

# 44

## Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

### Points clés

- ❶ L'information et la proposition de CSP
- ❷ La procédure à suivre
- ❸ Un accompagnement spécifique

### Une mesure de reclassement

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est une mesure de reclassement qui doit être obligatoirement proposée aux salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés ou en redressement ou liquidation judiciaire, quelle que soit leur taille.

### Bon à savoir

→ Le dossier d'information et d'acceptation est à remettre au salarié contre récépissé.  
 → À défaut d'information :  
 > c'est Pôle emploi qui propose le CSP ;  
 → et l'employeur est sanctionné financièrement. Il doit verser à Pôle emploi une contribution spécifique correspondant à 2 mois de salaire brut (3 mois charges salariales et patronales incluses si le salarié adhère au CSP sur proposition de Pôle emploi).

## 1 L'information et la proposition de CSP

Toute entreprise non soumise à l'obligation de proposer le congé de reclassement (entreprises de moins de 1 000 salariés ou en redressement ou liquidation judiciaire quel que soit leur effectif) doit informer chaque salarié licencié pour motif économique sur le CSP et sur la faculté d'en bénéficier. Cette information individuelle est réalisée par écrit :

- soit lors de l'entretien préalable au licenciement,
- soit, pour les licenciements d'au moins 10 salariés sur 30 jours, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants du personnel.

### Bon à savoir

→ Les formulaires d'information et d'adhésion au CSP sont disponibles sur le site [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)  
 → Peuvent également participer au financement des mesures de formation réalisées dans le cadre du CSP : les OPCA, le Fonds paritaire de sécurisation professionnelle des parcours (FPSPP), le FSE.  
 → Pôle emploi construit avec le demandeur d'emploi bénéficiaire son projet de reclassement professionnel.  
 → Le Fafiec soutient les démarches de formation et décide du montant de leur prise en charge avec la mobilisation éventuelle du FPSPP et du FSE.

## 2 La procédure à suivre

À compter du lendemain de la remise du document d'information sur le CSP, un délai de réflexion du salarié de 21 jours doit être respecté. Ce délai est prolongé pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation (jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative compétente).

### Si le salarié accepte le CSP, il convient de :

- rompre le contrat de travail à l'issue de l'expiration du délai de réflexion (et donc sans appliquer de préavis) ;
- transmettre à Pôle emploi le dossier complet ;
- verser à Pôle emploi l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'un CSP, dans la limite de trois mois de salaire (charges patronales et salariales incluses) ;
- verser au salarié :
  - l'indemnité de licenciement ;
  - la fraction de l'indemnité de préavis éventuellement supérieure à 3 mois de salaire.

**Bon à savoir**

Le bénéficiaire du CSP peut mobiliser son compte personnel de formation (CPF) dès lors que la formation retenue correspond à son projet professionnel. Le Fafiec peut participer au financement des actions CPF ainsi mises en œuvre.

**En savoir plus**

→ Site Internet [www.unedic.org](http://www.unedic.org)  
→ Articles L.1233-65 et suivants du Code du travail

### 3 Un accompagnement spécifique

Le CSP offre au salarié un accompagnement sur une durée maximale de 12 mois, mis en place dans le cadre d'un « plan de sécurisation professionnelle ». Ce plan peut prévoir toute une palette d'actions permettant un retour rapide à l'emploi durable : bilan de compétences, actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou de formation...

Dans ce cadre, il peut également travailler dans une entreprise en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 3 jours, sur une durée cumulée maximale de 6 mois.

**CE QU'IL FAUT RETENIR**

- Le CSP est une mesure de reclassement proposée dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique individuelle ou collective.
- L'employeur doit respecter une procédure précisément définie : délai de réflexion, transmission du dossier, versement d'indemnités au salarié et de contributions au financement du CSP à Pôle emploi.
- Peut s'y ajouter une sanction financière à verser à Pôle emploi en cas de défaut de proposition du CSP.

Document d'information à caractère non contractuel – Tous droits cédés au Fafiec. Malgré tout le soin apporté à la réalisation des fiches pratiques « Les Essentiels », il est possible que certaines informations nécessitent une mise à jour. N'hésitez pas à nous contacter pour nous le signaler : [communication@fafiec.fr](mailto:communication@fafiec.fr)