indemnisation pendant le CSP

Dans un document récent, l'UNEDIC propose au travers de 28 pages de nombreuses informations sur ce dispositif en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2011.

Nous en profitons pour vous en donner un résumé.

1 Dispositif qui remplace 2 autres

Le CSP (Contrat de Sécurisation Professionnelle) remplace à compter du 1^{er} septembre 2011 :

- La CRP (Convention de Reclassement Personnalisé) ;
- Le CTP (Contrat de Transition professionnelle).

La date du 1^{er} septembre 2011 s'entend comme la date de début des procédures de licenciement économique.

Employeurs concernés

Le CSP concerne :

- Les entreprises de moins de 1.000 salariés ;
- Les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, quel que soit leur effectif.

Extrait du document UNEDIC

Les entreprises, qui doivent proposer le CSP à leurs salariés pour lesquels elles envisagent une procédure de licenciement pour motif économique, sont les entreprises de moins de 1000 salariés et les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, quel que soit leur effectif.

Nota : les entreprises comptant plus de 1.000 salariés doivent mettre en œuvre les dispositions du congé de reclassement.

Extrait du document UNEDIC

Les entreprises de plus de 1000 salariés doivent, quant à elles, mettre en œuvre les dispositions du congé de reclassement.

Salariés concernés

L'UNEDIC rappelle que sont concernés :

- Les salariés titulaires d'un contrat CDI, visés par une procédure de licenciement économique ;
- À titre expérimental, les salariés en CDD sur certains bassins d'emploi.

Extrait du document UNEDIC

Sont concernés les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée. Toutefois, la convention du 19 juillet 2011 prévoit une expérimentation applicable aux contrats à durée déterminée dans certaines conditions.

A TITRE EXPÉRIMENTAL, sur certains bassins d'emploi donnés, il est prévu la possibilité pour les demandeurs d'emploi en fin de contrat de travail à durée déterminée, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat conclu pour la durée d'un chantier visé à l'article L. 1236-8 du code du travail, de bénéficier du CSP dans les conditions fixées par le comité de pilotage national (ANI du 31/05/2011).

Proposition obligatoire

L'employeur a l'obligation de proposer le CSP à ses salariés, sous peine de verser une contribution spécifique à Pôle emploi, équivalente à 2 ou 3 mois de salaire.

Extrait du document UNEDIC

L'employeur, dans les entreprises relevant du champ d'application du CSP, a l'obligation de proposer le CSP à tous les salariés

visés par un licenciement pour motif économique, quelle que soit leur ancienneté. Si cette obligation n'est pas respectée, l'employeur verse à Pôle emploi une contribution spécifique, dont le montant correspond à 2 ou 3 mois de salaire selon les cas

Les conditions pour bénéficier du CSP

Les salariés doivent remplir simultanément 4 conditions :

1. Remplir les conditions pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, à savoir justifier d'un an d'ancienneté au minimum dans l'entreprise (les salariés bénéficieront alors de l'allocation de sécurisation professionnelle) OU en cas d'ancienneté insuffisante justifier d'une affiliation au régime d'assurance chômage suffisante ;
2. Ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (ou ne pas avoir suffisamment de trimestres si cet âge n'est pas atteint pour bénéficier d'une retraite à taux plein) ;
3. Être apte au travail ;
4. Résider sur le territoire du champ d'application de l'assurance chômage (métropole, DOM et collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin).

Les conséquences si le CSP est accepté

Lorsque le salarié accepte le CSP, les conséquences sont alors les suivantes :

- Le contrat est rompu au lendemain du délai de réflexion (21 jours) ;
- Le salarié perçoit une indemnité de licenciement ;
- Aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due (sauf lorsque le préavis excède 3 mois, la partie excédant est alors due) ;
- La rupture peut être contestée dans un délai de 12 mois.

Extrait du document UNEDIC

L'acceptation du CSP emporte rupture du contrat de travail au lendemain du terme du délai de réflexion.

Le salarié perçoit les indemnités de rupture auxquelles il a droit (indemnité de licenciement, notamment), à l'exception de l'indemnité de préavis. Si le salarié bénéficie d'une durée de préavis supérieure à 3 mois, la fraction de l'indemnité correspondante excédant ces 3 mois lui est versée par l'employeur.

Le salarié dispose d'un délai de 12 mois à compter de son adhésion au CSP pour contester la rupture du contrat de travail. Ce délai de 12 mois ne lui est opposable que s'il en a été fait mention dans la proposition de CSP (art. L. 1233-67 du code du travail).

Indemnisation pendant le CSP

Le bénéficiaire du CSP perçoit pendant la période de CSP, du versement d'une Allocation de Sécurisation Professionnelle (ASP), dont le montant est égal à :

- 80% de l'ancien salaire brut si le salarié justifie d'une ancienneté minimale d'un an ;
- Montant de l'ARE dont aurait bénéficié le salarié, en cas d'ancienneté inférieure à 1 an.

L'ASP est versée pendant une durée maximale fixée à 1 an.

Extrait du document UNEDIC

Le bénéficiaire du CSP perçoit l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

Le montant de l'ASP varie selon l'ancienneté du salarié :

- pour les salariés ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, l'ASP est égale à 80 % du salaire journalier de référence, calculé à partir des salaires des 12 derniers mois (l'ASP ne peut être inférieure au montant de l'ARE que le bénéficiaire aurait perçu s'il n'avait pas adhéré au CSP) ;
- pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'ASP est équivalente au montant de l'ARE que le bénéficiaire aurait perçu s'il n'avait pas adhéré au CSP.