

LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

fiche

12

QU'EST CE QUE C'EST ?

Le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) vise le retour rapide à l'emploi des salariés licenciés pour motif économique depuis le 1^{er} septembre 2011 :

- il est signé entre Pôle emploi et le salarié licencié ;
- il comprend des mesures d'accompagnement tout au long du parcours, ainsi que des périodes de formation et de travail.

À QUOI CELA SERT-IL ?

ENTREPRISE

- En proposant un CSP :
- vous accélérez le retour à l'emploi de vos salariés ;
- vous répondez à l'obligation légale.

DEMANDEUR D'EMPLOI

- Un demandeur d'emploi ayant souscrit à un CSP :
- bénéficie d'une allocation de sécurisation professionnelle plus avantageuse que l'Allocation de retour à l'emploi (ARE) ;
- est en contact régulier avec un conseiller de Pôle emploi ;
- bénéficie d'un accès facilité à la formation, ainsi que de droits aux formations éligibles au Compte personnel de formation (CPF - voir fiche 6) ;
- a le droit à une indemnité différentielle de reclassement si, avant le terme du CSP, il retrouve un emploi moins bien rémunéré que le précédent ;
- bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle tout au long du CSP.

À NOTER !

De nouvelles dispositions sont applicables depuis le 1^{er} février 2015 jusqu'au 31 décembre 2016. Plus de précisions sur le site www.unedic.org ou sur le site www.pole-emploi.fr



QUI EST CONCERNÉ ?

ENTREPRISE

- de moins de 1 000 salariés ayant engagé une procédure de licenciement économique depuis le 1^{er} septembre 2011 ;
- en redressement ou en liquidation judiciaire, sans condition d'effectif.

BÉNÉFICIAIRE

Sous certaines conditions, notamment d'ancienneté et d'affiliation au régime d'assurance chômage, le CSP s'adresse aux salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique, à titre individuel ou collectif. Les nouvelles règles du CSP s'appliquent aux salariés dont la procédure de licenciement pour motif économique est engagé à compter du 1^{er} février 2015.

QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

POUR L'ENTREPRISE

- L'entreprise doit informer chaque salarié susceptible de bénéficier d'un CSP par écrit et lui préciser le contenu du contrat. Ce document doit préciser la date à partir de laquelle le contrat de travail serait rompu si le salarié accepte la proposition.
- Le salarié dispose de 21 jours pour donner sa réponse.
- Dès son acceptation, le contrat de travail est rompu d'un commun accord. Sa rupture prend effet à l'expiration du délai de réflexion.

POUR LE BÉNÉFICIAIRE

Le bénéficiaire élabore avec un conseiller Pôle emploi un Plan de sécurisation professionnelle (PSP) qui comprend une aide à la recherche d'emploi, des mesures d'orientation et des actions de formation. Ces formations répondent aux besoins en recrutement des entreprises.

Au cours de son CSP, le bénéficiaire peut exercer une activité professionnelle en CDD ou en Contrat d'intérim d'une durée minimum de 3 jours.

QUELLE RÉMUNÉRATION POUR LE SALARIÉ ?

→ Pôle emploi assure une indemnisation égale à 75 % du salaire brut pour les salariés justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Le cas échéant, ils percevront l'Allocation de retour à l'emploi (ARE).

→ Dans le cas d'un retour à l'emploi, sans conditions de seuil pour la baisse de rémunération, une indemnité différentielle de reclassement peut être versée. Cette indemnité mensuelle est due pendant 12 mois maximum.



Pour plus d'informations, contactez votre chargé(e) de mission régional(e)
www.agefospme-cgm.fr