

La nouvelle convention relative au contrat de sécurisation professionnelle

Le 26 janvier 2015, les partenaires sociaux ont conclu une nouvelle convention relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP)¹ remplaçant celle du 19 juillet 2011.

Cette nouvelle convention est applicable aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} février 2015².

1. Objet du CSP

Le CSP permet aux salariés licenciés pour motif économique, de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un accompagnement renforcé et personnalisé visant à accélérer le retour vers l'emploi.

2. Salariés concernés

Le CSP concerne les salariés des entreprises ou groupes de moins de 1 000 salariés et les salariés des entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, qui sont compris dans une procédure de licenciement pour motif économique.

A noter :

L'intégralité du dispositif est réservée aux salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté mais il doit être proposé à tous ceux qui sont éligibles aux prestations du régime d'assurance chômage³. Ces derniers bénéficieront du CSP dans des conditions spéciales.

¹ En application de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014.

² Date de l'entretien préalable ou date de la présentation de la lettre de convocation des représentants du personnel, le cas échéant.

³ 4 mois d'activité salariée dans une ou plusieurs entreprises au cours des 28 derniers mois.

3. Proposition du CSP

L'employeur doit remettre un dossier à chaque salarié concerné :

- soit lors de l'entretien préalable ;
- soit à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel consultés sur le projet de licenciement.

Le document est fourni par Pôle emploi à l'entreprise qui lui en fait la demande. Il peut également être téléchargé sur le site de Pôle emploi.

Il contient une formalisation de la proposition, un bulletin d'adhésion à retourner à l'employeur, des précisions sur le contenu du dispositif et une convocation à l'entretien d'information organisé par Pôle emploi.

A noter :

La jurisprudence impose à l'employeur d'informer le salarié sur le motif économique à l'origine de la rupture et ce, au plus tard au moment de l'acceptation du CSP. A défaut, le bien-fondé du licenciement peut être contesté.

L'employeur ne pouvant savoir à quelle date le salarié va accepter le dispositif, **il est vivement conseillé de lui remettre, en même temps que le dossier d'information sur le CSP, une lettre simple établie en deux exemplaires (avec date de réception et signature du salarié)**, rédigée comme suit :

« *Monsieur, le projet de licenciement pour motif économique dont vous faites l'objet repose sur les motifs suivants : ...* ».

L'énoncé des motifs doit être suffisamment détaillé et doit répondre aux exigences de motivation fixées par la jurisprudence pour la notification d'un licenciement économique.

4. Effet de l'acceptation par le salarié

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours qui commence à courir le lendemain de la remise du document. Pendant ce délai, le salarié peut s'absenter pour assister à l'entretien d'information organisé par Pôle emploi au cours duquel sera vérifié son droit au bénéfice du dispositif.

L'acceptation du CSP entraîne la rupture d'un commun accord du contrat de travail, à la date d'expiration du délai de réflexion de 21 jours.

Le contrat est donc rompu au 22^{ème} jour suivant la remise du document d'information. A compter de cette date, le salarié bénéficiaire du CSP aura le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Lors de l'adhésion, l'employeur doit transmettre le dossier à Pôle emploi⁴.

⁴ Pôle emploi du domicile du salarié.

Il peut désormais le faire en deux temps :

- dès l'acceptation : transmission du bulletin d'acceptation dûment complété accompagné de la pièce d'identité du salarié ;
- au plus tard à la rupture du contrat de travail : communication de l'ensemble des autres documents (attestation employeur, demande d'allocation, copie carte Vitale...).

L'absence de réponse du salarié à l'issue du délai de 21 jours vaut refus de la mesure.

5. Coordination avec la procédure de licenciement

Le CSP s'intègre dans la procédure de licenciement et ne s'y substitue pas. Il faut donc coordonner les deux dispositifs :

- **Maintien de l'obligation de recherche de reclassement**

La proposition du CSP n'exempte pas l'employeur de son obligation de recherche de reclassement.

- **Notification du licenciement pour motif économique**

A l'issue du délai d'attente après l'entretien préalable⁵, l'employeur notifie le licenciement et rappelle dans ladite lettre que si le salarié accepte le CSP avant l'expiration du délai de 21 jours, le contrat de travail sera automatiquement rompu d'un commun accord à l'issue du délai et que la présente lettre deviendra sans objet. A défaut d'acceptation, cette lettre constituera la notification de son licenciement.

Le salarié qui totalise au moins 1 an d'ancienneté au jour de la rupture a droit à une indemnité de licenciement calculée sur la base de l'ancienneté qu'il aurait eue s'il avait effectué un préavis.

Il est aussi possible d'attendre la fin du délai de réflexion de 21 jours pour, soit notifier le licenciement, soit prendre acte de la rupture d'un commun accord.

En cas d'acceptation du dispositif, le délai de prescription pour contester la rupture du contrat ou son motif est de 12 mois à compter de l'adhésion.

⁵ 7 jours pour le licenciement individuel d'un non cadre ou collectif de moins de 10 salariés sur 30 jours et 15 jours ouvrables pour le licenciement économique individuel d'un cadre.

6. Durée du CSP

Elle est fixée à 12 mois. Cependant, en cas de reprise d'activité professionnelle entre le début du 7^{ème} mois et la fin du 12^{ème} mois, la nouvelle convention prévoit l'allongement du terme du CSP, au prorata des périodes de reprise d'emploi, dans la limite de 3 mois.

Ainsi, le CSP peut s'étendre au maximum sur 15 mois.

7. Indemnisation du stagiaire

- **L'allocation de sécurisation professionnelle (ASP)**

Salarié ayant 2 ans d'ancienneté

Pendant toute la durée du CSP, le salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté perçoit de Pôle emploi une allocation égale à 75 % de la moyenne mensuelle des rémunérations brutes des 12 derniers mois.

La nouvelle convention fait passer la condition d'ancienneté de 1 an à 2 ans et réduit le montant de l'ASP de 80 % à 75 % du salaire.

Salarié n'ayant pas 2 ans d'ancienneté

Pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté, le montant de l'ASP est égal à celui de l'allocation chômage⁶.

- **La prime au reclassement**

La nouvelle convention a créé la prime au reclassement.

Ainsi, lorsqu'un bénéficiaire du CSP reprend un emploi en CDI, CDD ou contrat temporaire d'au moins 6 mois avant la fin du 10^{ème} mois du CSP, il peut demander à bénéficier d'une prime au reclassement, versée en deux fois, équivalente à 50 % des droits restants à l'ASP.

- **L'indemnité différentielle de reclassement (IDR)**

En cas de reprise d'un emploi moins bien rémunéré que le précédent, une IDR peut être versée afin de compenser cette baisse de rémunération. L'IDR ne peut se cumuler avec la prime au reclassement.

La nouvelle convention supprime le seuil de 15 % minimum de différence de salaire entre emploi repris et emploi perdu. Désormais, l'IDR est accessible sans seuil minimum.

⁶ Si elle est signée, une convention financière entre l'Etat et les partenaires sociaux prévoit une meilleure indemnisation pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté.

8. Actions de reclassement

L'adhésion au CSP entraîne un pré-bilan réalisé dans les 8 jours suivants la rupture du contrat de travail. Est ensuite élaboré un plan de sécurisation professionnelle prévoyant des prestations d'accompagnement telles que :

- bilan de compétences ;
- suivi individuel et personnalisé de l'intéressé ;
- mesures d'appui social et psychologique ;
- mesures d'orientation, d'accompagnement et d'entraînement à la recherche d'emploi ;
- actions de validation des acquis de l'expérience et/ou des mesures de formation (celles éligibles au compte personnel de formation et correspondant au projet de reclassement du salarié).

9. Périodes de reprise d'emploi⁷

La nouvelle convention assouplit les conditions de reprises d'emploi. En ce sens, en cours de CSP, le bénéficiaire peut effectuer des activités salariées d'une durée minimale de 3 jours (et non plus 14 jours) dans la limite de 6 mois.

10. Contribution de l'entreprise

L'employeur verse à Pôle emploi une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié de ce dispositif⁸, dans la limite de 3 mois de salaire.

Dans le cas d'un préavis supérieur à 3 mois, la fraction excédant cette durée est versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, la participation au titre des sommes correspondant aux heures acquises au titre du DIF est supprimée. En effet, le compte personnel de formation, qui remplace désormais le DIF, ne vient pas financer automatiquement le CSP.

11. Sanctions

L'absence de proposition de CSP est sanctionnée par le versement à Pôle emploi d'une contribution égale à 2 mois de salaire, portée à 3 mois si l'ancien salarié, une fois inscrit à Pôle emploi accepte le dispositif qui lui aura été présenté par son conseiller.

⁷ Dispositions applicables à compter de mars 2015.

⁸ Charges patronales et salariales comprises.