

Licenciement économique et contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Description

Le licenciement économique CSP est un sujet qui mérite d'être soulevé en cette période de pandémie de Covid-19. L'impact économique et financier de la crise sanitaire dépasse les prévisions des analystes. Il s'agit de plusieurs milliers de postes supprimés dans divers secteurs, du tourisme à l'industrie de haute technologie. D'où l'importance d'en connaître la réglementation, les procédures et les mesures compensatoires mises en place par l'État et par les entreprises. Le [contrat de sécurisation professionnelle](#) compte parmi les dispositifs conçus pour **aider les salariés licenciés pour des motifs économiques**.

[Modèle de lettre de licenciement](#)

[Télécharger notre guide complet sur le licenciement \(gratuit\)](#)

Qu'est-ce qu'un contrat de sécurisation professionnelle ?

Le contrat de sécurisation professionnelle ou CSP concerne **exclusivement les salariés et les travailleurs licenciés pour des motifs économiques**, dans le cadre :

- D'une liquidation judiciaire ;
- D'un plan de sauvegarde pour l'emploi ;
- D'un [licenciement collectif](#) ;
- D'un licenciement individuel.

Son objectif se veut simple : **favoriser la reconversion professionnelle du salarié** après la rupture de son contrat de travail.

Définition

Ce contrat est un dispositif d'accompagnement en vigueur depuis **le 1^{er} septembre 2011**. Il s'adresse avant tout aux salariés concernés par le licenciement pour motif économique.

L'entreprise a l'obligation d'offrir **un suivi personnalisé de chaque bénéficiaire du CSP**

sur toute la durée du contrat. Cet accompagnement a pour but d'assister le salarié dans sa démarche de reconversion professionnelle, de retour à l'emploi ou même de [création d'entreprise grâce aux nombreux avantages qu'offre le CSP](#)

Ce que prévoit le contrat

Il prévoit un ensemble de **mesures visant à accompagner le retour à l'emploi** du salarié. Parmi ces mesures figurent :

- Une indemnité compensatrice de préavis ;
- Une rémunération garantie dans le cadre de l'allocation de sécurisation professionnelle ;
- Des formations professionnelles ;
- Du travail en entreprise, sous certaines conditions.

Lorsque le bénéficiaire exerce une activité professionnelle pendant la durée du CSP, le dispositif d'accompagnement est maintenu si la profession exercée se fait dans le cadre d'un **CDD** ou d'un contrat de travail temporaire de **3 jours au minimum et de 6 mois au maximum**. C'est également le cas lorsque le cumul des activités professionnelles rémunérées durant le CSP **n'excède pas 6 mois**.

Si le bénéficiaire retrouve un travail en CDI pendant le CSP, mais que son nouvel emploi est moins rémunéré que son précédent poste, il **peut prétendre à une indemnité différentielle de reclassement ou IDR**.

Durée du CSP

Il s'avère que le contrat de sécurisation professionnelle dure **12 mois, à compter de son acceptation par le salarié** licencié.

Cette durée **peut être prolongée à 15 mois**, si le bénéficiaire reprend une activité professionnelle après le 7^e mois de son CSP.

Qui est concerné par le contrat de sécurisation professionnelle ?

Celui-ci a été établi par la convention du 26 janvier 2015 et agréé par [l'arrêté du 16 avril 2015](#). Il s'agit d'un dispositif légal auquel **toutes les entreprises présentes en France doivent se soumettre**.

Entreprises de moins de 1000 salariés

La proposition du CSP aux travailleurs en licenciement économique est **obligatoire** pour les entreprises de **moins de 1000 salariés**. Elle doit venir de l'employeur lui-même au moment de l'annonce du licenciement.

Seuls les salariés **inéligibles à l'allocation de retour à l'emploi (ARE)** ne peuvent prétendre à un CSP dans cette catégorie d'entreprise.

Entreprises de plus de 1000 salariés

Pour les entreprises de plus de 1 000 salariés, les dispositions du **congé de reclassement** se substituent au contrat de sécurisation professionnelle.

Les salariés

Un salarié est **inéligible au CSP** si la rupture du contrat se déroule en marge d'une procédure de licenciement économique. C'est également le cas lorsqu'il :

- N'est pas en âge de percevoir une retraite à taux plein ;
- Réside sur le territoire national où le régime d'assurance chômage s'applique ;
- Est légalement et physiquement apte à exercer un emploi ;
- Possède un reliquat de droit à l'ARE ou justifie de 610 heures ou 88 jours travaillés durant les 28 derniers mois. Cette période de référence passe à **36 mois pour les plus de 53 ans**.

Bon à savoir : le CSP peut être accordé à un salarié bénéficiant d'une pension d'[invalidité](#), en [congé maternité](#) ou en [arrêt maladie](#).

Quelle est la procédure pour un licenciement économique avec CSP ?

Le licenciement économique avec CSP se fait conformément aux dispositions du Code du travail afférentes aux [licenciements économiques individuels](#) et collectifs. Dans les deux cas, l'entreprise doit respecter certains [délais dans le cadre du licenciement](#), ainsi que quatre étapes obligatoires :

- L'envoi de la lettre de convocation ;
- L'organisation d'un [entretien préalable](#) ;
- L'envoi de la lettre de licenciement économique ;
- La fin du contrat.

La lettre de convocation prend la forme d'un courrier recommandé avec accusé de réception ou d'une lettre remise en main propre, dont l'objet consiste à **convoquer le salarié en vue d'un entretien préalable** de licenciement économique CSP. Cette réunion a lieu dans un délai de **5 jours ouvrables après la réception** de la lettre.

L'entreprise notifie ensuite au salarié son licenciement économique CSP par voie de **lettre recommandée avec accusé de réception** (LRAR). Cette notification doit être effectuée dans les :

- 7 jours ouvrés suivant l'entretien préalable s'il s'agit d'un salarié non cadre ;
- 15 jours ouvrés s'il s'agit d'un cadre.

La lettre mentionne la proposition de CSP que **le travailleur est libre d'accepter ou de refuser**.

Le contrat prend fin avec ou sans [préavis](#), en fonction de la réponse du salarié vis-à-vis de la proposition de :

- Contrat de sécurisation professionnelle ;
- Congé de mobilité ;
- Congé de reclassement.

Conditions requises pour le CSP

Le licenciement économique CSP s'applique seulement si :

- L'entreprise compte moins de 1 000 employés ;
- Le salarié concerné remplit les conditions d'éligibilités définies par la convention du 26 janvier 2015.

Proposition de l'employeur

La proposition de l'employeur se fait au moment de l'entretien préalable ou après la dernière réunion des représentants du personnel. Dans les deux cas, **l'offre de CSP doit être couchée par écrit et envoyée par LRAR** au travailleur concerné. C'est le seul document que le Conseil de prud'hommes analyse en cas de demande de jugement du licenciement économique CSP.

À noter : en l'absence de cette lettre, l'entreprise s'expose à des pénalités pour manquement à ses obligations d'accompagnement de ses employés.

La proposition de l'employeur informe également du délai de réflexion de **21 jours accordé au salarié pour accepter ou refuser le contrat de sécurisation professionnelle**. Un bulletin d'acceptation à remplir et signer accompagne la lettre d'information.

Réponse du salarié

À la réception de la lettre d'information et de la proposition de l'employeur, le salarié dispose donc d'un délai de quelques semaines après l'envoi du courrier pour formuler sa réponse. Pour notifier son choix, il doit **remplir et signer le bulletin d'acceptation** joint à la [lettre de licenciement économique](#).

Acceptation du contrat

Si le salarié l'accepte, son contrat de travail est réputé rompu à la fin du délai de réflexion de 21 jours. Cette règle tient toujours, **même s'il formule son approbation avant la fin de cette période**. Le CSP entre en vigueur dès le lendemain de la rupture du contrat.

Refus du contrat

Si le salarié refuse le contrat de sécurisation professionnelle, l'entreprise poursuit alors la procédure de licenciement économique dans les conditions normales énoncées par le Code du travail. Autrement dit, **le droit au préavis du travailleur est maintenu**, entre autres prérogatives.

Le licenciement se déroule dans les mêmes conditions **en cas d'absence de réponse**

dans un délai de **21 jours**. Néanmoins, l'entreprise est tenue d'envoyer une LRAR avec demande d'avis de réception pour rappeler la date d'expiration du délai de réflexion. Cette même lettre a une valeur légale de notification de licenciement si le salarié refuse le CSP ou ne répond pas dans les délais.

Quelles sont les modalités d'un licenciement économique avec CSP ?

Le licenciement économique avec CSP donne droit à des allocations et des indemnités calculées sur la **base du salaire de l'employé**. Toutefois, ce dernier est tenu d'honorer ses obligations légales pour pouvoir prétendre à ces mesures d'accompagnement et de compensation.

Allocation de sécurisation professionnelle

Une allocation de sécurisation professionnelle ou ASP est accordée à **tous les salariés ayant accepté le CSP**. Son montant dépend de l'ancienneté du travailleur au sein de l'entreprise.

Si le salarié a une ancienneté de moins de 1 an, le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle correspond alors à celui de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ou ARE. Cette équivalence vaut aussi pour la durée de l'ASP.

Si le salarié justifie de plus d'un an d'ancienneté, l'allocation de sécurisation professionnelle s'élève à **75 % du salaire journalier** de référence de l'employé. Le bénéficiaire perçoit l'ASP pendant une période maximale de 12 mois. Le montant de l'ASP d'un salarié justifiant de plus d'un an d'ancienneté n'est en aucun cas inférieur au montant de l'[ARE](#) auquel il pouvait prétendre s'il a refusé le CSP.

Dans tous les cas, **le versement de l'ASP se fait au début du contrat de sécurisation professionnelle**, sans délai d'attente ni différé. La seule condition est que le bénéficiaire ait effectué une actualisation mensuelle de sa situation auprès de Pôle emploi.

Indemnité de licenciement

Ceux-ci incluent à la fois :

- L'indemnité de rupture du contrat ;

- L'indemnité de préavis.

Cette dernière regroupe :

- La compensation des congés payés ;
- Les comptes épargne temps ;
- Les autres avantages accumulés par le salarié durant son contrat.

Peu importe son ancienneté, il faut savoir que le salarié doit percevoir **la totalité de ces indemnités de rupture de contrat**.

Pour ce qui est de l'indemnité de préavis, **le montant dépend de l'ancienneté du salarié**. S'il a moins d'un an d'ancienneté, l'entreprise a l'obligation de lui verser l'ensemble de son indemnité. En revanche, s'il est dans l'entreprise depuis plus d'un an et que l'indemnité est supérieure à 3 mois de salaire, il touche seulement la part supérieure à ces 3 mois de salaire. Il ne lui sera octroyé aucune indemnité de préavis si le montant est égal ou inférieur à 3 mois de salaire.

Obligations du bénéficiaire du CSP

Les indemnités et la rémunération du CSP cessent définitivement si le bénéficiaire :

- Refuse deux fois une offre d'emploi raisonnable pendant la durée du contrat ;
- Fait des déclarations fausses ou soumet des documents falsifiés pour bénéficier du contrat ;
- Ne se soumet pas aux programmes de formation ou de reclassement proposés par l'employeur.

Quelles sont les étapes du CSP ?

L'employeur, en partenariat avec Pôle emploi, a la charge d'organiser les mesures d'accompagnement et le bon déroulement du CSP, dès la réception du bulletin d'acceptation rempli et signé. Il faut suivre les **trois étapes clés** ci-dessous pour mettre en application le dispositif.

Pré-bilan

Le pré-bilan ou entretien individuel pré-bilan est la pierre angulaire du CSP. **Il s'agit d'un entretien individuel** dont le but consiste à :

- Évaluer les compétences du bénéficiaire ;
- Identifier les possibles axes d'orientation professionnelle.

Le salarié doit avoir une idée claire de son profil et de son projet de reclassement après ce premier entretien. Le pré-bilan a lieu **dans les 8 jours qui suivent l'acceptation du CSP**.

Le pré-bilan se déroule dans les locaux de Pôle emploi ou de l'organisme chargé du contrat de sécurisation professionnelle dans le bassin d'emploi de l'entreprise. Indépendamment des résultats du pré-bilan, le bénéficiaire reçoit le **statut de stagiaire de la formation professionnelle** sur toute la durée du CSP.

Projet de reclassement du bénéficiaire

Après le pré-bilan, le bénéficiaire et son interlocuteur CSP élaborent un plan de sécurisation professionnelle, l'objectif étant de **valider une reprise du travail le plus vite possible**. Ce plan doit mettre en valeur un projet de reclassement clair et réaliste, compatible avec les compétences et le profil du salarié.

Voici quelques exemples de **questions à poser au moment d'élaborer le projet de reclassement** :

- Quels sont les principaux atouts du salarié ?
- Quelles sont ses expériences, ses formations et ses spécialisations à mettre en valeur ?
- Qu'en est-il de son évolution au sein de l'entreprise ?
- Quels secteurs ou quels métiers bénéficieraient le plus de son expertise ?

Le projet de reclassement CSP prévoit des indemnités et une prime octroyées au bénéficiaire en cas de reprise d'activité.

L'indemnité différentielle de reclassement lui est versée uniquement **si l'activité reprise rapporte une rémunération inférieure** à celle de son précédent emploi, pour le même nombre d'heures. Le montant de l'IDR équivaut à la différence entre :

- Le salaire de référence de l'ancien poste ;
- Le salaire mensuel brut du nouvel emploi.

Le bénéficiaire peut prétendre à cette indemnité **pendant 12 mois tout au plus**.

D'autre part, le projet prévoit également le versement de **la prime de reclassement** si le bénéficiaire du CSP décroche un :

- CDI ;
- [Contrat de travail temporaire](#) ;
- CDD de plus de 6 mois.

Son montant équivaut à **50 % des droits à l'allocation de sécurisation professionnelle**, restant au titre du CSP.

À noter : la prime de reclassement s'applique seulement aux salariés qui ont plus d'un an d'ancienneté avant leur licenciement économique avec CSP.

Mesures d'accompagnement

Pôle Emploi ou l'opérateur agréé du bassin d'emploi de l'entreprise fournit au salarié un suivi et un accompagnement personnalisé pendant le CSP, soit **pendant 12 mois**. Ces mesures d'assistance se déclinent sous plusieurs formes :

- Entretiens à l'initiative du conseiller Pôle emploi ou du salarié ;
- Actions de formation ;
- Validation d'une reprise d'activité.

Les entretiens à l'initiative du conseiller Pôle emploi ou du salarié sont des rendez-vous qui se font dans le cadre d'un accompagnement sur mesure du travailleur dans sa quête d'un poste correspondant à son profil ou à son projet de reclassement. Le conseiller Pôle emploi ou l'opérateur agréé lui **prodigue des conseils** et livre des suggestions sur les entreprises ou les secteurs d'activités qui ont **potentiellement besoin de ses compétences**.

Toujours dans le but de renforcer ses compétences, le bénéficiaire peut être invité à intégrer des formations professionnelles de :

- Renforcement ;
- Qualification ;
- Spécialisation.

Ces actions de formation sont **assurées par des établissements partenaires de Pôle emploi**.

En cas de possibilité de reprise d'activité, le salarié peut en informer son interlocuteur auprès de Pôle emploi. Ils évalueront ensemble l'adéquation de l'offre d'emploi avec le projet de reclassement du bénéficiaire.

Rappel : qu'est-ce qu'un licenciement économique ?

Il s'agit d'une forme de rupture du [contrat de travail](#) définie par l'[article L1233-3](#) du Code du travail. D'après ce texte, il se fait à l'initiative de l'employeur pour des **motifs non inhérents au salarié**. Ils sont liés à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques qui ont pour conséquence une transformation ou une suppression d'emploi au sein de l'entreprise.

Dans les faits, une entreprise n'a **pas besoin d'être en voie de faillite** pour invoquer le motif économique du licenciement. La définition des difficultés économiques dans l'article du Code du travail est surtout un concept jurisprudentiel. Elle inclut principalement :

- Les situations de cessation de paiement ;
- Les résultats déficitaires sur plusieurs années d'exercice ;
- Le [redressement judiciaire de l'entreprise](#).

La nécessité de sauvegarder la compétitivité est aussi reconnue comme un motif économique de licenciement, à condition que l'entreprise apporte la preuve de menaces réelles qui pèsent sur son avenir.

Dans tous les cas, un licenciement pour motif économique doit être présenté devant les représentants du personnel ou le [CSE](#). Quand plus de 10 salariés sont concernés par la procédure, on parle de **licenciement économique collectif**.