

LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

PRESENTATION GENERALE DU DISPOSITIF

TEXTES

L'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 suivi de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et de sécurisation des parcours professionnels, crée un nouveau dispositif en faveur des salariés ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif économique et qui ne peuvent bénéficier du congé de reclassement prévu par l'article L. 1233-71 du Code du travail. Sont par conséquent concernés, les salariés des entreprises de moins de **1 000** salariés.

L'application du seuil d'effectif est fixée par la circulaire DGEFP-DRT n° 2003-07 du 15 avril 2003.

La volonté des parties signataires de l'accord rappelle en préambule « (...) *l'intérêt qui s'attache à l'existence d'un dispositif d'appui et d'accompagnement personnalisé des salariés confrontés aux conséquences des mutations économiques pour mieux sécuriser leur parcours professionnel et accélérer leur reclassement* ». S'appuyant sur le bilan des derniers dispositifs mis en œuvre, soient la convention de reclassement personnalisé et le contrat de transition professionnelle, les parties signataires du présent accord décident de les remplacer par un dispositif unique de Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP).

Les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire non soumises aux dispositions relatives au congé de reclassement, sont tenues de proposer le CSP, quel que soit leur effectif.

*Article L. 1233-75 du Code du travail
Accord national interprofessionnel du 31 mai 2011*

Les modalités de mise en œuvre sont définies par la Convention du 19 juillet 2011.

Article L. 1233-68 du Code du travail

ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE D'APPLICATION

Convention du 19 juillet 2011

La convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2011 et cessera de produire ses effets après le 31 décembre 2013.

Cette date est repoussée au 31 décembre 2014.

Avenant n° 4 du 22 mars 2014 à la convention de sécurisation professionnelle du 19 juillet 2011

Elle s'applique aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} septembre 2011.

Par date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique, il y a lieu d'entendre :

- la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 1233-11 du Code du travail ;
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévue aux articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du Code du travail.

Article 29 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

Renouvellement ou révision

La Convention peut être renouvelée si ses signataires constatent, au vu des résultats d'une évaluation sur la qualité de l'accompagnement et l'efficacité des reclassements réalisés, que les conditions d'accompagnement ont été remplies.

En cas de non renouvellement de la convention, les bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle au 31 décembre 2013 resteront régis par les dispositions de la convention du 19 juillet 2011.

Article 29 § 1 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

Dans l'hypothèse d'un surcoût généré par ce dispositif, fixé à **150** millions d'euros par an comparé à la convention de reclassement personnalisé, les paramètres du CSP pourraient être revus.

Article 30 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

Prestations relatives à l'accompagnement et aides au reclassement

L'accompagnement renforcé et personnalisé prévu pour les bénéficiaires du CSP consiste en un ensemble de mesures favorisant un reclassement accéléré vers l'emploi.

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.

Article L. 1233-65 du Code du travail

GESTION ET FINANCEMENT DE LA CONVENTION

La gestion des contrats de sécurisation professionnelle proposée :

- par les employeurs qui relèvent du champ d'application du régime d'assurance chômage fixé par l'article L. 5422-13 du Code du travail (employeurs privés établis en métropole, dans les DOM, dans les collectivités d'Outre-Mer de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin) ;
- ou par des employeurs qui ont adhéré à titre irrévocable au régime d'assurance chômage (entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État, établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, sociétés d'économie mixte dans lesquelles les collectivités territoriales ont une participation majoritaire),

est confiée à l'UNEDIC.

Article 28 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

Une convention pluriannuelle entre l'État et des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, détermine les modalités de l'organisation du parcours de retour à l'emploi mentionné à l'article L. 1233-65 et de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des mesures qu'il comprend. Cette convention détermine notamment les attributions des représentants territoriaux de l'État dans cette mise en œuvre et les modalités de désignation des opérateurs qui en sont chargés.

Participation de l'employeur

Reliquat de droit au DIF

Les sommes correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) non utilisées sont affectées aux prestations d'accompagnement.

La participation financière au financement des aides au reclassement, versée par l'employeur, correspond aux heures acquises par le salarié bénéficiaire du dispositif de reclassement au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées. Cette affectation du reliquat du DIF prive le bénéficiaire du CSP de la possibilité de s'en prévaloir.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise ont accès au DIF à raison de **20** heures par an. Les droits peuvent se cumuler sur **6** ans, dans la limite de **120** heures.

Pour les salariés à temps partiel, le plafond de **120** heures s'applique, quel que soit le nombre d'heures cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

La participation de l'employeur, recouvrée par Pôle emploi pour le compte de l'UNEDIC, est calculée sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Salariés ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise

Le salaire horaire est calculé comme suit :

Rémunérations nettes perçues au cours des 12 derniers mois
Nombre total d'heures rémunérées sur la période

Salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise

Le salaire de référence s'obtient comme suit :

Total des rémunérations nettes versées
Nombre d'heures rémunérées sur la période

Salariés régis par une convention de forfait jours

Pour les salariés soumis au forfait jour, le calcul est le suivant :

151,57 x nombre de jours de la convention individuelle de forfait x 12 mois
217 jours

L'employeur verse à Pôle emploi une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF, non utilisées, calculée sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise (**50 %** de la rémunération nette de référence du salarié concerné).

*Articles 21 et 22 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP
Article L. 1233-69-2° du Code du travail*

Montant de la participation

Le montant dû par l'employeur au titre de sa participation au financement des prestations d'accompagnement est égal au :

Nombre d'heures de DIF acquises par le salarié à la fin du contrat de travail	X	Salaire horaire net du salarié
		2

Salarié ayant moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise

Pour les salariés justifiant de moins de **12** mois d'ancienneté dans l'entreprise, le financement des prestations de reclassement est assuré par le régime d'assurance chômage.

Versement par l'employeur pour le financement de l'allocation de sécurisation professionnelle

Pour tout bénéficiaire du CSP justifiant d'une année d'ancienneté ou plus dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser une somme correspondant à l'indemnité compensatrice de préavis que le salarié aurait perçue, s'il n'avait pas bénéficié du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de **3** mois de salaire. Le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale prévue à l'article L. 1234-1-2° et 3° du Code du travail, soit :

- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre **6** mois et moins de **2** ans, à un préavis d'un mois ;
- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de service continue d'au moins **2** ans, à un préavis de **2** mois.

Ce versement est une contribution au financement de l'allocation de sécurisation professionnelle dont bénéficient les salariés adhérents aux dispositifs pendant sa durée d'application. Elle comprend l'ensemble des charges patronales et salariales. Le recouvrement est assuré par Pôle emploi.

Une convention ou un accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages peuvent prévoir un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorables pour le salarié.

Si le montant de l'indemnité de préavis, dont le salarié aurait bénéficié en l'absence du contrat de sécurisation professionnelle, est supérieur à **3** mois de salaire, la fraction excédant ce montant lui est versée dès la rupture de son contrat de travail.

Article 22 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

Article L. 1233-69-1° du Code du travail

Le financement de l'ASP versée aux bénéficiaires du CSP justifiant d'une ancienneté dans l'entreprise inférieure à 12 mois, est pris en charge par l'assurance chômage.

Circulaire UNEDIC n° 2011-36 du 9 décembre 2011

Recouvrement des participations financières de l'employeur

Le règlement des sommes dues par l'employeur au titre du financement des prestations d'accompagnement et de l'ASP est exigible au plus tard le 25 du deuxième mois civil suivant le début du CSP.

Article 25§1 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

Bien que l'article 44 III de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels ait prévu de confier le recouvrement des contributions dues au titre du contrat de sécurisation professionnelle aux URSSAF et CGSS au plus tard au 1^{er} janvier 2013, l'UNEDIC et l'ACOSS ont souhaité, pour des raisons techniques et opérationnelles de maintenir Pôle emploi dans cette mission. En effet, Pôle emploi intervient en amont du dispositif, dès l'inscription du salarié licencié pour motif économique, fait générateur du recouvrement des contributions.

Sont visées les contributions au financement du dispositif et en cas de non proposition au salarié par l'employeur du CSP.

À compter du 1^{er} janvier 2013, Pôle emploi assure le recouvrement des contributions dues au titre du CSP selon les règles, garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général de sécurité sociale.

Article 9 – Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des contrats d'avenir

Circulaire UNEDIC n° 2012-24 du 16 novembre 2012

Autres sources de financement des mesures de formation

Les organismes collecteurs paritaires agréés pour recevoir les contributions des entreprises au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation pouvant affecter des ressources collectées à ce titre aux mesures de formation dans le cadre de l'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique.

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels mentionné à l'article L. 6332-18 peut contribuer au financement de ces mesures de formation.

Les régions peuvent également contribuer au financement de mesures de formation dans le cadre de la programmation inscrite dans le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles mentionné à l'article L. 214-13 du Code de l'éducation.

Article L. 1233-69-1° du Code du travail

Participation de l'État

Une convention pluriannuelle État-UNÉDIC fixe les modalités de financement du parcours de retour à l'emploi et des mesures qu'il comprend. Une annexe financière est négociée annuellement avec l'État.

Article 24 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

Article L. 1233-70, avant dernier alinéa du Code du travail

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

PROPOSITION DE LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE

Dans les entreprises dont l'effectif, tous établissements confondus, est inférieur à **1 000** salariés, l'employeur qui précède au licenciement pour motif économique d'un salarié a l'obligation de lui proposer le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle.

La même obligation s'impose aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Employeurs visés

Employeurs relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage

Sont tenus à cette obligation de proposition de la CSP :

- les employeurs du secteur privé définis à l'article L. 5422-13 du Code du travail ;
- les employeurs publics ayant adhéré à titre irrévocable au régime défini à l'article L. 5424-1-3° (entreprises et sociétés nationales, établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, sociétés d'économie mixte).

Article 28 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

Il s'agit plus généralement des employeurs soumis aux dispositions et procédures relatives au licenciement pour motif économique, soit :

- les entreprises ou établissements agricoles, industriels ou commerciaux, publics ou privés ;
- les offices publics et ministériels ;
- les professions libérales ;
- les sociétés civiles ;
- les syndicats professionnels ;
- les associations de quelque nature que ce soit.

Article L. 1233-1 du Code du travail

Employeurs non soumis au congé de reclassement

Le contrat de sécurisation professionnelle doit être proposé par les employeurs non soumis au congé de reclassement prévu par l'article L. 1233-71 du Code du travail.

Sanction en cas de manquement

Versement d'une contribution spécifique

L'employeur qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle doit verser à Pôle emploi une contribution spécifique. Son montant correspond à l'équivalent :

- de **2** mois de salaire lorsqu'il s'agit d'un manquement à l'égard d'un salarié qui remplissait les conditions d'accès au dispositif (condition d'ancienneté, affiliation à l'assurance chômage, résidence sur le territoire national et impossibilité de faire valoir ses droits à la retraite au taux plein) ;
- de **2** mois de salaire lorsqu'il s'agit d'un manquement à l'égard d'un salarié qui remplissait les mêmes conditions, à l'exception de la condition d'ancienneté (l'application du contrat de sécurisation professionnelle est alors différentes) ;
- de **3** mois lorsque l'ancien salarié du contrat de sécurisation professionnelle après en avoir été informé par le conseiller de Pôle emploi à défaut de cette information normalement assuré par l'employeur.

Article 23 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

Modalités de recouvrement

Le règlement de la contribution spécifique est dû au plus tard le 25 du deuxième mois civil suivant le début du CSP, lorsque le salarié accepte le CPS proposé par Pôle emploi et dans un délai de **15** jours suivant la date d'envoi de l'avis de versement en cas de refus du salarié d'adhérer au CPS.

Les sommes non payées à leur date d'exigibilité sont passibles de majorations de retard, calculées sur le montant des contributions dues et non payées :

- **10** % pour les trois premiers mois ;
- **2** % pour chaque trimestre qui suit.

Les majorations commencent à courir dès le lendemain de la date limite d'exigibilité.

Article 25 § 2 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

Décret n° 2013-639 du 17 juillet 2013

Une remise totale ou partielle des majorations de retard peut être consentie aux employeurs de bonne foi ou justifiant de l'impossibilité dans laquelle ils se sont trouvés, en raison d'un cas de force majeure, de régler les sommes dues dans les délais impartis. En cas de redressement ou liquidation judiciaire, les majorations de retard sont remises d'office.

Article 26 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

Accord d'application n° 12 – Convention d'assurance chômage du 6 mai 2011

En cas de non paiement, sous réserve des dispositions relatives aux prescriptions, soit un délai de **3** ans, toute action ou poursuite intentée est précédée d'une mise en demeure par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, invitant l'employeur à régulariser sa situation dans les **15** jours.

Circulaire UNEDIC n° 2011-36 du 6 décembre 2011

Le recouvrement de la contribution spécifique est confié de manière pérenne à Pôle emploi.

À compter du 1^{er} janvier 2013, Pôle emploi assure le recouvrement des contributions dues au titre du CSP selon les règles, garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général de sécurité sociale.

Article 9 – Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des contrats d'avenir

Circulaire UNEDIC n° 2012-24 du 16 novembre 2012

BENEFICIAIRES

SALARIE CONCERNE

Licenciement pour motif économique

Le contrat de sécurisation professionnelle s'adresse à tout salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé.

Rappelons qu'aux termes de l'article L. 1233-3 du Code du travail, « *constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques* ».

Un salarié titulaire de plusieurs emplois, dont le terme de l'un fait suite à un licenciement pour motif économique, peut bénéficier d'un CSP. Le cumul de l'activité conservée avec le dispositif du CSP est possible. Toutefois, le salarié est informé des conséquences possibles, au regard des obligations du CSP, de l'activité conservée sur le bénéfice du CSP, lors de l'entretien d'information.

Circulaire UNEDIC n° 2011-36 du 9 décembre 2011

Demandeurs d'emploi à l'issue d'un CDD ou d'une mission d'intérim

À titre expérimental, sur un bassin d'emploi donné, les demandeurs d'emploi en fin de contrat de travail à durée déterminée, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat de chantier visé à l'article L. 1236-8 du Code du travail, peuvent bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle dans les conditions fixées par le comité de pilotage national.

Article 4 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

Une prime de **1 000 €** est versée, au 7^e mois d'accompagnement, au bénéficiaire d'un contrat de sécurisation professionnelle expérimental engagé dans une formation qualifiante ou certifiante, si le terme de ses droits à l'assurance chômage arrive avant la fin de la formation commencée ou prescrite (dans le cas où la formation n'a pas encore débuté).

Les formations qualifiantes ou certifiantes sont celles visées par l'article L. 6314-1 du Code du travail. Il s'agit des formations qui doivent permettre à tout salarié de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme, soit :

- une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à L. 335-6 du Code de l'éducation ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Le versement est effectué en une seule fois au 7^e mois d'accompagnement, lorsque l'intéressé est effectivement entré en formation à cette date. Si la formation débute après le 7^e mois d'accompagnement, le versement est effectué au moment de l'entrée en formation.

Cette prime est cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires. Elle n'est assujettie à aucune cotisation sociale. Elle est imposable sous le régime des traitements et des salaires.

Avenant n° 2 du 29 mai 2013 portant modification de l'article 4 de la convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle

Circulaire UNEDIC n° 2013-19 du 12 septembre 2013

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Article 2 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

Les conditions de bénéfice du CSP sont appréciées au jour où l'acceptation du salarié prend effet, soit au lendemain du dernier jour du délai de réflexion dont dispose le salarié. En pratique, elles sont examinées lors de l'entretien d'information mené par le conseiller de Pôle emploi.

Circulaire UNEDIC n° 2011-36 du 9 décembre 2011

Ancienneté

Le salarié doit justifier d'une ancienneté continue chez le même employeur :

- comprise entre six mois minimum et moins de **2 ans**, lui ouvrant droit à un préavis d'un mois ;
- d'au moins deux ans, pour un préavis de deux mois.

Article L. 1234-1 2° 3° du Code du travail

Le salarié ayant une ancienneté inférieure peut bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle dans les conditions spécifiques (bénéfice des mesures d'accompagnement sans indemnisation particulière).

En principe, la condition d'ancienneté s'apprécie au dernier jour du délai de réflexion qui correspond à la fin du contrat de travail.

L'ancienneté dans l'entreprise est appréciée à la date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement qui fixe le point de départ du délai-congé prévu à l'article L. 1234-1 du Code selon la jurisprudence.

Cass. soc - 21 mai 1991, n° 2040 D, Sailly c/ Bellembert

Activité antérieure

La durée d'affiliation au régime d'assurance chômage doit pouvoir permettre une ouverture de droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Par conséquent, l'ancien salarié doit justifier d'un moins **6 mois** continus d'activité salariée du fait de la condition d'ancienneté requise, même si au sens de l'article 3 du règlement annexé à la convention du 6 mai 2011, une ouverture de droit à une indemnisation au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est possible dès **4 mois** d'activité salariée (**122 jours** d'affiliation au cours des **28 mois** précédant la fin du contrat de travail).

Condition d'âge

Situation des salariés susceptibles d'être indemnisés jusqu'à l'obtention d'une retraite à taux plein

Les salariés dont l'âge et la durée d'affiliation au régime d'assurance permettent une indemnisation jusqu'à la date à laquelle ils bénéficient d'une retraite à taux plein ont été exclus du dispositif de reclassement dans la première convention de reclassement personnalisé de 2005.

S'en trouvaient également exclus les salariés susceptibles de bénéficier d'un autre revenu de remplacement jusqu'à la retraite à taux plein (préretraite).

Un arrêt du Conseil d'État ayant jugé que les partenaires sociaux n'avaient pas compétence pour cette catégorie de salariés, cette disposition n'a logiquement pas été reprise dans la Convention de reclassement personnalisé de 2009 ni dans la convention relative au contrat de sécurisation.

CE du 31 janvier 2007 n°s 292828, 293063, 293064, 293065, 293066, 293067, Union nationale de coordination des associations militaires et a.

De ce fait, comme ce fut le cas pour la convention de reclassement personnalisé, les employeurs sont tenus de proposer le bénéfice de la convention de sécurisation professionnelle à l'ensemble des salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé, sans faire de distinction quant aux droits à l'allocation d'assurance chômage susceptibles de leur être accordés jusqu'à l'obtention d'une retraite à taux plein.

Age ne permettant pas la liquidation de ses droits retraite au taux plein

Reprenant la logique de la jurisprudence, l'UNEDIC précise que le salarié ne doit pas avoir atteint l'âge légal de la retraite, soit entre **60 et 62** ans selon son année de naissance, ou dans ce cas, il ne doit pas être en mesure de bénéficier d'une pension de retraite au taux plein. En tout état de cause, lorsque l'intéressé ne peut prétendre à une retraite à taux plein du fait de sa durée d'assurance, tous régimes confondus, le bénéfice du CSP est ouvert jusqu'à l'âge attribuant le taux plein. Il est fixé par l'année de naissance (**65** ans pour les assurés nés avant le 1^{er} juillet 1951, **65** ans et **4** mois pour ceux nés au cours du 2^e semestre 1951, l'âge étant ensuite augmenté de **5** mois pour chaque génération qui suit jusqu'à atteindre **67** ans pour les assurés nés à partir de 1955).

Circulaire UNEDIC n° 2011-36 du 9 décembre 2011

Résidence en France

Le bénéfice du CSP impose que l'intéressé réside en France, soit précisément sur un territoire inclus dans le champ d'application du régime d'assurance chômage. Il s'agit :

- de la métropole ;
- des DOM ;
- dans les collectivités d'Outre-Mer de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy ou Saint-Martin.

Il est à noter que le CSP doit être aussi proposé aux salariés détachés ainsi qu'aux salariés expatriés, ressortissants d'un État membre de l'Union européenne (UE), d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen (EEE) ou de la Confédération suisse, occupés par des entreprises entrant dans le champ d'application territorial de la convention.

Circulaire UNEDIC n° 2011-36 du 9 décembre 2011

Aptitude physique à l'emploi

S'agissant de l'accès à un dispositif comprenant un certain nombre de mesures d'accompagnement en vue de favoriser le reclassement des salariés licenciés pour motif économique, la condition d'aptitude physique à l'emploi est exigée.

Cas d'une reconnaissance d'une invalidité par la sécurité sociale

La notion utilisée ici est celle retenue par l'assurance chômage. Celle-ci fait essentiellement référence à la reconnaissance ou non par la sécurité sociale d'une invalidité de **2^e** ou **3^e** catégorie qui a priori est incompatible avec l'aptitude à exercer un emploi.

Les titulaires d'une pension d'invalidité **2^e** ou **3^e** catégorie peuvent néanmoins être reconnus aptes et ouvrir des droits au titre de la perte de son emploi, sous réserve qu'il ait cumulé le bénéfice de sa pension d'invalidité et une activité salariée. Cette possibilité a été clairement introduite à l'occasion de la convention relative à l'indemnisation du chômage du 6 mai 2011.

Maternité

Le congé de maternité ne fait pas obstacle à l'adhésion au CSP.

Circulaire UNEDIC n° 2011-36 du 9 décembre 2011

Maladie ou incapacité temporaire de travail

Les congés maladie ou l'incapacité temporaire de travail ne font pas obstacle à l'adhésion au CSP.

Dans ces situations, le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle ne peut intervenir qu'à l'issue de la période pendant laquelle le bénéficiaire a été pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces.

En outre, la durée des congés maladie ou de l'incapacité temporaire de travail n'a pas pour effet de proroger ni la durée du CSP ni la durée maximale de versement de l'allocation de sécurisation professionnelle qui sont de **12** mois.

Circulaire UNEDIC n° 2011-36 du 9 décembre 2011

PROCEDURE D'ACCEPTATION

Articles 4 et 5 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

INFORMATION INDIVIDUELLE DES SALARIES

Chacun des salariés concernés doit être informé individuellement et par écrit du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

Proposition du Contrat de sécurisation professionnelle

Licenciement de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours

La proposition du contrat de sécurisation professionnelle au salarié doit avoir lieu au cours de l'entretien préalable au licenciement par écrit et par la remise du document de présentation du dispositif, contre récépissé.

Licenciement soumis à la procédure d'information et de consultation des IRP

La proposition du contrat de sécurisation professionnelle doit être faite à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel, dans le cadre des articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du Code du travail, par la remise du document de présentation à chaque salarié concerné, contre récépissé.

Proposition du CSP à une salariée en congé de maternité

Les documents d'information relatifs au CSP prévus à l'article 5 de la convention CSP peuvent être remis par l'employeur aux salariées concernées, au plus tard, le lendemain de la fin de la période de protection liée au congé de maternité, prévue à l'article L. 1225-4 alinéa 2 du Code du travail.

Proposition du CSP par le conseiller Pôle emploi

Lorsque l'employeur n'a pas proposé le CSP au salarié licencié pour motif économique, le conseiller Pôle emploi doit procéder à cette information, en lieu et place de l'employeur, à l'occasion de l'inscription comme demandeur d'emploi consécutive à ce licenciement en remettant :

- le document d'information du contrat de sécurisation professionnelle ;
- un récépissé de ce document d'information et un bulletin d'acceptation du CSP ;
- un formulaire de demande d'allocation de sécurisation professionnelle.

Article 8 - Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

DELAI DE REFLEXION

Durée

À compter de la date de remise du document d'information, le salarié dispose d'un délai de réflexion de **21** jours pour accepter ou refuser le contrat (délai préfix qui court de date à date).

La date de remise au salarié du document de présentation et la date de fin du délai de **21** jours sont indiquées par l'employeur sur le bulletin d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle.

Pour les salariés protégés, dont le licenciement est soumis à autorisation, le délai de réflexion est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative compétente.

Information relative aux dates

Le document remis par l'employeur au moment où il informe le salarié de ses droits au contrat de sécurisation professionnelle comporte :

- la date de remise du document faisant courir le délai de réflexion ;
- le délai de **21** jours imparti au salarié pour donner sa réponse ;
- la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, son contrat de travail est rompu.

Entretien à Pôle emploi

Au cours du délai de réflexion de **21** jours, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi, destiné à l'éclairer dans son choix.

Notification du licenciement au cours du délai de réflexion

Si à la date prévue pour l'envoi de la lettre de licenciement au salarié, le délai de réflexion dont il dispose pour faire connaître sa réponse à la proposition du contrat de sécurisation professionnelle n'est pas encore expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion ;
- lui précisant, qu'en cas de refus de la CRP, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

REPONSE DU SALARIE

Forme

En cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, le salarié manifeste sa volonté par la remise du bulletin d'acceptation à son employeur, dûment complété et signé. Le bulletin n'est valable que s'il est accompagné de la demande d'allocations de sécurisation professionnelle et des pièces justificatives nécessaires, soit :

- une copie de la carte d'assurance-maladie ;
- une pièce d'identité ou du titre en tenant lieu ;
- un relevé d'identité bancaire ou postal.

L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du salarié.

Envoi du dossier à Pôle emploi

L'employeur envoie immédiatement le dossier à Pôle emploi du lieu de résidence du salarié. Il comporte :

- le bulletin d'acceptation du salarié ;
- une attestation employeur ;
- la demande d'allocations ;
- les pièces justificatives nécessaires.

Le Pôle emploi compétent assure à la fois la gestion du dossier et le suivi du bénéficiaire pendant toute la période de la convention de reclassement personnalisé.

Conséquences de l'acceptation du salarié

Rupture d'un commun accord du contrat de travail

Le contrat de travail est réputé rompu d'un commun accord des parties, à la date d'expiration du délai de réflexion de **21** jours.

Le salarié bénéficie dès le lendemain de la rupture du contrat de travail du statut de stagiaire de la formation professionnelle attaché au contrat de sécurisation professionnelle.

Article 6 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

Contestation du motif économique du licenciement

L'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle ne devrait pas priver du droit de contestation du motif économique du licenciement. Telle avait été la position de la Cour de cassation au sujet de l'adhésion à la convention de sécurisation professionnelle en censurant l'arrêt de la Cour d'appel de Douai. Selon la Haute juridiction, il résulte des articles L. 321-1 et L. 321-4-2, alinéa 4, du Code du travail (articles L. 1233-3 et L. 1233-19 du nouveau Code du travail), que si l'adhésion du salarié à une convention de reclassement personnalisé entraîne une rupture réputée intervenir d'un commun accord, elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif économique.

Cass. soc. n° 07-41964 du 5 mars 2008

Bénéfice de la priorité de réembauchage

Le bénéfice de la priorité de réembauchage a été reconnu aux salariés licenciés pour motif économique ayant adhéré à une convention de reclassement personnalisé. Le Contrat de sécurisation professionnelle se substituant à ce type de convention, il est par conséquent possible de transposer la solution adoptée par les juges aux bénéficiaires du CSP.

Cass. soc. n° 09-43.183 et n° 10-21.678 du 30 novembre 2011

Indemnités de rupture

Le salarié bénéficie de l'indemnité de licenciement.

La rupture du contrat de travail ne comporte pas de préavis en cas d'acceptation du salarié du contrat de sécurisation professionnelle. De ce fait, l'indemnité de licenciement devrait être calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise à la date de la rupture.

Cass. soc. du 2 décembre 2009 n° 08-44.656, Muller c/Joliot
Article L. 1233-67 du Code du travail

En acceptant l'adhésion au CSP, le salarié renonce au versement de l'indemnité de préavis. Celle-ci est en effet versée par l'employeur pour financer les mesures d'accompagnement des salariés. Dans le cas où l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du contrat de sécurisation professionnelle est supérieure à **3** mois de salaire, la fraction excédant ce montant est versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.

Les salariés ne justifiant pas d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, qui auraient bénéficié d'une indemnité de préavis s'ils n'avaient pas adhéré au contrat de sécurisation professionnelle, en perçoivent le montant dès la rupture de leur contrat de travail.

Article 22 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

Durée du contrat de sécurisation professionnelle

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

Article 7 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

ACCOMPAGNEMENT ET AIDES AU RECLASSEMENT PERSONNALISE

L'accompagnement des demandeurs d'emploi bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle est confié à Pôle emploi. Il peut également être confié à des opérateurs extérieurs, sélectionnés par appels d'offre.

Article 9 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

ENTRETIEN INDIVIDUEL DE PRE-BILAN

Après son adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, l'intéressé bénéficie d'un entretien de pré bilan destiné, au travers de l'examen de ses capacités professionnelles, à identifier :

- son profil ;
- un projet de reclassement ;
- ses atouts potentiels ;
- ses difficultés et freins éventuels.

Cet entretien est réalisé par Pôle emploi ou par l'opérateur en charge, pour le bassin d'emploi, des contrats de sécurisation professionnelle, en prenant en compte les spécificités de ce bassin. Lorsque le suivi du salarié ayant adhéré au CSP est effectué par Pôle emploi, l'entretien de pré-bilan a lieu dans les **8** jours suivant la date d'effet du CSP (soit le lendemain de la fin du contrat de travail).

Lorsque ce suivi est pris en charge par un opérateur choisi par Pôle emploi, l'entretien doit être effectué dans les **8** jours suivant ce choix. La finalité est de déterminer le profil et le projet de reclassement professionnel du bénéficiaire du CSP, ses atouts potentiels, des difficultés et ses freins potentiels. Il débouche sur l'élaboration d'un Plan de Sécurisation Professionnel (PSP).

Circulaire UNEDIC n° 2011-36 du 9 décembre 2011

Les mesures d'accompagnement décidées d'un commun accord par le demandeur d'emploi et le conseiller doivent être mises en œuvre dans le mois suivant l'entretien annuel de pré-bilan.

Article 10 – Convention du 19 juillet relative au CSP

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Plan de sécurisation professionnelle

Contenu

Les prestations d'accompagnement sont formalisées dans un plan de sécurisation professionnelle. Elles peuvent revêtir les formes suivantes :

- bilan de compétences permettant d'orienter dans les meilleures conditions le plan de sécurisation ;
- suivi individuel par un référent spécifique d'accompagner le bénéficiaire de la CRP à tous les niveaux de son projet professionnel et d'évaluer le bon déroulement du plan de sécurisation. Le suivi est assuré au-delà de la période du contrat de sécurisation professionnelle, jusqu'au **6** mois suivant le reclassement du salarié ;
- mesures d'appui social et psychologique ;
- mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi ;
- mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi...) ;
- actions de validation des acquis par l'expérience ;

- et/ou des mesures de formation pouvant inclure l'évaluation préformative prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé.

Article 11 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

Le PSP précise également :

- le projet de reclassement professionnel du bénéficiaire du CSP ;
- les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherché(s) et proposé(s) au bénéficiaire du dispositif, constituant l'offre raisonnable d'emploi;
- les actions de formation proposées au bénéficiaire par son conseiller référent ;
- les périodes d'évaluation en milieu de travail (EMT) ;
- les périodes d'activité professionnelle en entreprise prévues par l'article 13 de la convention relative au CSP.

Le PSP comprend enfin :

- les engagements de Pôle emploi ;
- les engagements du bénéficiaire du CSP ;
- la protection sociale prévue pour le bénéficiaire du CSP ;
- les cas de suspension temporaire du CSP et du versement de l'ASP ;
- les cas de cessation anticipée du versement de l'ASP et/ou du bénéfice du CSP ;
- les cas de rupture du CSP ;
- les litiges et les voies de recours.

Circulaire UNEDIC n° 2011-36 du 9 décembre 2011

Actions de formation

Les actions de formation prescrites au demandeur d'emploi bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle, sont prioritairement des actions permettant un retour rapide à l'emploi. Tel est le cas également dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi applicable aux demandeurs d'emploi inscrits dans le parcours « classique » de Pôle emploi.

Une attention particulière est portée aux formations qui préparent à des métiers dont les besoins en main d'œuvre ne sont pas satisfaits ou des métiers qui recrutent.

Si la durée de la formation est supérieure à celle du contrat de sécurisation professionnelle, l'intéressé doit s'inscrire comme demandeur d'emploi pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation. La formation s'inscrit alors dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi.

Article 12 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

Il est à noter que lorsque le salarié a accepté le CSP alors qu'il était en cours de congé individuel de formation (CIF), sa formation peut être poursuivie dans le cadre du dispositif en application de l'accord d'application n° 20 annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage dans la mesure où l'action de formation est susceptible d'être inscrite dans le PSP par le conseiller de Pôle emploi.

Circulaire UNEDIC n° 2011-36 du 9 décembre 2011

Périodes d'activité professionnelle en entreprise

S'inspirant de l'expérience du contrat de transition professionnelle, menée en parallèle de la Convention de reclassement personnalisé, le contrat de sécurisation professionnelle peut prévoir deux périodes d'activité professionnelle en entreprise. Ces périodes sont réalisées dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou de mission d'intérim d'une durée minimale de **14** jours ou deux semaines (**10** jours).

Chaque contrat est renouvelable une fois avec le même employeur ou la même entreprise utilisatrice. La durée totale des périodes d'activité professionnelle doit être comprise entre **4** et **6** mois travaillés. Ayant la qualité de salarié pendant le CDD ou la mission d'intérim, le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle est alors suspendu.

Particularité des périodes d'activité professionnelle d'une durée de plus de trois mois

En cas de rupture au cours de la période d'essai d'un contrat de travail à durée déterminée de plus de **3** mois, le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle et l'accompagnement de la personne peuvent être repris. Et ce, dès le lendemain de la cessation du contrat de travail, sous réserve que la durée du CSP ne soit pas arrivée à son terme. Dans ce cas, le dispositif d'allocation d'aide au retour à l'emploi est susceptible de prendre le relais.

Article 13 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP modifié par l'avenant n° 1 à la convention du 19 juillet 2011

Circulaire UNEDIC n° 2012-11 du 14 mai 2012

Délibération PE n° 2011/43 du 16 novembre 2011

Particularité des piges réalisées par des journalistes dans le cadre du CSP

Instruction PE n° 2012-79 du 17 avril 2012

La pigue est, par définition, une rémunération à la tâche, pour laquelle le Code du travail pose une présomption de salariat.

En principe, le recours aux piges par les entreprises de presse s'effectue dans le cadre de CDI. En effet, le formalisme et les cas de recours spécifiques aux CDD ne correspondent pas à l'exercice de ce type d'activité.

Les caractéristiques des travaux rémunérés à la pigue sont généralement :

- une absence de contrat de travail écrit, ce qui, compte tenu de la présomption de salariat posée par le code du travail, permet de qualifier la relation de travail de CDI ;
- une rémunération forfaitaire, dépourvue de référence horaire et, selon les cas, de période d'emploi.

Ainsi, compte tenu de ces particularités, la reprise d'une activité de pigiste par les journalistes licenciés pour motif économique, considérée, dans la quasi-totalité des situations, comme une reprise d'emploi en CDI, devrait entraîner systématiquement une sortie du CSP. Cependant, certaines situations particulières sont à prendre en compte.

La reprise d'emploi sous forme de contrat à durée déterminée (CDD)

Cette forme de contrat de travail n'est pas, en principe, compatible avec la réalisation de piges. Cependant, un journaliste peut tout à fait conclure un CDD dans le cadre habituel du recours à ce type de contrat.

Dans ce cas, les règles de l'article 13 de la convention CSP du 19 juillet 2011 s'appliquent : le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) est suspendu dès lors que la reprise d'emploi est d'une durée minimale de **14** jours et maximale de **6** mois (**186** jours).

Si toutefois, le bénéficiaire du CSP reprend une activité de pigiste dans le cadre d'un CDD, l'Unedic prévoit un aménagement de l'article 13 de la convention CSP du 19 juillet 2011 ; en cas de reprise d'emploi d'une durée inférieure à **14** jours, l'Unedic doit être saisie afin qu'une solution spécifique soit apportée au dossier.

Les piges débutées avant la fin de contrat ayant donné lieu à adhésion au CSP

Dès lors que l'activité de pigiste a débuté avant la fin de contrat ayant donné lieu à adhésion au CSP, elle doit être considérée comme une activité conservée et l'ASP est intégralement cumulable avec les revenus de l'activité conservée.

Il convient de raisonner en termes d'activité et non de contrat de travail. Dès lors que l'intéressé réalisait des piges avant la fin de contrat de travail ayant donné lieu à proposition du CSP, s'il reprend des piges au cours du CSP, ces dernières sont considérées comme des activités conservées.

Exemple

Piges chez un employeur 1 et CDI chez un employeur 2. Licenciement économique par l'employeur 2 et adhésion au CSP. Au cours du CSP, l'intéressé réalise de nouveau des piges chez l'employeur 1 : il y a lieu de les considérer comme une activité conservée.

Un bulletin de salaire ou un contrat portant la mention « pige » dont la date est antérieure à la fin de contrat ayant donné lieu à adhésion au CSP suffit à prouver l'existence de piges préexistantes.

Les piges réalisées dans un cadre informel

Ainsi, la relation de travail est matérialisée par un simple bulletin de salaire et ne peut généralement pas donner lieu à la production d'un contrat de travail écrit ; la fréquence et les rémunérations issues de cette activité sont variables et imprévisibles, il n'y a pas de durée de travail quantifiable et enfin, la période d'emploi indiquée, le cas échéant, sur le bulletin de salaire, peut ne pas être représentative de l'activité (une pige peut se rapporter à un mois donné, alors qu'il s'agit d'une activité ponctuelle).

Si de telles reprises d'activité entraînent, en principe, la sortie du dispositif, elles ne sont, en revanche, pas incompatibles avec le versement de l'indemnité différentielle de reclassement (IDR) prévue par l'article 14 de la convention du 19 juillet 2011 relative au CSP.

Toutefois, l'attribution de l'IDR, dans ce cadre, fait l'objet des aménagements suivants :

- la preuve de la reprise d'emploi s'effectue, à défaut de contrat de travail écrit, sur présentation du bulletin de salaire. En cas de réalisation d'une ou plusieurs piges, dans l'attente de la fourniture du (des) bulletin(s) de salaire (BS), l'intéressé reste dans le dispositif ;
- la condition liée à l'équivalence horaire n'est pas applicable, seule la baisse de rémunération d'au moins **15 %** entre le salaire de l'emploi perdu et le salaire de l'emploi repris est à vérifier ;
- la détermination du montant de l'IDR à verser est effectuée chaque mois en additionnant la totalité des revenus perçus. Il convient d'attendre la remise du ou des BS pour calculer le montant de l'IDR. L'intégralité de la rémunération perçue doit être prise en compte sur le mois où elle est perçue (date de paiement) pour calculer l'IDR. Si l'intéressé, en plus des piges, reprend un autre emploi, les sommes perçues à ce titre doivent également être prises en compte pour déterminer le montant de l'IDR même si elles ne sont pas liées à une activité de pigiste.

Dès lors que l'intéressé n'a pas réalisé de piges sur un mois donné (salaire = 0), il perçoit une allocation d'un montant égal à **30** fois le salaire journalier de référence, soit **100 %** de son salaire antérieur.

L'accompagnement

Les pigistes, quelle que soit leur situation y compris ceux visés au point 2.3., continuent à bénéficier de l'accompagnement jusqu'au terme des **12** mois.

AIDES AU RECLASSEMENT

Dans la mesure où les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) satisfont aux conditions liées à la catégorie d'inscription comme demandeur d'emploi prévues pour l'attribution des aides de Pôle emploi, sous réserve de remplir les conditions spécifiques de chaque dispositif, ils sont éligibles à ces aides. Par ailleurs, l'aide aux frais associés à la formation (AFAF) peut être versée, selon les mêmes conditions et modalités, du CSP lorsqu'ils suivent une action de formation financée par un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ou par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnel (FPSPP).

Délibération PE n° 2008/04 du 19 décembre 2008

Article L. 1233-69 du Code du travail article 44-IV de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011

Cette aide peut également être attribuée aux bénéficiaires du CSP lorsqu'ils suivent une action de formation financée par un conseil régional en application.

Article L. 1233-69 du Code du travail

RECLASSEMENT-VERSEMENT D'UNE INDEMNITE DIFFERENTIELLE

Article 14 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

Reprise d'une activité moins bien rémunérée

Une indemnité différentielle de reclassement peut être versée à un ancien bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle, lorsqu'avant le terme dudit contrat, il reprend un emploi dont la rémunération :

- est inférieure d'au moins **15 %** à celle de son précédent emploi ;
- pour un nombre d'heures de travail identique.

Une équivalence des horaires de travail peut s'appliquer pour apprécier la baisse de la rémunération.

L'horaire de travail de l'emploi repris correspond à l'horaire de travail indiqué sur la lettre d'engagement du salarié ou son contrat de travail. A défaut d'horaire précis, l'emploi est présumé à temps plein.

La comparaison entre le salaire antérieur et le salaire de reclassement s'effectue sur la base de l'horaire hebdomadaire habituellement pratiqué dans chacune des entreprises.

Par conséquent :

- si l'emploi antérieur et le nouvel emploi ont la même durée hebdomadaire, la comparaison s'effectue entre **30 fois** le salaire journalier de référence et le salaire mensuel brut de base de l'emploi repris mentionné dans le contrat de travail ;
- si les horaires de travail sont différents, il convient d'aligner l'ancien salaire sur la base du même volume d'heures de travail que le nouveau salaire.

Exemple n° 1

■ *SJR, base de calcul de l'ASR (allocation spécifique de reclassement) x 30 = 2 000 € pour un horaire de travail hebdomadaire de 28 heures (temps partiel de 80 % de 35 heures) ;*

■ *salaire mensuel de base de l'emploi repris : 1 800 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (temps plein) ;*

⇒ *reconstitution du salaire de l'emploi initial sur la base d'un temps plein de 35 heures : 2 000 x 35/28 = 2 500 €*

⇒ *montant maximum de salaire pour bénéficiaire de l'indemnité différentielle : 85 % de 2 500 € soit 2 125 €*

⇒ *droit à l'indemnité différentielle ouvert car le nouveau salaire de 1 800 € est inférieur de plus de 15 % à l'ancien salaire équivalent temps plein de 2 500 €.*

Exemple n° 2

- *SJR*, base de calcul de l'ASR (allocation spécifique de reclassement) $\times 30 = 2\,000$ € pour un horaire de travail hebdomadaire de 35 heures ;
- salaire mensuel de base de l'emploi repris : 800 € pour un horaire hebdomadaire de travail de 20 heures ;
 ⇒ reconstitution du salaire initial sur un horaire temps partiel de 20 heures : $2\,000 \times 20/35 = 1\,186,86$ €
 ⇒ montant maximum de salaire pour bénéficier de l'indemnité différentielle : 85 % de 1 186,86 € soit 971,43 €

Circulaire UNEDIC n° 2012-36 du 9 décembre 2011

Elle ne peut être versée si la reprise d'une activité professionnelle intervient après le terme de la CRP.

L'indemnité différentielle de reclassement ne s'applique pas aux bénéficiaires d'une convention de reclassement ne pouvant justifier de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Montant mensuel de l'indemnité différentielle

Le montant mensuel de l'indemnité différentielle est égal à :

30 x SJR ^(*) – salaire brut mensuel de base de l'emploi repris

() base de calcul de l'allocation spécifique de reclassement*

Lorsque le mois n'est pas complet, le montant mensuel de l'indemnité est déterminé au prorata du nombre de jours travaillés dans le cadre du contrat de travail.

Formalités

La demande doit être effectuée au moyen d'un formulaire spécifique à retirer au Pôle emploi compétent. Il comprend obligatoirement les informations suivantes :

- identification de l'employeur ;
- date d'embauche ;
- nombre d'heures hebdomadaires applicable au contrat de travail ;
- type de contrat de travail (CDI ou CDD avec les dates de début et de fin du contrat) ;
- les dates de début et fin de contrat de travail pour les contrats à durée déterminée.

Circulaire UNEDIC n° 2011-36 du 9 décembre 2011

Paiement et durée de versement

Paiement

L'indemnité différentielle de reclassement est payée mensuellement à terme échu. Elle est due dès lors que l'intéressé justifie de l'exécution de son contrat de travail.

Durée

Le versement est prévu sur une période :

- de **12** mois maximum ;
- pour un montant total plafonné à **50** % du reliquat de droit à l'allocation spécifique de reclassement.

Le versement est interrompu de manière définitive dès lors que le contrat de travail du salarié est rompu. L'indemnité différentielle est en effet due lorsque le salarié justifie de l'exécution de son contrat de travail.

NON RESPECT DES ENGAGEMENTS DE LA CONVENTION

Sanction

En cas de non-respect de ses engagements pris dans le cadre du plan de sécurisation professionnelle, l'intéressé cesse de bénéficier du contrat. Cette sanction est encourue :

- lorsqu'il refuse une action de reclassement et de formation, ou ne s'y présente pas (le refus de signature du PSP doit être considéré comme un refus d'une action de reclassement) ;
- lorsqu'il refuse à deux reprises « une offre raisonnable au sens de l'article L. 5411-6-2 du Code du travail. « La nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le salaire attendu, tels que mentionnés dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi, sont constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi » ;
- lorsqu'il a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de bénéficier indûment du contrat de sécurisation professionnelle (Pôle emploi peut engager des poursuites pénales).

L'appréciation de ces situations incombe à Pôle emploi.

L'UNEDIC rappelle, à cet égard, que Pôle emploi est compétent pour apprécier le caractère légitime du refus ou de la non présentation à une action de reclassement du contrôle de la recherche d'emploi.

La date de cessation de versement de l'allocation spécifique est selon le cas :

- la date de refus de l'action de reclassement ;
- la date de non-présentation à cette action de reclassement ;
- la date du refus de l'offre d'emploi ;
- la date à laquelle est détecté le caractère inexact des déclarations ou du caractère mensonger des attestations.

Circulaire UNEDIC n° 2011-36 du 9 décembre 2011

La décision de cessation du bénéfice du CSP doit être notifiée par Pôle emploi à l'intéressé :

- par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ;
- dans les deux jours ouvrés suivant la décision.

L'intéressé peut alors s'inscrire comme demandeur d'emploi. Son dossier est transmis, par Pôle emploi, au directeur de l'unité territoriale de la DIRECCTE.

Article 20 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

Recours

L'intéressé peut formuler un recours auprès de Pôle emploi, dans les conditions définies dans le PSP.

L'exercice d'un recours s'entend comme toute requête formulée par écrit mettant en cause la décision prise par Pôle emploi de cesser son indemnisation.

Si Pôle emploi confirme la décision notifiée, la lettre de confirmation doit être adressée dans les huit jours suivant l'exercice du recours.

Le contentieux engagé par une personne ayant adhéré à une convention de reclassement personnalisé contestant une décision prise par Pôle emploi à son encontre relève de la compétence des juridictions de l'ordre judiciaire et est régi par les procédures civiles de droit commun.

Circulaire UNEDIC n° 2011-36 du 9 décembre 2011

ALLOCATION DE SECURISATION PROFESSIONNELLE

MONTANT

Articles 15 et 16 - CSP du 19 juillet 2011

Le bénéficiaire du CSP est indemnisé au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle sur une durée de **12** mois maximum.

Le calcul de cette allocation est différent selon la période indemnisée.

Base de calcul

L'allocation de sécurisation professionnelle est déterminée sur la base du salaire journalier moyen de référence, établi dans les conditions prévues dans le cadre du règlement annexé à la convention relative à l'indemnisation du chômage du 6 mai 2011.

Taux de l'ASP

Le montant de l'ASP est égal à **80** % du SJR, sans qu'il puisse être inférieur au montant de l'allocation minimale-formation, soit **20,48** € au 1^{er} juillet 2014.

Le montant de l'ASP ne peut être inférieur au montant de l'ARE à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre s'il n'avait pas adhéré au CSP. Ainsi, en présence d'un reliquat de droit à l'ARE antérieur, les dispositions prévoyant une double comparaison entre le montant global de chacun des droits d'une part et le montant brut de chaque allocation journalière doivent être effectuées.

Circulaire UNEDIC n° 2011-39 du 9 décembre 2011

Pour les salariés licenciés pour motif économique qui ne justifiaient pas de la condition d'ancienneté requise pour le contrat de sécurisation professionnelle, le montant de l'allocation est égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi prévu par la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage. À noter que dans ce cas, la durée de son versement ne peut excéder la durée d'indemnisation dont ils auraient pu bénéficier du fait de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Titulaires d'une pension d'invalidité

Comme dans le cas de l'indemnisation des périodes de chômage au titre du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011, le paiement de l'ASP est cumulable avec la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, dès lors que les revenus issus de l'activité professionnelle pris en compte pour l'ouverture des droits ont été cumulés avec la pension d'invalidité.

Dans le cas contraire, l'allocation servie aux bénéficiaires d'une telle pension est égale à la différence entre le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle et celui de la pension d'invalidité.

Prélèvements sociaux

Sur le montant de l'ASP est précomptée une participation de **3** % sur le SJR au titre de la retraite complémentaire. Ce précompte ne peut porter le montant de l'allocation servie en dessous du montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi minimale, soit **28,58** € au 1^{er} juillet 2014.

PAIEMENT

Point de départ

Le versement de l'ASP commence dès le lendemain de la fin du contrat de travail, sans application d'aucun différé ni délai d'attente.

Les allocations sont versées mensuellement, à terme échu, pour tous les jours ouvrables ou non.

Le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle doit se soumettre à l'obligation de fournir à Pôle emploi une déclaration mensuelle de situation.

Statut du bénéficiaire

Le bénéficiaire du CSP a le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant toute la durée du CSP.

Article L. 1233-67 alinéa 4 du Code du travail

Il est inscrit en catégorie 4 de la liste des demandeurs d'emploi et est tenu d'actualiser sa situation tous les mois.

CAS D'INTERRUPTION DU VERSEMENT DE L'ASP

Le service des allocations doit être interrompu à compter du jour où l'intéressé :

- retrouve une activité professionnelle salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger (sauf en cas d'activité réduite ou occasionnelle) ;
- est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la Sécurité sociale au titre des prestations en espèces (indemnités journalières de sécurité sociale) ;
- est admis à bénéficier de l'allocation parentale d'éducation ou du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ;
- déplace sa résidence hors de France (Métropole, DOM, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin) ;
- est admis au bénéfice de l'allocation de présence parentale ;
- bénéficie de l'aide à la création d'entreprise ;
- conclue un contrat de service unique.

Article 17 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

CESSATIONS DU BENEFICE DU CSP

Atteinte de l'âge de départ à la retraite à taux plein

Le versement de l'ASP cesse lorsque son bénéficiaire peut prétendre à une retraite à taux plein en justifiant du nombre de trimestres requis ou au plus tard, lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de départ à la retraite à taux plein quelle que soit la durée d'assurance.

Reprise d'emploi ne permettant pas le versement de l'indemnité différentielle

Lorsque le bénéficiaire reprend une activité professionnelle ne répondant pas aux conditions fixées à l'article 13 de la convention relative au CSP relatif à l'indemnité différentielle, le dispositif est interrompu.

Il s'agit de reprises d'emploi au cours du CSP sous forme, notamment :

- de contrat de travail à durée indéterminée ;
- de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat d'intérim dont la durée est inférieure à un mois ;
- de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat d'intérim dont la durée excède trois mois ;
- de création ou reprise d'entreprise ;
- d'exercice d'une activité professionnelle non salariée.

En conséquence, l'intéressé cesse de bénéficier du CSP s'il retrouve un emploi dont la durée dépasse trois mois. Dans cette hypothèse, en cas de rupture du contrat, même avant trois mois, la réintégration dans le CSP n'est pas possible.

PROTECTION SOCIALE DES BENEFICIAIRES D'UN CSP

ASSURANCE MALADIE

Les bénéficiaires de l'ASP conservent le statut de stagiaire de la formation professionnelle et conservent à ce titre la qualité d'assuré social. Ils bénéficient du maintien de droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance-maladie, maternité, invalidité et décès dont ils relevaient antérieurement.

Article L. 311-5 du Code de la sécurité sociale

ACCIDENT DU TRAVAIL

Les personnes ayant adhéré à un CSP sont couvertes en matière d'accident de travail ou de trajet pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion des actions favorisant le reclassement.

Article L. 412-8, 2° e) du Code de la sécurité sociale

RETRAITE

Retraite de base

Pendant la durée de la convention, son bénéficiaire continue à acquérir des trimestres, de la même manière qu'en périodes de chômage «classique», soit à raison d'un trimestre par période de **50** jours.

Article L. 351-3, 2° du Code de la sécurité sociale

Retraite complémentaire

L'attribution de points de retraite complémentaire est acquise selon les mêmes modalités que les bénéficiaires de l'assurance chômage.

Circulaire ARRCO-AGIRC n° 2012-3-DRE

DECES

En cas de décès d'un bénéficiaire du CSP, il est versé à son conjoint une allocation décès égale à **120** fois le montant majoré de l'ASR (majorée de **45** fois le montant de l'ASR pour chaque enfant à charge au sens de la législation sociale).

Article 18 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

AIDE POUR CONGES NON PAYES

Le salarié qui, après avoir bénéficié de l'ASP a repris un emploi dans une entreprise fermant pour congés payés sans justifier des droits à congés suffisants, peut obtenir une aide pour congés non payés, dans les conditions prévues à l'article 36 du règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 6 mai 2011.

Article 18 - Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

FIN DU CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE

Article 27 – Convention du 19 juillet relative au CSP

INSCRIPTION COMME DEMANDEUR D'EMPLOI

Si au terme du CSP, l'intéressé n'est pas reclassé, il bénéficie de l'allocation d'aide au retour à l'emploi sous réserve qu'il s'inscrive sur la liste des demandeurs d'emploi. L'inscription est réalisée selon la procédure simplifiée, auprès de Pôle emploi.

Le bénéficiaire du CSP qui n'a pas achevé sa formation inscrite dans le PSP, au terme du CSP, peut également d'inscrire comme demandeur d'emploi.

MISE EN ŒUVRE DU PROJET PERSONNALISE D'ACCES A L'EMPLOI

Le PPAE fait suite au CSP et un projet d'action personnalisé fait suite au plan d'action de sécurisation professionnelle.

DROIT A L'ARE

Le paiement de l'ARE s'effectue à compter du jour où l'intéressé est inscrit comme demandeur d'emploi. Aucun délai de carence ni différé d'indemnisation ne s'applique.

La durée d'indemnisation ouverte compte tenu de l'âge du demandeur d'emploi à la date de sa fin de contrat de travail et de son affiliation antérieure à l'assurance chômage est réduite de la durée de versement de l'ASP.

Le demandeur d'emploi peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi :

- au titre d'une reprise de droits en application de l'article 26 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage ;
- au titre du droit auquel l'intéressé aurait pu prétendre s'il n'avait pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle.

Ces dispositions sont applicables aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} juillet 2014.

Articles 4 et 5 de l'avenant n° 5 du 14 mai 2014 à la convention de sécurisation professionnelle du 19 juillet 2011

DROIT DES SALAIRES JUSTIFIANT DE MOINS DE DEUX ANS D'ANCIENNETE

Les salariés licenciés pour motif économique ne justifiant pas de deux ans d'ancienneté peuvent bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle selon des modalités particulières.

Ils doivent justifier des autres conditions requises (durée d'affiliation requise, conditions d'âge, pour ouvrir des droits à l'ARE, résidence en France, aptitude physique à l'emploi).

Article 3 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les salariés qui auraient bénéficié d'une indemnité de préavis s'ils n'avaient pas adhéré au contrat de sécurisation professionnelle en perçoivent le montant dès la rupture de leur contrat de travail.

Article 22 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

INDEMNISATION PENDANT LA PERIODE DU CSP

Le montant de l'allocation servie est égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi prévue dans le cadre de l'assurance chômage.

Article 15 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

La durée de versement de l'allocation pendant le CSP ne peut en aucun cas excéder celle à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre au titre de l'ARE.

Article 16 – Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP

