

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Description

Licenciement économique et contrat de sécurisation professionnelle (CSP) sont des termes clés du droit du travail.

Alors que les entreprises peuvent être confrontées à des licenciements économiques en raison de contraintes financières, le CSP intervient comme un mécanisme spécifique qui soulève des enjeux juridiques majeurs.

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est proposé aux salariés concernés par une procédure de [licenciement économique](#).

[Modèle de contrat de travail](#)

Comment le contrat de sécurisation professionnelle vient-il en aide aux salariés faisant face à un licenciement économique ?

Le contrat de sécurisation professionnelle joue un rôle crucial en apportant un soutien aux **salariés confrontés à un licenciement économique**.

Ce dispositif vise à atténuer les conséquences du licenciement sur leur carrière professionnelle. En offrant un ensemble de **mesures et d'accompagnements**.

Voici quelques façons dont le CSP vient en aide aux salariés dans cette situation :

- **Accompagnement personnalisé** : les salariés bénéficient d'un suivi individualisé avec un conseiller spécialisé. Ce professionnel les aide à définir un projet professionnel aligné sur leurs compétences, leurs aspirations, et les réalités du marché du travail.
- **Formations et reconversions** : le CSP offre aux salariés la possibilité de suivre des formations adaptées à leurs besoins et à leurs projets. Ces formations visent à renforcer leurs compétences, faciliter leur réinsertion professionnelle, et favoriser une transition réussie vers de nouvelles opportunités.
- **Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)** : pour atténuer la perte de

revenus liée au licenciement, les salariés bénéficient de l'Allocation de Sécurisation Professionnelle (ASP) pendant la durée du CSP. Cette allocation financière contribue à maintenir un niveau de vie décent pendant la période de recherche d'emploi ou de formation.

- Prolongation du CSP : en cas de reprise d'emploi pendant le CSP, la durée de ce dernier peut être prolongée jusqu'à trois mois supplémentaires. Cela garantit un soutien continu aux salariés dans leur nouvelle activité et facilite la transition vers le marché du travail.

Le CSP offre une approche holistique pour **accompagner les salariés** tout au long de leur période de licenciement économique, en mettant l'accent sur le développement professionnel, la reconversion, et la sécurisation financière.

Cela contribue à transformer cette phase délicate en une **opportunité constructive** pour rebondir dans leur vie professionnelle.

Qu'est-ce que le licenciement économique ?

Le licenciement économique est une mesure prise par un employeur en raison de **difficultés économiques** rencontrées par l'entreprise. Il s'agit d'une décision de suppression de postes liée à des motifs économiques tels que des mutations technologiques, des restructurations, des difficultés financières, ou une cessation d'activité.

L'objectif du licenciement économique est souvent de permettre à l'entreprise de **s'adapter à des changements structurels ou économiques** afin de préserver sa pérennité, même si cela implique une réduction des effectifs.

Quels sont les critères qui définissent un licenciement économique ?

Les critères qui définissent un licenciement économique varient en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise.

En France, ces critères sont définis par le **code du travail**.

Voici une synthèse des principaux critères.

Effectif de l'entreprise

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, le licenciement économique peut être

justifié par une diminution **du chiffre d'affaires ou des commandes** pendant plusieurs trimestres consécutifs.

Dans les entreprises de 11 salariés et plus, le licenciement économique est justifié par des difficultés économiques, des mutations technologiques, ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité.

Motifs économiques

Des difficultés économiques telles qu'une baisse persistante du chiffre d'affaires, des pertes financières, ou une dégradation de la trésorerie peuvent justifier un licenciement économique.

Il en est de même pour les mutations technologiques : les évolutions technologiques pouvant rendre certains postes obsolètes peuvent également constituer un motif de licenciement économique.

Mesures d'accompagnement

L'employeur doit proposer des **mesures d'accompagnement** aux salariés concernés, tel que des reclassements internes, des formations professionnelles ou toute autre action favorisant leur réinsertion.

Impossibilité de reclasser

Si l'employeur procède au licenciement malgré des **mesures de reclassement**, cela peut être considéré comme un licenciement économique.

Il convient de souligner que le licenciement économique doit reposer sur une **cause réelle et sérieuse**, et l'employeur doit suivre une **procédure spécifique**. Notamment en informant et consultant les représentants du personnel.

Quelles sont les obligations de l'employeur en cas de licenciement économique ?

En cas de licenciement économique, l'employeur est soumis à des obligations spécifiques visant à encadrer la procédure et à assurer le **respect des droits des salariés**.

Voici les principales obligations de l'employeur :

Information et consultation des instances représentatives du personnel (IRP)

L'employeur est tenu d'**informer et de consulter** les représentants du personnel (comité social et économique, délégués du personnel) sur les projets de licenciement économique.

Elaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, en l'absence de mesures de reclassement suffisantes, l'employeur doit **élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi**, qui précise les mesures d'accompagnement des salariés licenciés (formation, reclassement, etc.).

Reclassement des salariés

L'employeur doit mettre en œuvre des **mesures de reclassement interne ou externe** afin d'éviter autant que possible les licenciements.

Il doit proposer aux salariés des postes équivalents ou compatibles avec leurs compétences.

Notification individuelle de licenciement

Chaque salarié concerné par le [licenciement économique collectif](#) doit recevoir une notification individuelle de licenciement.

Cette lettre doit préciser les **motifs économiques** du licenciement.

Respect des délais de préavis

L'employeur doit respecter les délais de préavis applicables à chaque salarié, **sauf en cas de dispense** par accord collectif ou si le salarié trouve un nouvel emploi pendant la période de préavis.

Versement des indemnités légales ou conventionnelles

L'employeur doit verser les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement. Ainsi que les éventuelles indemnités supra légales prévues par la **convention collective**.

Accès à la formation

L'employeur doit proposer aux salariés licenciés des actions de formation afin de faciliter leur **reconversion professionnelle**.

Accompagnement des salariés

L'employeur doit assurer un **accompagnement social** des salariés licenciés. En favorisant l'accès à des services d'aide à la recherche d'emploi, de bilan de compétences, etc.

Il est essentiel que l'employeur respecte scrupuleusement ces obligations pour éviter tout contentieux. Et assurer une transition professionnelle aussi fluide que possible pour les salariés impactés.

Ces obligations peuvent varier en fonction de la **législation en vigueur et des dispositions de la convention collective applicable à l'entreprise**.

Quelles sont les principales mesures que le contrat de sécurisation professionnelle offre pour faciliter la transition des salariés en licenciement économique ?

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est un dispositif mis en place en France. Pour accompagner les salariés dans leurs transition professionnelle à la suite d'un licenciement économique.

Son objectif est d'assurer un parcours de retour à l'emploi rapide et sécurisé pour les travailleurs touchés par des **difficultés économiques au sein de leur entreprise**.

Qu'est-ce que le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ?

Le CSP offre un ensemble de mesures visant à faciliter leur transition vers un nouvel emploi. Voici les principales caractéristiques de ce contrat.

- Formation et accompagnement : le CSP propose des actions de formation destinées à **développer les compétences** des salariés licenciés et à les préparer à de nouvelles opportunités professionnelles. Les salariés bénéficient d'un accompagnement individualisé par un conseiller tout au long de la période du CSP.
- Priorité d'accès à l'emploi : les bénéficiaires du CSP ont une priorité d'accès à certaines mesures d'aides à l'emploi, notamment les actions de **formation et les offres d'emploi** disponibles.
- Allocation spécifique de sécurisation professionnelle (ASP) : les salariés en CSP ont droit à une allocation spécifique versée par France Travail (anciennement pôle emploi). Cette allocation vise à **compenser partiellement la perte de revenus** résultant du licenciement. Le montant de l'allocation est calculé en fonction du salaire antérieur du salarié.
- Recherche active d'emploi : les salariés en CSP s'engagent à mener une **recherche active d'emploi** et à participer aux actions mises en place dans le cadre du contrat.
- Durée du contrat : la durée du CSP peut aller **jusqu'à 12 mois**. Pendant cette période, les salariés bénéficient de l'ensemble des dispositifs d'accompagnement.
- Obligation d'adhésion du CSP : les salariés éligibles au CSP ont l'obligation d'y adhérer. Afin de bénéficier de l'allocation spécifique et de l'accompagnement prévu par le dispositif.
- Possibilité de reclassement : le CSP encourage le **reclassement interne** en priorité, lorsque cela est possible au sein de l'entreprise.
- Accompagnement social : le contrat de sécurisation professionnelle prévoit un accompagnement social visant à soutenir les salariés dans leur démarche de reconversion professionnelle.

Le CSP vise à **sécuriser le parcours professionnel** des salariés licenciés économiques en leur offrant un soutien financier, des opportunités de formation, et un accompagnement personnalisé pour faciliter leur retour à l'emploi.

Attention : Pour toute [entreprise en redressement judiciaire](#) ou en liquidation, le nombre de salariés embauchés n'entre pas en compte. Dans une telle situation, l'employeur doit proposer un CSP quel que soit son effectif.

Qui est concerné par le contrat de sécurisation professionnelle ?

Les entreprises de moins de 1000 salariés, ainsi que celles en **redressement ou liquidation judiciaire**, doivent offrir un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) aux employés envisagés pour un licenciement économique.

Selon les circonstances, cette proposition doit être faite :

- Pendant l'entretien préalable au licenciement ;
- À la suite de la dernière réunion des instances représentatives du personnel, lorsqu'une procédure d'information ou de consultation des représentants du personnel est en place pour le licenciement ;
- Le jour suivant celui où la Driets (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) a informé l'entreprise de la validation de son accord collectif ou de l'homologation de son plan de sauvegarde de l'emploi ;
- En remettant au salarié le document d'information de France Travail, avec récépissé. Ce document doit être remis aux salariées en congé maternité, au plus tard le lendemain de leur retour.

Quelles sont les entreprises concernées par le CSP ?



Entreprises de moins de
1 000 salariés



Entreprises en redressement
ou en liquidation judiciaire

LegalPlace.

A noter : Les entreprises comptant plus de 1000 salariés sont également tenues de proposer aux employés concernés un congé de reclassement.

Quelles sont les conditions pour être éligible au CSP à la suite d'un licenciement économique ?

Pour être éligible au contrat de sécurisation professionnelle, les conditions sont les suivantes :

1. Être en CDI ;
2. Être licencié pour motif économique ;
3. Justifier d'au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées (sur une période de 24 mois, ou 36 mois pour les salariés de plus de 53 ans) ;
4. Ne pas avoir atteint l'âge permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein ;
5. Résider en métropole, dans les DOM (à l'exception de Mayotte, qui dispose d'un dispositif spécifique), ou dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin ;
6. Être apte à exercer un emploi (la présence d'un arrêt maladie, d'un congé maternité ou le fait d'être titulaire d'une pension d'invalidité ne constitue pas un obstacle à l'adhésion au CSP).

Bon à savoir : Le salarié a 21 jours pour accepter ou refuser le CSP. En cas de refus ou de non-réponse, le licenciement pour motif économique suit les procédures conformément aux dispositions en vigueur.

Quelles allocations et indemnités pour le salarié en contrat de sécurisation professionnelle ?

Le salarié bénéficiant du contrat de sécurisation professionnelle a droit à plusieurs **allocations et indemnités**.

Quelles sont les aides auxquelles un salarié en CSP a droit ?

Un salarié en CSP peut bénéficier :

- De l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) ;
- D'indemnités de préavis ;
- D'indemnités de rupture de contrat de travail.

Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

Les salariés disposant d'une ancienneté d'un an ou plus bénéficient d'une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) **équivalant à 75% de leur salaire journalier de référence**, correspondant au salaire net. Cette allocation est plafonnée au niveau de l'[allocation de retour à l'emploi](#) (ARE). Elle est versée sur une période maximale de 12 mois.

Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, le calcul de l'ASP suit les mêmes modalités que celui de l'ARE.

Son versement s'étend sur une durée équivalente au nombre de jours calendaires. Entre le premier jour d'emploi inclus dans la période de référence (24 ou 36 mois précédant la fin du contrat) jusqu'au terme de cette période. **Sans dépasser la durée du contrat de sécurisation professionnelle (CSP)**.

dégressivité de l'Allocation de Sécurisation Professionnelle (ASP), assurant ainsi un soutien financier constant aux salariés concernés.

Pour les affiliés ayant une durée d'affiliation comprise entre 4 et 6 mois, le calcul de la durée d'indemnisation au titre de l'ASP est effectué en multipliant le nombre de jours travaillés sur la période par 1,4.

Quant au versement et au suivi, **l'ASP est versée dès le début du CSP**, sans différé.

Les allocataires sont tenus d'actualiser leur situation mensuellement auprès de France Travail. Pour maintenir le versement continu de l'allocation pendant la durée du CSP.

Indemnités de préavis

Pour les salariés ayant **moins d'un an** d'ancienneté, l'intégralité de leur indemnité de préavis leur est versée.

En revanche, pour les salariés ayant une ancienneté d'**un an ou plus**, l'indemnité de préavis n'est versée que si elle excède 3 mois de salaire.

Dans ce cas, les trois premiers mois de cette indemnité sont versés à France Travail par l'employeur. **Contributeur ainsi au financement du Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP).**

Indemnité de rupture

L'entreprise verse **toutes les indemnités**, y compris l'indemnité de licenciement (sous réserve de justification de l'ancienneté requise), l'indemnité compensatrice de congés payés, ainsi qu'une indemnité compensatrice de compte épargne temps.

Ces allocations et indemnités visent à soutenir financièrement le salarié pendant la période de **reconversion professionnelle** prévue par le CSP.

Les montants spécifiques dépendent de divers facteurs, notamment l'ancienneté et la situation individuelle du salarié.

Qu'en est-il des aides en cas de reprise d'un emploi ?

Le bénéficiaire peut demander à France Travail une **indemnité différentielle de reclassement (IDR)** en cas de reprise d'un emploi dont la rémunération est supérieure.

Il peut la percevoir pendant 12 mois maximum et dans la limite de 50% de ses droits résiduels à l'ASP.

Le calcul du montant de cette indemnité prend en compte le salaire journalier de référence (SJR).

La formule de calcul est la suivante :

$$\text{IDR} = (\text{SJR} \times 30) - \text{salaire mensuel brut de l'emploi repris}$$

En outre, **une prime au reclassement** peut être versée aux salariés qui reprennent un emploi pour 6 mois ou plus, en [CDI](#), [CDD](#) ou [intérim](#), avant la fin du 10ème mois du CSP et qui avaient au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment du licenciement économique.

Son montant est égal à 50% des droits restants au titre de l'ASP.

La prime est versée en 2 fois : à la reprise de l'activité puis 3 mois après.

Le salarié dispose d'un délai d'1 mois à partir de la reprise pour faire sa demande de prime au reclassement.

À noter : L'IDR et la prime de reclassement ne sont pas cumulables.

Combien coûte à l'employeur un licenciement économique pour les salariés en contrat de sécurisation professionnelle ?

Le coût d'un licenciement économique pour un employeur peut varier en fonction de **plusieurs facteurs**. Notamment, la taille de l'entreprise, l'ancienneté des salariés concernés, et les accords d'entreprise en place.

Les employeurs financent le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) dans le cadre d'un licenciement économique **grâce à leurs contributions**.

Lorsque le salarié compte une **ancienneté d'un an ou plus**, l'employeur doit verser à France Travail les trois premiers mois de l'indemnité de préavis, incluant les charges patronales et salariales.

L'employeur doit effectuer cette contribution même s'il n'a pas proposé de Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) au salarié, et que c'est France Travail qui **assume cette responsabilité**.

Dans le cas où le salarié refuse le CSP, l'employeur doit verser cette contribution dans les **15 jours suivant l'avis de versement**.

Si le salarié accepte le CSP, l'employeur doit effectuer le paiement au plus tard le **25 du deuxième mois** du CSP.

Le montant de cette contribution correspond à **deux mois de salaire brut** en cas de refus du CSP. Et si le salarié l'accepte, l'employeur doit le verser sur **une période de trois mois**.

Quelles sont les implications juridiques pour les entreprises ?

La mise en place du contrat de sécurisation professionnelle engendre plusieurs **implications juridiques pour les entreprises**.

Ces obligations comprennent

- La proposition obligatoire du CSP lors de licenciements économiques ;
- Le respect des délais légaux ;
- La validation administrative ;
- Le financement de certaines parties du CSP ;
- Le respect des droits des salariés ;
- La collaboration avec France Travail ;
- La conformité aux dispositions légales ;
- La communication avec les instances représentatives du personnel.

Le non-respect de ces obligations peut entraîner **des conséquences légales et des sanctions administratives**. Soulignant l'importance pour les entreprises de suivre rigoureusement les procédures et de respecter les droits des salariés dans le cadre du CSP.

FAQ

Peut-on travailler pendant son CSP ?

Il est autorisé d'exercer une activité professionnelle pendant la durée du Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) à condition que cette activité soit en accord avec le Plan de Sécurisation Professionnelle (PSP) et qu'elle ait été validée par le conseiller référent. Cette activité doit avoir une durée minimale de 3 jours et ne peut excéder 6 mois. La somme totale des périodes d'emploi, en cas de multiples activités, ne doit pas dépasser 6 mois au total. En cas de non-respect de ces conditions, le CSP sera interrompu. Durant les périodes d'emploi, le versement de l'Allocation de Sécurisation Professionnelle (ASP) est suspendu. Si la reprise d'emploi survient à partir du 7e mois, le CSP peut être prolongé de la durée de cet emploi, mais cette extension ne

peut excéder 3 mois.

Le CSP est-il obligatoire pour le salarié licencié ?

Non, le salarié n'a aucune obligation d'adhérer au CSP. L'employeur se doit de lui proposer mais le salarié peut accepter ou refuser. À ce titre, il dispose d'un délai de réflexion de 21 jours. Il est important de noter que le refus du CSP n'a pas d'incidence sur l'indemnisation chômage du salarié. Celui-ci conserve ses droits à l'Assurance chômage, mais il perd les avantages spécifiques du CSP, tels que l'allocation spécifique et les mesures d'accompagnement personnalisées.

Que contient le plan d'action de sécurisation professionnelle ?

L'accompagnement dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle s'inscrit dans un plan d'action de sécurisation professionnelle. Ce plan comprend notamment : un bilan de compétences, un suivi individuel, des mesures d'appui social et psychologique, des actions de validation des acquis d'expérience, des mesures d'orientation, des mesures de formation, etc.