

17 OCT. 2011

PRÉFET DES ARDENNES

Charleville-Mézières, le 12 OCT. 2011

Monsieur le Président,

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), nouveau dispositif de reclassement des salariés licenciés pour motif économique a été créé par la loi Cherpion du 28 juillet 2011. Il remplace depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2011 le contrat de transition professionnelle (CTP) expérimenté sur le département des Ardennes depuis 2006 et la convention de reclassement personnalisée (CRP).


Un arrêté du 1<sup>er</sup> septembre 2011 publié au JO du 24 septembre impose désormais aux entreprises de moins de 1000 salariés ainsi qu'aux entreprises en procédure judiciaire qui envisagent des licenciements économiques, de proposer un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) à chaque salarié concerné. Ce nouveau dispositif a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi.

Pour le département des Ardennes, la conclusion et la gestion du contrat de sécurisation professionnelle sont toujours assurées par la filiale de l'AFPA, SG-CTP.

Je vous remercie de bien vouloir relayer cette information dont vous trouverez le détail dans la fiche ci-jointe.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.

Le Préfet,



Pierre NGAHANE

Monsieur le Président  
CHAMBRE de COMMERCE et  
d'INDUSTRIE des ARDENNES  
18 Avenue Georges Corneau  
08000 CHARLEVILLE-MEZIERES

# CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

## Cadre légal

La loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, dite loi « Cherpion » a été publiée au JO du 29 juillet. Conformément à la volonté du gouvernement de promouvoir l'alternance, elle comporte de nombreuses mesures favorisant l'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

La loi contient par ailleurs de mesures destinées à sécuriser les parcours professionnels. Elle met en place le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) dont les modalités d'application ont été définies par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 31 mai 2011 et qui **remplace** les conventions de reclassement personnalisé (CRP) et **le contrat de transition professionnelle (CTP)** pour les procédures de licenciement engagées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011.

## Le contrat de sécurisation professionnelle

Il s'agit d'un nouveau dispositif de reclassement des licenciés économiques qui doit être proposé avant le licenciement dans les entreprises de moins de 1000 salariés. Il donnera accès à ses bénéficiaires à une indemnisation et à des mesures d'accompagnement, de formation, voire à des périodes de travail.

### - Entreprises concernées

L'obligation de proposer un CSP aux salariés dont le licenciement économique est envisagé (article L 1233-66 du CT) concerne les entreprises non soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement, à savoir :

- celles de moins de 1 000 salariés
- celles n'appartenant pas à un groupe d'au moins 1 000 salariés ou non soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise européen ;
- les sociétés en redressement ou liquidation judiciaire

**A noter, s'agissant des salariés concernés, l'accord vise ceux ayant au moins un an d'ancienneté et aptes à l'emploi. Toutefois, ceux ayant moins d'un an d'ancienneté mais disposant des droits au chômage pourront bénéficier d'un CSP mais avec une allocation égale à l'allocation de chômage.**

### - Objet du CSP

Tout comme le CTP et la CRP, le CSP est un dispositif de reclassement des salariés licenciés pour motif économique. La loi (L 1233-65 du CT) prévoit que le CSP a pour objet **l'organisation et le déroulement d'un parcours de retours à l'emploi**, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise.

### - Mise en œuvre du CSP

- Proposition au salarié

La proposition de CSP soit être faite à chaque salarié concerné avant le licenciement, c'est-à-dire lors de l'entretien préalable (ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, en cas de

licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours – art L 1233-66 du CT). A défaut de proposition par l'employeur, le CSP est proposé par Pôle Emploi à la personne licenciée pour motif économique. A titre de sanction, l'employeur doit verser à l'Unedic une contribution fixée à deux mois de salaire brut. Cette contribution est portée à trois mois lorsque la personne a adhéré au dispositif sur proposition de Pôle Emploi.

Le recouvrement de cette contribution pour le compte de l'Unedic est confié aux Urssaf. Néanmoins, Pôle-Emploi assurera ce recouvrement jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

- **Décision du salarié**

La loi renvoie à l'ANI pour la détermination des délais de réponse du salarié à la proposition de l'employeur et les formalités afférentes à l'adhésion au CSP.

Selon l'ANI, le salarié dispose d'un délai de 21 jours à partir de la proposition pour accepter ou refuser le CSP. Pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation de l'administration, ce délai est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative.

- Conséquences de l'adhésion

- **Rupture du contrat de travail**

L'adhésion du salarié au CSP emporte rupture du contrat de travail (Art L 1233-67 du CT). Cette rupture ne comporte pas de préavis et est donc immédiate.

Toute contestation portant sur la rupture ou son motif se prescrit par 12 mois à compter de l'adhésion au CSP. Ce délai n'est toutefois opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de CSP.

- **Indemnisation de la rupture**

La rupture du contrat de travail ouvre droit à l'indemnité de licenciement et à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement pour motif économique au terme du préavis. En revanche, la rupture ne comportant pas de préavis, le salarié n'a pas droit à une indemnité compensatrice de préavis.

Toutefois, si l'indemnité compensatrice de préavis qui lui aurait été due en cas de licenciement dépasse le montant de la contribution de l'employeur au financement du CSP, l'excédent lui est versé. Le régime social et fiscal applicable à ce solde est celui applicable aux indemnités compensatrices de préavis (art L 1233-67 du CT).

- Modalités et déroulement du CSP

- **Statut du bénéficiaire**

Pendant l'exécution du CSP la personne bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Au cours de son contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire pourra réaliser deux périodes d'activités professionnelles en entreprise, sous forme de CDD ou de contrat d'intérim d'une durée minimale d'un mois, et dont la durée totale ne pourra excéder 3 mois. Pendant ces périodes, le bénéficiaire sera salarié par l'entreprise où il exercera son activité et son contrat de sécurisation professionnelle sera suspendu ( C. trav., art. L. 1233-67).

Après avoir adhéré au dispositif, le bénéficiaire ne peut plus utiliser ses droits ouverts au titre du DIF (droit individuel à la formation), le mécanisme de portabilité des droits est donc exclu. Les droits

acquis et non utilisés au moment de la rupture sont consacrés au financement des mesures du CSP (art L 1233-67 du CT).

- Allocation versée

Pendant la durée du CSP (12 mois) les salariés concernés perçoivent de Pôle emploi une allocation spécifique de sécurisation égale à **80 % du salaire journalier de référence**, sans que cette allocation puisse être inférieure à celle à laquelle ils auraient pu prétendre au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi du régime d'assurance chômage pendant la même période.

- Contribution financière de l'employeur

L'employeur contribue au financement du CSP en versant à Pôle emploi :

- une somme correspondant aux heures acquises par le salarié au titre du droit individuel à la formation (DIF) et non encore utilisées ;

- une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas adhéré au contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de 3 mois de salaire. La fraction excédant ce montant est versée au salarié dès la rupture du contrat de travail. (C. trav., art. L. 1233-69).

Remarque : à noter qu'une convention État -Unedic doit par ailleurs déterminer les modalités de financement du parcours de retour à l'emploi du salarié et des mesures qu'il comprend.

## **Mise en œuvre du dispositif**

Les mesures d'accompagnement prévues dans le cadre du CSP sont mises en œuvre par Pôle Emploi et les actuels opérateurs externes chargés de l'accompagnement des bénéficiaires de CRP et de CTP.

Sur les bassins d'emploi historiques du CTP, dont celui de **Charleville**, La SG-CTP, filiale de l'AFPA est chargée de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement jusqu'à l'entrée en vigueur de nouveaux marchés de sous-traitance de pôle emploi prévue mi 2012.

SG-CTP

Maison de l'Emploi

8, route de Prix

08000 CHARLEVILLE-MEZIERES

03.24.40.58.08