



LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Le contrat de sécurisation professionnelle est un dispositif d'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés et celles en redressement judiciaire ou liquidation judiciaire quel que soit leur effectif. Ce dispositif, qui permet aux intéressés de bénéficier, après la rupture du contrat, d'une indemnisation, d'une formation et d'incitations à la reprise d'emploi, a été prorogé jusqu'au 31 décembre 2025 par un avenant du 22 novembre 2024 et aménagé plus récemment par un avenant du 20 mars 2025.

LES ENTREPRISES ET SALARIÉS CONCERNÉS PAR CE DISPOSITIF

Les entreprises concernées

Le dispositif s'applique aux entreprises et établissements privés, ainsi que, sauf dispositions particulières, aux entreprises publiques et aux établissements publics industriels et commerciaux. Parmi ces entreprises, sont concernées celles qui envisagent de procéder à un ou plusieurs licenciements pour motif économique et qui ne sont pas tenues de proposer des congés de reclassement aux salariés concernés c'est-à-dire :

- les entreprises dont l'effectif est inférieur à 1 000 salariés tous établissements confondus
- et celles en redressement ou en liquidation judiciaires, quel que soit leur effectif.

L'obligation de proposer le CSP ne s'applique pas non plus lorsque l'employeur prévoit, dans le cadre d'un PSE, de proposer aux salariés le bénéfice d'un congé de reclassement (CE, 29 juin 2016, n° 389278).

Les salariés concernés

L'employeur a l'obligation de proposer un CSP à chaque salarié qui lui est lié par un contrat de travail à durée indéterminée, dont il envisage le licenciement pour motif économique, qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou collectif. Pour pouvoir accéder à ce dispositif les salariés doivent remplir plusieurs conditions :

- justifier d'une durée d'affiliation à l'assurance chômage au moins égale à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées. Cette durée équivalente à quatre mois s'apprécie sur une période de référence de 24 mois, ou 36 mois pour les salariés de 55 ans et plus.
- ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite ou, si cet âge est atteint, ne pas justifier du nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein.
- résider en France.
- être physiquement apte à l'exercice d'un emploi.

Les salariés n'ayant pas un an d'ancienneté, mais qui remplissent les autres conditions mentionnées ci-dessus, peuvent bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle. Ils ne pourront toutefois prétendre à l'allocation de sécurisation professionnelle mais percevront l'allocation d'aide au retour à l'emploi calculée dans les conditions de droit commun et versée pour la durée prévue par la Convention d'assurance chômage.

Les conditions pour bénéficier du CSP s'apprécient au jour où l'acceptation du salarié prend effet et où son contrat est rompu. Le CSP doit être proposé à tous les salariés concernés, y compris ceux qui exercent plusieurs emplois, et même si l'activité principale est exercée dans une autre entreprise. Il doit également être proposé quand ces salariés perdent l'activité qu'ils ont conservée, y compris s'ils ont déjà adhéré à un CSP au titre du premier emploi perdu.

à la procédure d'information et de consultation prévue en cas de licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés sur 30 jours

- 3 Soit, lorsque le licenciement donne lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi, au lendemain de la notification par l'autorité administrative de sa décision de valider ou d'homologuer le PSE, que celui-ci résulte d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

À SAVOIR

Lorsqu'un salarié licencié pour motif économique s'inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi, le conseiller France Travail doit s'assurer que son employeur lui a proposé individuellement et par écrit d'adhérer au CSP. Dans le cas contraire, le conseiller informe l'intéressé de cette possibilité et l'employeur est passible de pénalités.

- Le salarié dispose d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser le CSP. Ce délai court à compter du lendemain de la date de remise par l'employeur au salarié du document sur le CSP. Pour les salariés protégés, dont le licenciement est soumis à autorisation, le délai de 21 jours est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative. Lorsque le CSP est proposé par France Travail, le délai de réflexion est de 21 jours à compter de la date d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi.



- Au cours du délai de réflexion, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par France Travail et destiné à l'éclairer dans son choix. Il a accès à certaines informations dans ce cadre à savoir outre le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle à laquelle il peut prétendre, sa durée d'indemnisation en cas d'adhésion au CSP, le montant et la durée prévisionnelle de son indemnisation au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.
- Dans le cadre du CSP, le silence vaut refus. Ainsi, si le salarié veut adhérer il doit manifester sa volonté de bénéficier du CSP en remettant à l'employeur le bulletin d'acceptation qui lui a été remis avec le document d'information. Il doit compléter ce bulletin, le signer et l'accompagner d'une copie de sa pièce d'identité. L'acceptation emporte adhésion au CSP.
- Si à la date prévue par la loi pour notifier le licenciement (C. trav., art. L. 1233-15 et L. 1233-39), le délai de réflexion n'est pas expiré, l'employeur adresse au salarié, à titre conservatoire, une lettre recommandée avec avis de réception qui précise :
 - l'énoncé du motif économique de la rupture
 - la date d'expiration du délai de réflexion
- qu'en cas de refus de sa part du CSP, cette lettre constituera la notification de son licenciement
- Le CSP prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail. Notons qu'en cas d'acceptation du CSP sur proposition de France Travail, l'adhésion prend effet au lendemain de l'expiration du délai de réflexion de 21 jours courant à compter de l'inscription comme demandeur d'emploi.
- L'adhésion du salarié au CSP emporte rupture du contrat de travail (art. L. 1233-67).
- Dès l'acceptation du CSP, l'employeur transmet à l'agence France Travail dans le ressort duquel le salarié est domicilié, le bulletin d'acceptation complété par lui et le salarié, ainsi que la copie de la pièce d'identité de ce dernier.
- Au plus tard à la rupture du contrat de travail, l'employeur complète son précédent envoi en adressant à France Travail l'ensemble des documents nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur (attestation d'employeur, demande d'ASP complétée et signée par le salarié, copie de sa carte Vitale et relevé d'identité bancaire).



Le salarié dispose d'un délai de 21 jours pour accepter le CSP



LA PROCÉDURE

- L'employeur doit proposer le contrat de sécurisation professionnelle au salarié vis-à-vis duquel il envisage un licenciement pour motif économique.

Cette proposition se fait individuellement et par écrit. Cette proposition doit être faite :

- 1 Soit lors de l'entretien préalable au licenciement, en cas de licenciement économique individuel ou de moins de dix salariés sur 30 jours
- 2 Soit à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants du personnel, lorsque le licenciement est soumis

LA DURÉE DU CSP

Le CSP prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail. Sa durée initiale est de 12 mois.

Il faut savoir toutefois que cette période est allongée des éventuelles périodes d'activité professionnelle réalisées.

Sont prises en compte les périodes d'activité autorisées pendant le CSP

et durant lesquelles le CSP et l'ASP sont suspendus.

Des périodes d'arrêts de travail et de congés peuvent aussi allonger la durée du CSP.

Ces périodes étant retenues dans la limite de trois mois supplémentaires, la durée totale du CSP ne peut donc excéder 15 mois de date à date.

L'OBJECTIF DU CSP

Selon les dispositions de l'article L 1233-65 du code du travail, le CSP a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création d'entreprise.

Comme indiqué plus haut, le bénéficiaire peut réaliser des périodes d'activité professionnelle pendant une durée limitée. Au-delà de six mois d'activité, il perd le bénéfice du dispositif.

L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ RÉSERVÉ AUX BÉNÉFICIAIRES

Dans le cadre de ce parcours, l'intéressé bénéficie d'un suivi régulier et de diverses mesures d'accompagnement, d'évaluation professionnelle et d'actions de formation qui sont inscrites dans un plan de sécurisation professionnelle. On peut distinguer trois étapes, dans le cadre de l'accompagnement renforcé réservé aux bénéficiaires du CSP :

Pré-bilan

Dans les huit jours de leur adhésion un entretien individuel de pré-bilan pour l'examen des capacités professionnelles de l'intéressé doit avoir lieu.

L'entretien de pré-bilan peut conduire, si nécessaire, à un bilan de compétences. Il est suivi d'une période de préparation du plan de sécurisation professionnelle du bénéficiaire qui est destinée à identifier le profil et le projet professionnel du bénéficiaire du CSP, ses atouts potentiels, ses difficultés et ses freins éventuels.

Élaboration et mise en œuvre du plan de sécurisation professionnelle (PSP)

Le PSP doit être validé et mis en œuvre au plus tard dans le mois

suivant l'entretien de pré-bilan. Le PSP prend la forme d'un document écrit qui définit le projet de reclassement du bénéficiaire et notamment les caractéristiques de l'offre raisonnable d'emploi que pourra lui proposer son conseiller France Travail.

Le document précise aussi les conditions dans lesquelles l'intéressé cesse de bénéficier du CSP quand il refuse une action de reclassement ou ne s'y présente pas, ou lorsqu'il refuse à deux reprises une offre raisonnable d'emploi. La cessation du CSP dans une telle hypothèse n'autorise pas

France Travail à réclamer au bénéficiaire les allocations qu'il a perçues (Cass. soc., 10 juill. 2019, n° 18-14.183).

Suivi du bénéficiaire

Chaque bénéficiaire du CSP fait l'objet d'un suivi individualisé pour favoriser son reclassement.

Au cours des deux derniers mois d'accompagnement, un entretien

final est réalisé afin que le conseiller référent et le bénéficiaire établissent un bilan du dispositif.

À l'issue du quatrième mois d'accompagnement, un point d'étape est réalisé afin que le conseiller et le bénéficiaire analysent conjointement les actions mises en œuvre avec le projet défini lors de l'entretien de pré-bilan et d'envisager, le cas échéant, les ajustements et nouvelles actions à effectuer.

LA NATURE DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Les mesures d'accompagnement inscrites dans le PSP sont diverses.

Il peut s'agir :

- d'un bilan de compétences ;
- d'un suivi individuel de l'intéressé par l'intermédiaire d'un référent spécifique ;
- de mesures d'appui social et psychologique ;

- de mesures d'accompagnement : préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi, etc ;
- d'actions de validation des acquis de l'expérience ;
- et/ou de mesures de formation etc...

LES OBLIGATIONS DU BÉNÉFICIAIRE

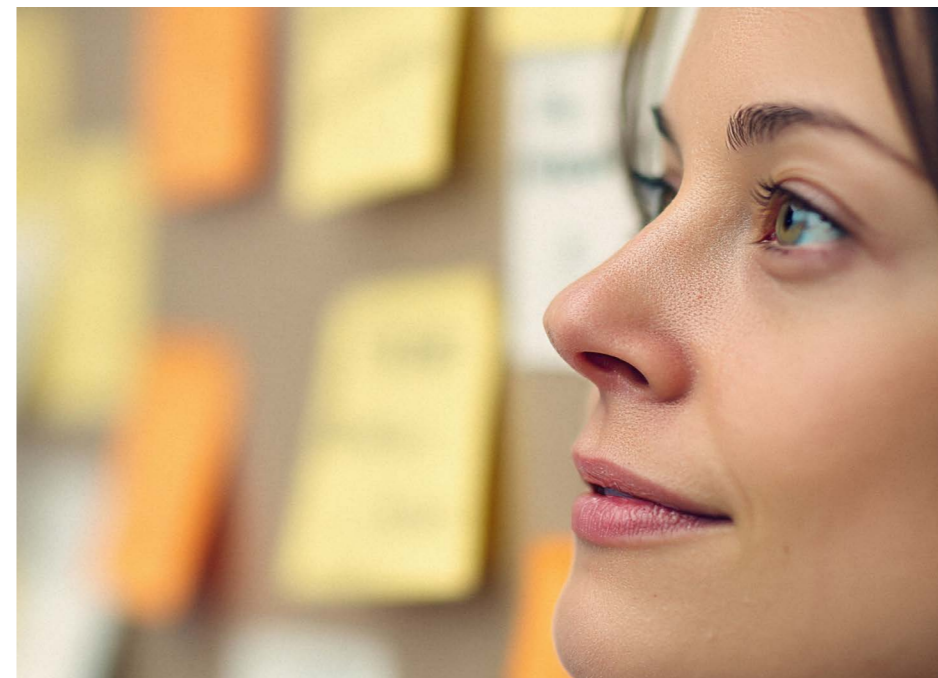
Le bénéficiaire d'un CSP est tenu d'accepter les offres raisonnables d'emploi qui lui sont proposées par son conseiller.

Il doit aussi signaler toute reprise d'activité.

Rappelons qu'en cas de reprise d'emploi en CDI, en CDD ou contrat de travail temporaire d'une durée d'au moins six mois, l'intéressé cesse de bénéficier du CSP.

Toutefois :

- la rupture de ce contrat de travail pendant la période d'essai autorise la reprise du CSP pour la durée restant à courir ;
- Les personnes reprenant un CDD ou un CTT de moins de trois jours, ou s'engageant dans une création-reprise d'entreprise ou dans l'exercice d'une activité professionnelle non salariée perdent le bénéfice du CSP et du versement de l'ASP.



L'INDEMNISATION DU BÉNÉFICIAIRE

Pendant le CSP, le titulaire a droit à l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) versée par France Travail.

L'ASP est versée mensuellement à terme échu, pour tous les jours ouvrables ou non.

Le montant de l'ASP dépend du montant du salaire de référence et varie en fonction de l'ancienneté du bénéficiaire dans l'entreprise.

- Dans le cadre du CSP et quelle que soit l'ancienneté du salarié, le salaire journalier de référence se calcule selon des règles en partie distinctes de celles prévues par le règlement général d'assurance chômage. En effet, seules les rémunérations issues du contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au CSP sont prises en compte, et non celles perçues au titre d'autres contrats de travail qui sont retenues pour calculer

l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Lorsque le bénéficiaire du CSP justifie d'une année d'ancienneté au moment de son licenciement, l'allocation qui lui est versée est égale à 75 % du SJR spécifique au CSP. Notons que la dégressivité qui s'applique à l'ARE à partir du septième mois aux personnes percevant une rémunération d'au moins 4 500 € brut environ par mois est écartée pour la durée du CSP, y compris pour les personnes ne justifiant pas d'une année d'ancienneté.

- Le montant de son ASP ne peut être inférieur au montant de l'ARE auquel il aurait pu prétendre s'il n'avait pas accepté le CSP. En outre, le montant de l'ASP ne peut excéder le montant maximal de l'ARE qui aurait pu être perçu en cas de refus d'adhésion au CSP.

- La durée de versement de l'ASP dépend également de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Si le bénéficiaire justifie d'un an d'ancienneté dans son entreprise, l'ASP lui est versée pour la durée du CSP, soit pendant 12 mois à compter de la prise d'effet du CSP, et ce, quelle que soit la durée d'indemnisation à laquelle la personne aurait pu prétendre au titre de l'ARE.

Des règles spécifiques sont appliquées pour les bénéficiaires ne justifiant pas d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas d'adhésion au CSP sur proposition de l'employeur, l'ASP est due dès le début du CSP, donc dès le lendemain de la rupture du contrat de travail. Le versement de l'ASP débute immédiatement sans appliquer les différés d'indemnisation ou le délai d'attente qui s'imposent aux demandeurs d'emploi en dehors du CSP.

- elle est versée pour une durée de 12 mois de date à date, sous réserve que le contrat de travail repris ne soit pas rompu
- son montant total est plafonné à 50 % des droits résiduels à l'ASP
- elle ne peut se cumuler simultanément avec les aides au reclassement prévues par la convention d'assurance chômage.

L'IDR est versée mensuellement, à terme échu, à la demande du bénéficiaire qui doit remplir un formulaire en ce sens.

Le versement d'une prime au reclassement

Le bénéficiaire du CSP qui retrouve un emploi avant la fin du dixième

mois du dispositif peut solliciter le versement d'une prime au reclassement, à condition :

- qu'il s'agisse d'un emploi en CDI, en CDD ou d'un CTT d'une durée d'au moins six mois
- que son PSP ait été validé par son conseiller France Travail
- et qu'il ait bénéficié de l'ASP

Le bénéficiaire est informé de la possibilité de percevoir cette prime et doit en faire la demande par formulaire, dans un délai de 30 jours suivant la date de reprise d'emploi. Le montant de la prime au reclassement est équivalent à 50 % des droits résiduels à l'ASP. Elle ne peut être attribuée qu'une seule fois et

donne lieu à deux versements égaux :

- le premier versement intervient au plus tôt au lendemain de la date de reprise d'emploi ;
- le second intervient trois mois après la date de reprise d'emploi, sous réserve que l'intéressé exerce toujours cet emploi.

L'aide aux congés non payés

Le salarié qui, après avoir bénéficié de l'ASP, a repris un emploi dans une entreprise fermant pour congés payés sans justifier de droits à congés suffisants, peut obtenir une aide pour congés non payés.

LA PROTECTION SOCIALE DU BÉNÉFICIAIRE DU CSP

Le bénéficiaire du CSP bénéficie, dès le jour suivant la rupture du contrat de travail, du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

À ce titre, il conserve une couverture en matière d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès et en matière d'AT-MP. Par ailleurs, les périodes passées en CSP sont validées au titre de l'assurance vieillesse. Les titulaires de l'ASP bénéficient aussi de points de retraite complémentaire au même titre que les bénéficiaires de l'assurance chômage. Une participation de 3 % assise sur le salaire journalier de référence est prélevée à ce titre sur l'allocation journalière.



Le montant de l'ASP ne peut être inférieur au montant de l'ARE auquel le salarié aurait pu prétendre s'il n'avait pas adhéré s'il n'avait pas accepté le CSP



LES AIDES EN CAS DE REPRISE D'UN EMPLOI

Des aides ont été instituées afin d'inciter les bénéficiaires du CSP à reprendre une activité.

Le versement d'une indemnité différentielle de reclassement (IDR)

Lorsqu'avant le terme du CSP, le bénéficiaire reprend un emploi salarié dont la rémunération est inférieure à la rémunération de son

emploi précédent, pour un nombre identique d'heures hebdomadaires de travail, il peut percevoir une indemnité différentielle de reclassement.

Le montant mensuel de l'IDR est égal à la différence entre 30 fois le SJR et le salaire brut mensuel de l'emploi repris. Cette indemnité, dont l'objet est de compenser la baisse de rémunération, connaît trois limites :

LA POSSIBILITÉ DE VERSEMENT DE L'ARE AU TERME DU CSP

À la fin du CSP, les personnes bénéficiant encore de droits à indemnisation et inscrit comme demandeur d'emploi à France Travail, continueront à être prises en charge par l'assurance chômage selon les règles de droit commun. La durée d'indemnisation sera réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'ASP.

Les allocations sont versées sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente.

France Travail doit adresser un courrier au bénéficiaire du CSP, au moins 30 jours avant son terme :

- L'informant, s'il n'a aucun reliquat de droits ouverts, du fait qu'il n'a droit à aucune indemnisation
- Dans le cas contraire, l'informant notamment de la durée du droit à l'ARE restant au terme prévisionnel du CSP, le montant journalier de l'allocation servie au terme du CSP, le point de départ prévisionnel de l'indemnisation en ARE.

LE FINANCEMENT DU CSP

- L'employeur participe au financement du dispositif en versant une contribution au titre de ses salariés qui perçoivent l'ASP (et justifient de plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise). Cette contribution correspond à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas adhéré au CSP majoré de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes (charges patronales et salariales).

- Dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle, le contrat de travail est rompu en cas d'acceptation de celui-ci par le salarié au terme du délai de réflexion (21 jours). Il n'y a pas de préavis et le salarié en est ainsi

privé. Cependant, dans certaines hypothèses (salarié ayant moins de 1 an d'ancienneté ou préavis supérieur à 3 mois), le salarié perçoit néanmoins de l'employeur tout ou partie de l'indemnité de préavis.

À SAVOIR ÉGALEMENT

L'ASP est cumulable avec une pension d'invalidité

Les personnes percevant une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie peuvent adhérer au CSP. Dans ce cas, le montant de l'ASP peut être intégralement cumulé avec cette pension, dès lors que les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits ont été eux-mêmes cumulés avec ladite pension.

À défaut, le montant de l'ASP servi est égal à la différence entre le montant de l'ASP normalement calculé et celui de la pension d'invalidité.

L'ASP peut être cumulable avec les revenus d'une activité conservée

Lorsque le CSP a été proposé à une personne qui exerçait plusieurs emplois salariés, les revenus issus des activités conservées se cumulent intégralement avec l'ASP versée au titre du CSP, dès lors que l'exercice de ces emplois est compatible avec les actions inhérentes au CSP.

Cependant, au titre des procédures de licenciement qui ont été engagées à compter du 1^{er} novembre 2023, une distinction doit être opérée :

- Un emploi exercé pendant le CSP et ayant débuté avant la fin du contrat de travail donnant lieu à adhésion au dispositif ne permettra ce cumul que s'il répond à la définition de l'activité conservée prévue par le règlement général d'assurance chômage.
- S'il ne répond pas à cette définition, le CSP et le versement de l'ASP seront suspendus pendant la période d'activité. La personne pourra cependant prétendre au versement d'une indemnité différentielle de reclassement si elle remplit les conditions.

L'employeur doit informer le salarié du motif économique de la rupture

La Cour de cassation a jugé que lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique dans un document écrit remis au salarié. Pour que cette obligation d'information soit considérée comme remplie, le document transmis au salarié doit énoncer à la fois la raison économique qui fonde la décision et sa conséquence précise sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié.

Cette notification doit en outre intervenir au plus tard lors de l'acceptation du CSP.

À défaut, le salarié pourra contester ultérieurement le bien-fondé de la rupture et obtenir l'indemnisation prévue en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. A été jugée tardive la notification intervenue alors que le salarié avait déjà adressé le bulletin d'acceptation à l'employeur.

La Cour de cassation a jugé qu'en l'absence de motif économique de licenciement, le CSP étant dépourvu de cause, l'employeur est tenu de verser l'indemnité compensatrice de préavis. Le salarié qui a adhéré au CSP peut ainsi contester la rupture du contrat ou son motif pendant 12 mois à compter de l'adhésion.

Le délai de prescription de 12 mois n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de CSP (C. trav., art. L. 1233-67, al. 1). À cet égard, cette obligation est remplie dès lors que l'employeur a remis au salarié, lors de la proposition du CSP, la notice d'information établie par l'Unédic, laquelle mentionne le délai de contestation de 12 mois (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-17.707).

Christine Derigny / Directrice

RÉUNION STRASBOURG



Une réunion d'information CSN a eu lieu sur Strasbourg dans les locaux de la CFE CGC le 22 septembre dernier.

Parmi les thèmes choisis : celui du harcèlement moral en entreprises qui a particulièrement intéressé les participants.

Pour rappel un article sur ce sujet a été publié dans la tribune n° 656 (octobre/novembre/décembre 2024).

LA CSN EN ENTREPRISES

■ STANHOME France

Mme FROMONT Chantal, désignée délégué syndical central de la société STANHOME France

Mme RIVIÈRE Patricia désignée représentant syndical au CSE central de STANHOME France

CONGÉS D'HIVER DE LA CSN

La CSN sera fermée pour cause de congés de fin d'année du **24 décembre 2025** au **4 janvier 2026** inclus.

C'est avec beaucoup de tristesse que nous avons appris le décès de notre adhérent, M. Jacques Bertrand, le 19 juin dernier.

M. Bertrand a occupé durant de nombreuses années les fonctions de Président du groupe de Roanne ainsi que celles d'administrateur adjoint de la CSN. Nous adressons toutes nos condoléances à la famille de notre collègue