



À L'ATTENTION  
DE L'EMPLOYEUR

## LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

**LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE\*, D'UNE DURÉE DE 12 MOIS, À POUR OBJET DE PERMETTRE AUX SALARIÉS VISÉS PAR UNE PROCÉDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE DE BÉNÉFICIER, APRÈS LA RUPTURE DE LEUR CONTRAT DE TRAVAIL, D'UN ENSEMBLE DE MESURES LEUR PERMETTANT UN RECLASSEMENT ACCÉLÉRÉ.**

Ces mesures comprennent :

### DES ACTIONS PERSONNALISÉES

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 FINANCIÈRES À 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 26 janvier 2015 applicable aux procédures de licenciement pour motif économique engagées à compter du 1<sup>er</sup> février 2015.

## QUI DOIT PROPOSER ?

- **VOTRE ENTREPRISE COMPTE MOINS DE 1 000 SALARIÉS\*\* ET VOUS LICENCIEZ POUR RAISON ÉCONOMIQUE,**
- **VOTRE ENTREPRISE EST EN REDRESSEMENT OU LIQUIDATION JUDICIAIRE, QUELLE QUE SOIT SA TAILLE,**

**VOUS DEVEZ PROPOSER UN CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE À TOUS LES SALARIÉS VISÉS 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.

## SALARIÉS CONCERNÉS

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\*\*\*\* ;
- à tout salarié ne bénéficiant pas d'une pension de retraite visée à l'article L.5421-4 3° du code du travail.

\*\* 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 1955 (art. L. 5421-4 1° du code du travail).

\*\*\*\* Au plus tard de 65 à 67 ans pour les personnes nées entre 1951 et 1955 (art. L. 5421-4 2° 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](http://www.pole-emploi.fr) ou [www.unedic.org](http://www.unedic.org)

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

### LORSQUE LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE DOIT ÊTRE PRÉCÉDÉ D'UN ENTRETIEN PRÉALABLE

**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.

### LORSQUE LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE DOIT ÊTRE SOUMIS À LA PROCÉDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

**1** **Remettre aux salariés concernés, contre récépissé, le document d'information\*\* sur le contrat de sécurisation professionnelle :**  
- à l'issue de la dernière réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (art. L. 1233-28 du code du travail),  
- le lendemain de la notification ou de l'acquisition de la décision administrative de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi (article L. 1233-57-4 du code du travail)

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, accompagné d'une copie de sa pièce d'identité ou du titre en tenant lieu, 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\* qui court à compter du lendemain de la remise des documents et 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 SALARIÉ

- Transmettre dès réception au Pôle emploi du domicile\*\*\* du salarié, le bulletin d'acceptation complété par l'employeur et le salarié, accompagné de la copie de la pièce d'identité de ce dernier ou du titre en tenant lieu.
- 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, relevé d'identité bancaire).
- Communiquer à ce Pôle emploi l'ensemble du dossier comprenant le formulaire de demande d'allocation de sécurisation professionnelle dûment complétée et signée par le salarié (avec les pièces demandées), l'attestation d'employeur afin de pouvoir débiter le versement de l'allocation.
- 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 de sécurisation professionnelle (À défaut de paiement à la date limite, vous êtes passible de majoration de retard).

**Vous devez adresser l'ensemble des documents relatifs au CSP au Pôle emploi du domicile du salarié.**

\* 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.

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

### POUR L'EMPLOYEUR

**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.

\* 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 la durée de 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 de 12 mois\*\*\* qui peut être portée jusqu'à 15 mois** (fixée de date à date à compter de la fin du contrat de travail). Le montant de son allocation\*\*\*\* est égal à :
  - 75% de son salaire brut antérieur après application de la retenue pour la participation à la retraite complémentaire durant les 12 mois du contrat, dans la limite de l'allocation journalière brute maximale prévue au titre de l'ARE (montant en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015 : 225.11€)
- **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 dont la rémunération, à nombre d'heures identique, est inférieure à la rémunération de l'emploi précédent, le bénéficiaire du contrat perçoit une indemnité différentielle de reclassement. En cas de reprise d'emploi en CDI ou en CDD ou CTT de 6 mois ou plus, une prime de reclassement peut être versée sous certaines conditions. L'indemnité différentielle de reclassement et la prime au reclassement ne peuvent se cumuler pour un même emploi. Ces différentes mesures peuvent être complétées par d'autres prestations (voir Pôle emploi).
- **À 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<sup>er</sup> février 2015, ce sont les dispositions du CSP de la convention du 19 juillet 2011 qui s'appliquent.

## VOTRE SALARIÉ(E) N'ACCEPTÉ 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.



À L'ATTENTION  
DE L'EMPLOYEUR

## Participation au financement du contrat de sécurisation professionnelle

### CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU FINANCEMENT DE L'ALLOCATION DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

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 2 mois de préavis, vous devez verser à Pôle emploi une contribution égale à 2 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.