

DISPOSITIFS

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

LES DISPOSITIFS DE FORMATION

Publié le : 21.12.2017 - Modifié le : 05.10.2018



Les entreprises de moins de 1000 salariés qui envisagent de licencier des salariés pour motif économique doivent leur proposer le contrat de sécurisation professionnelle. Dispositif de reclassement alliant indemnisation et mesures d'accompagnement (orientation, formation ...), le CSP a pour objectif un retour rapide à un emploi durable.

[Retrouvez les règles de prise en charge en bas de page.](#)

Suite à la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, les éléments suivants sont susceptibles d'évoluer.

Pour plus d'informations, consultez nos actualités juridiques

[VOIR LES ACTUALITÉS](#)

Consultez le dossier législatif sur le site de l'Assemblée Nationale (Travail : Liberté du choix de son avenir professionnel).

[VOIR LE DOSSIER](#)

Quel intérêt ?

- ✔ Remplir l'obligation d'information à l'égard des salariés visés par un licenciement économique.
- ✔ Proposer une prestation de nature à leur garantir un retour rapide à un emploi durable.

Qui est concerné ?

Les entreprises de **moins de 1000 salariés et les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, quelle que soit leur taille**, qui envisagent de licencier des salariés pour motif économique.

Les salariés doivent également :

- ✔ être éligibles à l'assurance chômage (c'est-à-dire justifier d'une certaine durée d'affiliation, variable selon l'âge de l'intéressé) ;
- ✔ être résidents en France ;
- ✔ être à la recherche effective et permanente d'un emploi ;

- ✔ être aptes au travail.

Les entreprises de 1000 salariés et plus doivent mettre en œuvre un dispositif spécifique : **le congé de reclassement**.



À NOTER

A titre expérimental dans certains bassins d'emploi, le CSP est également proposé, par Pôle emploi, aux demandeurs d'emploi notamment après un CDD d'au moins 6 mois.

Pour le Particulier

Le CSP vous permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé, définir un projet de reclassement réaliste afin d'optimiser vos chances de retour à l'emploi et percevoir un revenu de remplacement avantageux.

Qui prend l'initiative ?

L'employeur doit informer individuellement et par écrit le salarié concerné du contenu du CSP (document d'information remis contre récépissé, comportant un volet « bulletin d'acceptation détachable »). La proposition d'adhésion doit être faite :

- ✔ lors de l'entretien préalable au licenciement (licenciement économique individuel) ;
- ✔ à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants du personnel (licenciement économique collectif) ;
- ✔ en cas de licenciement donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) : le lendemain de la décision de validation ou d'homologation du PSE par la DIRECCTE.

Le salarié dispose d'un **délaï de 21 jours** pour accepter ou refuser le CSP. Il peut bénéficier, au cours de ce délai de réflexion, d'un entretien d'information avec Pôle emploi. A l'expiration des 21 jours, le défaut de réponse de sa part vaut refus.

- ✔ **En cas d'acceptation**, le bénéficiaire remet à l'employeur le bulletin d'acceptation accompagné d'une copie de sa pièce d'identité. Le contrat de travail est rompu d'un commun accord à l'expiration du délai de 21 jours. Le salarié est alors dispensé de préavis, perçoit les indemnités auxquelles il peut prétendre (indemnité de licenciement, de congés payés, éventuellement de préavis pour la fraction excédant 3 mois...) et devient stagiaire de la formation professionnelle (demandeur d'emploi en formation).

Dès l'acceptation du salarié, l'employeur transmet au Pôle emploi du domicile de l'intéressé le bulletin d'acceptation dûment complété et, au plus tard, à la rupture du contrat de travail, un ensemble de documents : attestation d'employeur, demande d'allocation de sécurisation professionnelle, copie de la carte Vitale du salarié...

- ✔ **En cas de refus**, la procédure de licenciement pour motif économique engagée **suit son cours**. Le salarié effectue son préavis ou en est dispensé par l'employeur et perçoit les indemnités auxquelles il peut prétendre.



À NOTER

A défaut de proposition de CSP par l'employeur, Pôle Emploi se substitue à lui en proposant le CSP au demandeur d'emploi qui dispose de 21 jours décomptés à partir de la date d'inscription à Pôle Emploi pour faire son choix. L'employeur doit verser à Pôle emploi une contribution spécifique égale à 2 mois de salaire brut, portée à 3 mois si le demandeur d'emploi adhère au CSP.

Prestations d'accompagnement et de formation éligibles

Dans les 8 jours qui suivent son acceptation du CSP, l'intéressé bénéficie d'un entretien individuel de pré-bilan organisé par Pôle emploi. A cette occasion, un bilan de compétences peut être préconisé.

L'entretien de pré-bilan est suivi d'une période de préparation du plan de sécurisation professionnelle du bénéficiaire, lequel doit être mis en œuvre au plus tard dans le mois qui suit l'entretien de pré-bilan.

Etabli par écrit, actualisable, le plan de sécurisation professionnelle comprend notamment : un suivi individualisé destiné à accompagner le bénéficiaire tout au long du déroulement du plan, et jusqu'à 6 mois après son reclassement :

- ✔ des mesures d'appui social et psychologique
- ✔ des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi
- ✔ des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi...)
- ✔ des actions de VAE

- ✔ des formations correspondant aux besoins de l'économie, prévisibles à court ou moyen terme.

Pour le Particulier

Vous pouvez mobiliser votre CPF (voir la page [Le compte personnel de formation](#)) pour toute action éligible dans le cadre de ce dispositif, correspondant à votre projet de reclassement.

Pendant le CSP, vous pouvez également effectuer des périodes de travail rémunérées (en CDD ou intérim) d'au moins 3 jours, dans la limite d'une durée cumulée de 6 mois.

D'une durée de 12 mois, le CSP peut être prolongé (jusqu'à 3 mois supplémentaires) de la durée des périodes d'activités professionnelles réalisées après le 6ème mois.

A l'issue du 4ème mois d'accompagnement effectif, un point d'étape est réalisé afin d'envisager, si nécessaire, des ajustements du plan de sécurisation professionnelle.

Quelle indemnisation des bénéficiaires ?

Le salarié qui adhère au CSP a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Il perçoit l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) correspondant à 75 % de son ancien salaire brut versée par Pôle emploi pendant la durée du CSP.

- ✔ Les bénéficiaires qui, au moment de leur licenciement, justifiaient de moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, perçoivent une allocation du même montant que l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).
- ✔ En cas de reprise d'emploi avant la fin du 10ème mois du CSP, le bénéficiaire peut percevoir – sous certaines conditions – une prime de reclassement. Cette prime n'est pas cumulable avec l'indemnité différentielle à laquelle l'intéressé peut prétendre s'il reprend, avant le terme du CSP, un emploi dont la rémunération est d'un montant inférieur à celle de son précédent emploi (à durée de travail égale).

Quel financement ?

Le CSP est financé par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSP), l'Unédic, l'Etat et Opcalia.

L'employeur participe également au financement du CSP en versant à Pôle emploi l'équivalent de l'Indemnité Compensatrice de Préavis (dans la limite de 3 mois de salaires bruts) à laquelle le bénéficiaire aurait dû prétendre s'il n'avait pas adhéré au CSP.



À NOTER

Dans le cadre d'un licenciement économique, la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et son décret d'application n° 2015-1749 du 23 décembre 2015 prévoit des modalités spécifiques pour le financement des mesures de formation en CSP, lorsqu'une entreprise a conclu un accord de gestion interne du 0,2% CPF.

Découvrez les règles de prise en charge du Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)