



## **Le contrat de sécurisation professionnelle**

**Jeudi 26 janvier 2012 à 16 heures 45  
Salle des maréchaux de la préfecture de région**

**Dossier de Presse**

# **SOMMAIRE**

**Communiqué de synthèse**

**I- Le contrat de sécurisation professionnelle : Un nouveau dispositif**

**II- Mise en place et déclinaison du « CSP » en Limousin**

**III- Les premiers chiffres du « CSP » en Limousin**



Limoges, le 26 janvier 2012

## COMMUNIQUE DE SYNTHÈSE

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), créé par la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, s'adresse aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement (entreprises de moins de 1000 salariés).

Venant en remplacement du dispositif de la « Convention de reclassement personnalisé – CRP- », ce contrat, d'une durée maximale de 12 mois, a pour objet l'organisation et le déroulement **d'un parcours de retour à l'emploi**, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise.

Pendant la durée de ce contrat, et en dehors des périodes durant lesquelles il exerce une activité rémunérée, le titulaire du CSP perçoit une « **allocation spécifique de sécurisation professionnelle** » (ASP) égale à 80 % du salaire journalier de référence (soit l'équivalent du salaire net) pour les salariés justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Piloté conjointement par l'État (Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Limousin – Direccte) et les partenaires sociaux, (désignés parmi les membres des instances paritaires régionales de Pôle emploi) dans le cadre du service public de l'emploi régional (SPER), le dispositif mis en œuvre par Pôle Emploi, associe étroitement à sa gestion le conseil régional, en mobilisant et coordonnant l'ensemble des opérateurs impliqués dans l'accompagnement des bénéficiaires (organismes paritaires collecteurs agréés notamment)

Le comité de pilotage régional du CSP vient d'être installé en Limousin par le préfet de région.

### A noter

*Le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2011. Il remplace les dispositifs de la « Convention de reclassement personnalisé » (CRP) et du « Contrat de transition professionnelle » (CTP). Les CRP en cours continuent toutefois de s'exécuter, jusqu'à leur terme, dans les conditions prévues lors de leur conclusion.*

Contacts Presse :

Philippe Jubeau - [dr-limousin.communication@direccte.gouv.fr](mailto:dr-limousin.communication@direccte.gouv.fr) Tel : 05 55 12 20 45  
Jean Luc Perrot - [jean-luc.perrot@pole-emploi.fr](mailto:jean-luc.perrot@pole-emploi.fr) Tel : 05 55 33 98 50

# I- Le contrat de sécurisation professionnelle.

## Quelles sont les entreprises concernées ?

Sont concernées par le CSP les entreprises non soumises aux dispositions relatives au congé de reclassement (c'est-à-dire les entreprises dont l'effectif tous établissements confondus est inférieur à 1 000 salariés et les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire sans condition d'effectif). Dans ces entreprises, l'employeur est tenu de proposer le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique, quelle que soit son ancienneté.

A défaut, l'employeur est redevable à Pôle Emploi d'une contribution spécifique correspondant à 2 mois de salaires bruts pouvant être portée à 3 mois dans certains cas.

Les dispositions relatives au CSP s'appliquent aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du **1er septembre 2011**.

Les employeurs et les salariés peuvent trouver, sur le site de Pôle emploi ([www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)), l'ensemble des documents relatifs à ce dispositif :

- Document d'information pour le salarié,
- Bulletin d'acceptation et récépissé du document de présentation,
- Demande d'allocation de sécurisation professionnelle,
- Demande d'indemnité différentielle de reclassement.

## Quels sont les salariés concernés ?

Ont la faculté de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle les salariés appartenant aux entreprises visées ci-dessus, que l'employeur envisage de licencier pour motif économique, à titre individuel ou collectif.

Pour pouvoir bénéficier d'un CSP, les salariés doivent également remplir les conditions suivantes :

- justifier d'une année d'ancienneté dans l'entreprise ;
- justifier des conditions prévues au règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, être physiquement aptes à l'exercice d'un emploi. Les salariés n'ayant pas un an d'ancienneté, mais qui remplissent les autres conditions mentionnées ci-dessus, peuvent bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle sans pouvoir prétendre à l'allocation de sécurisation professionnelle.

## Quelle est la procédure ?

- **La proposition de l'employeur**

Chaque salarié susceptible de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle doit être informé par son employeur, individuellement et par écrit, du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier. Pour cela, l'employeur doit remettre au salarié, contre récépissé, un document écrit d'information sur le CSP.

- **La réponse du salarié**

Le salarié dispose d'un délai de réponse de 21 jours pour accepter ou refuser de souscrire au contrat de sécurisation professionnelle. Pendant ce délai de réflexion, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle Emploi, destiné à l'éclairer dans son choix.

- **L'acceptation du CSP par le salarié**

Le salarié manifeste sa volonté de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle en remettant à l'employeur le bulletin d'acceptation dûment complété et signé. L'employeur communique immédiatement au Pôle emploi dans le ressort duquel le salarié est domicilié, le bulletin d'acceptation accompagné d'une attestation d'employeur, de la demande d'allocations et des pièces nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur.

- **Le refus d'adhérer au CSP ou l'absence de réponse**

En cas de refus express du salarié d'adhérer au CSP, ou en l'absence de réponse de sa part au terme du délai de réflexion (ce silence valant refus), la procédure de licenciement suit son cours normal ; le salarié ne pourra donc ni bénéficier des actions destinées à favoriser son reclassement, ni prétendre à l'allocation spécifique de sécurisation, ni à l'indemnité différentielle de reclassement.

- **Conséquences de l'adhésion au CSP sur le contrat de travail et les indemnités dues au salarié**

- Le contrat de travail d'un salarié ayant accepté un contrat de sécurisation professionnelle dont le bénéfice lui a été proposé est rompu du fait du commun accord des parties. Cette rupture du contrat de travail prend effet à l'expiration du délai de réflexion. Cette rupture du contrat de travail ne comporte ni préavis, ni indemnité compensatrice de préavis. Elle ouvre droit à l'indemnité légale de licenciement et à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement pour motif économique au terme du préavis.

L'employeur contribue au financement de l'allocation spécifique de sécurisation en s'acquittant du paiement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié de ce dispositif. Cette contribution comprend l'ensemble des charges patronales et salariales.

## Comment se déroule le CSP ?

Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise.

Ce parcours débute par une phase de pré-bilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel tenant compte, au plan territorial, de l'évolution des métiers et de la situation du marché du travail. Il comprend des mesures d'accompagnement, notamment d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail.

L'accompagnement des bénéficiaires du CSP est confié à Pôle Emploi qui pourra déléguer cet accompagnement à d'autres opérateurs choisis par appel d'offres.

- **La possibilité d'effectuer des périodes de travail**

Au cours de son contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire peut 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 trois mois. Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié par l'entreprise où il exerce et le versement de son allocation de sécurisation professionnelle est suspendu.

- **La possibilité de percevoir une indemnité différentielle de reclassement**

Une indemnité différentielle de reclassement est versée au bénéficiaire du CSP qui, avant le terme de ce contrat, reprend un emploi dont la rémunération est, pour un nombre identique d'heures hebdomadaires de travail, inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de son emploi précédent.

Cette indemnité est destinée à compenser cette baisse de rémunération.

Quelle est la durée du  
« CSP »

Le contrat de sécurisation professionnelle est conclu pour une **durée maximale de 12 mois** et prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail.

### En quoi consiste l'allocation spécifique de sécurisation professionnelle ?

Pendant la durée de son contrat de sécurisation professionnelle et en dehors des périodes de travail éventuelles, le bénéficiaire du CSP a le statut de stagiaire de la formation professionnelle et perçoit une « allocation spécifique de sécurisation », dès lors qu'il justifiait d'une année d'ancienneté dans l'entreprise (dans le cas contraire, le bénéficiaire du CSP perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi calculée selon les modalités prévues par la Convention d'assurance

chômage).

Cette allocation spécifique de sécurisation professionnelle est versée mensuellement. Elle est égale à 80 % du salaire journalier de référence (SJR).

L'allocation de sécurisation professionnelle est versée pour une durée de 12 mois. Elle est payée mensuellement à terme échu, pour tous les jours ouvrables ou non.

## Que se passe-t-il à l'issue du CSP ?

Le bénéficiaire d'un contrat de sécurisation professionnelle qui, au terme de ce contrat, est à la recherche d'un emploi, peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, dès son inscription comme demandeur d'emploi, sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente. La durée d'indemnisation au titre de cette allocation est, dans ce cas, réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation spécifique de sécurisation professionnelle.

## **II- La mise en place et déclinaison du CSP en Limousin.**

Le Comité de pilotage qui vient d'être mis en place a notamment vocation pour le Limousin :

- à organiser le reclassement des salariés de manière homogène sur le territoire régional
- à assurer un suivi qualitatif et quantitatif des reclassements
- à identifier les dysfonctionnements opérationnels et à y remédier
- à transmettre vers le niveau national toute suggestion ou alerte qu'il juge nécessaire.

En complémentarité de cette instance, des comités de pilotages départementaux vont être constitués afin d'assurer un suivi des bénéficiaires et notamment des parcours individuels de sécurisation.

Les services de l'Etat (Direccte du Limousin) chargés de l'animation de ces instances, apporteront leur expertise en matière d'analyse du marché du travail et de prise en compte des opportunités de développement de l'économie et de l'emploi.

Le Pôle emploi du Limousin ([www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)) est en charge de la gestion du dispositif. Il propose sur son site des fiches informatives permettant aux employeurs comme aux salariés concernés d'accéder simplement à la mesure « CSP ».

.

.

..