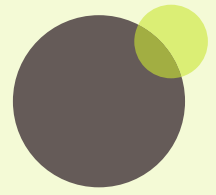


LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

applicable à compter du 1^{er} septembre 2011



Introduction	<i>pages 4, 5</i>
Présentation du CSP	
Entrée en vigueur	
Quelles entreprises doivent proposer le CSP ?	<i>page 6</i>
Quels salariés peuvent bénéficier du CSP ?	<i>page 7</i>
Conditions pour adhérer au CSP	<i>page 8</i>
Comment bénéficier du CSP ?	<i>pages 9, 10</i>
Proposition du CSP	
Délai de réflexion	
Choix du salarié : refus ou acceptation	
Les effets de l'acceptation du CSP	<i>page 11</i>
Rupture du contrat de travail	
Indemnités de rupture	
Contestation éventuelle de la rupture	
Durée	
Statut	
Protection sociale	
L'accompagnement pendant le CSP	<i>pages 12, 13</i>
Contenu des mesures d'accompagnement	
Formations	
Réalisation de périodes d'activité	
Indemnisation pendant le CSP	<i>pages 14, 15</i>
Montant	
Point de départ	
Durée	
Suspension ou interruption du CSP et/ou de l'ASP	
Indemnité différentielle de reclassement (IDR)	<i>page 16</i>
Financement du CSP	<i>page 17</i>
Situation des bénéficiaires au terme du CSP	<i>page 18</i>
Les étapes du CSP	<i>page 19</i>
Tableau comparatif CRP/CTP/CSP	<i>pages 20, 21</i>
Pilotage du CSP	<i>pages 22, 23</i>
Obligations et démarches de l'employeur et du salarié	<i>page 24</i>
Glossaire	<i>page 25</i>

SOMMAIRE



INTRODUCTION

Depuis le 1^{er} septembre 2011, les salariés visés par un licenciement pour motif économique, dans les entreprises non soumises au congé de reclassement (moins de 1 000 salariés et les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire), peuvent adhérer au contrat de sécurisation professionnelle (CSP). En cas d'adhésion, ils bénéficient d'un ensemble de mesures visant à accélérer leur retour vers l'emploi. Le CSP remplace la convention de reclassement personnalisé (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP), qui était en vigueur dans certains bassins d'emploi.

Les CRP et CTP, proposés dans le cadre d'une procédure de licenciement engagée jusqu'au 31 août 2011, se poursuivent dans les conditions initiales jusqu'à leur terme.

Le CSP résulte de la volonté des Partenaires sociaux et de l'Etat, qui ont décidé de créer un dispositif unique.

A cet effet, les partenaires sociaux ont signé le 31 mai 2011 un accord national interprofessionnel, mis en œuvre par la convention du 19 juillet 2011 relative au CSP* et agréé le 6 octobre 2011.

La convention a pour objet de définir les principales modalités du CSP, en particulier les conditions pour en bénéficier, la durée, le contenu des mesures, le montant de l'allocation versée... Cette convention est conclue jusqu'au 31 décembre 2013.

Parallèlement, la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (art. 41) prévoit l'obligation pour les entreprises non soumises à l'article L. 1233.71 du code du travail de proposer le CSP à chaque salarié dont elles envisagent le licenciement pour motif économique.

Le CSP a pour objet d'organiser le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi par différentes mesures :

- Un accompagnement personnalisé et renforcé, formalisé dans un plan de sécurisation professionnelle. Pendant toute la durée du CSP (12 mois), le bénéficiaire, qui est suivi par un référent spécifique, peut notamment effectuer des actions de formation, de courtes périodes de travail (2 semaines à 6 mois), réaliser un bilan de compétences... Cet accompagnement est en outre adapté aux spécificités du bassin d'emploi dont relève le salarié.
- Une indemnisation égale à 80 % de leur ancien salaire** pour les salariés justifiant d'un an d'ancienneté, pendant 12 mois maximum.
- Une aide à la reprise d'emploi : en cas de reprise d'un emploi moins rémunéré que l'emploi précédent avant la fin du CSP, une indemnité différentielle de reclassement peut être versée pour compenser cette baisse de rémunération.

* La convention a fait l'objet d'un avenant n°1 du 3 février 2012.

** L'ancien salaire correspond au salaire journalier de référence, déterminé à partir des 12 derniers mois de salaire.

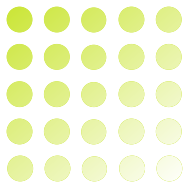
Entrée en vigueur du CSP

Le CSP est applicable à compter du 1^{er} septembre 2011.

Peuvent bénéficier de ce dispositif, les salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} septembre 2011.

En pratique, le CSP doit être proposé par l'employeur lorsqu'est intervenu à compter du 1^{er} septembre 2011 :

- soit l'entretien préalable de licenciement,
- soit la présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel.



QUELLES ENTREPRISES DOIVENT PROPOSER LE CSP ?

Les entreprises, qui doivent proposer le CSP à leurs salariés pour lesquels elles envisagent une procédure de licenciement pour motif économique, sont les entreprises de moins de 1000 salariés et les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, quel que soit leur effectif.

Les entreprises de plus de 1000 salariés doivent, quant à elles, mettre en œuvre les dispositions du congé de reclassement.

L'employeur a l'obligation de proposer le CSP à tous les salariés

L'employeur, dans les entreprises relevant du champ d'application du CSP, a l'obligation de proposer le CSP à tous les salariés visés par un licenciement pour motif économique, quelle que soit leur ancienneté.

Si cette obligation n'est pas respectée, l'employeur verse à Pôle emploi une contribution spécifique, dont le montant correspond à 2 ou 3 mois de salaire selon les cas (voir encadré).

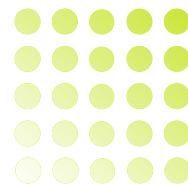
SANCTION EN CAS D'ABSENCE DE PROPOSITION DU CSP PAR L'EMPLOYEUR

En cas de non-respect de son obligation de proposer le CSP, l'employeur est redevable d'une contribution spécifique égale à 2 mois de salaire bruts (C. trav., L. 1233-66 al.2 ; Conv. CSP, art. 23).

En cas d'adhésion de son ancien salarié au CSP sur proposition du conseiller de Pôle emploi (voir page 8), le montant de cette contribution est porté à 3 mois de salaire comprenant l'ensemble des charges patronales et salariales (Conv. CSP, art. 23).

Le recouvrement de ces pénalités est assuré par Pôle emploi, pour le compte de l'Unédic.

QUELS SALARIÉS PEUVENT BÉNÉFICIER DU CSP ?



Tous les salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique peuvent adhérer au CSP

Sont concernés les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée. Toutefois, la convention du 19 juillet 2011 prévoit une expérimentation applicable aux contrats à durée déterminée dans certaines conditions (voir encadré vert).

Peuvent également bénéficier du CSP, les salariés compris dans un plan de départ volontaire, dès lors que la cause de la rupture résulte d'un motif économique.

Le CSP peut être proposé aux salariés dont l'activité s'exerce à temps plein ou à temps partiel.

Deux catégories de salariés sont visées par le CSP :

- les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise,
- les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de l'allocation versée pendant le CSP varie en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise (voir page 14).

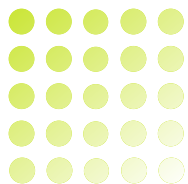
CAS DES SALARIÉS QUI EXERCENT PLUSIEURS ACTIVITÉS

Les salariés qui exercent plusieurs activités auprès d'employeurs différents peuvent également adhérer au CSP lorsque l'un de leurs contrats est rompu, suite à un licenciement pour motif économique. Le fait qu'ils conservent une ou plusieurs autres activités ne fait pas obstacle à leur adhésion au CSP, sous réserve de la compatibilité des obligations issues du CSP et de l'exercice de l'activité conservée.

Les revenus issus de cette ou ces activité(s) conservée(s) se cumulent intégralement avec l'allocation de sécurisation professionnelle.

A TITRE EXPÉRIMENTAL, sur certains bassins d'emploi donnés, il est prévu la possibilité pour les demandeurs d'emploi en fin de contrat de travail à durée déterminée, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat conclu pour la durée d'un chantier visé à l'article L. 1236-8 du code du travail, de bénéficier du CSP dans les conditions fixées par le comité de pilotage national* (ANI du 31/05/2011).

* Ce comité de pilotage national doit notamment fixer le périmètre de l'expérimentation (critères permettant de déterminer les bassins d'emploi concernés, salariés qui pourront en bénéficier...) et les modalités de l'indemnisation (montant de l'allocation, financement...). Les partenaires sociaux souhaitent en effet pouvoir adapter le dispositif du CSP aux particularités des salariés en fin de CDD et en contrat d'intérim, notamment en ce qui concerne les modalités de suivi et de reprises d'emploi. Cette expérimentation a démarré le 13 février 2012.



CONDITIONS POUR ADHÉRER AU CSP

Ancienneté ou affiliation

SALARIÉ JUSTIFIANT D'AU MOINS 1 AN D'ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

Le salarié justifiant d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, qui procède aux licenciements pour motif économique, peut adhérer au CSP et percevoir une allocation de sécurisation professionnelle équivalente à 80 % de son ancien salaire.

SALARIÉ JUSTIFIANT D'UNE ANCIENNETÉ INFÉRIEURE À 1 AN DANS L'ENTREPRISE

Dans cette situation, le salarié doit justifier d'une affiliation au régime d'assurance chômage d'au moins 4 mois (122 jours ou 610 heures) au cours des 28 mois pour les salariés âgés de moins de 50 ans à la date de leur fin de contrat de travail ou au cours des 36 mois pour les salariés âgés d'au moins 50 ans à la date de leur fin de contrat de travail (art. 3 du règlement d'assurance chômage). Le montant et la durée de son indemnisation sont équivalents à ce qu'il aurait perçu en ARE.

Age légal de départ à la retraite

Le salarié ne doit pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (60 ans et 4 mois à 60 ans et 9 mois suivant l'année de naissance).

Toutefois, lorsqu'il atteint cet âge sans pouvoir justifier du nombre de trimestres suffisant pour percevoir une retraite à taux plein, le salarié peut bénéficier du CSP.

Cette possibilité d'adhésion pour les seniors est ouverte tant qu'ils ne justifient pas du nombre de trimestres requis pour liquider leur retraite à taux plein, et ce, au plus tard jusqu'à l'âge d'obtention de la retraite à taux plein (65 ans et 4 mois à 65 ans et 9 mois).

Lieu de résidence

Le salarié doit résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage (France, DOM et collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin).

Si le bénéficiaire du CSP cesse de résider sur ce territoire, le paiement de l'allocation de sécurisation professionnelle est interrompu.

Exception : en cas de transfert de résidence au sein de l'Espace Économique Européen, l'allocation de sécurisation professionnelle peut être maintenue pendant 3 mois maximum, sous réserve du respect des conditions prévues par le règlement CE n°883/2004.

Le CSP n'est pas applicable à Mayotte (loi n°2011-893 du 28 juillet 2011).

Aptitude à l'exercice d'un emploi

Le salarié doit être physiquement apte à l'exercice d'un emploi. L'arrêt maladie, le congé maternité, la perception d'une pension d'invalidité, ne font pas obstacle à l'adhésion au CSP.

Les événements conduisant à la suspension du CSP (arrêt maladie, congé maternité,...) n'ont pas pour effet de reporter la date de fin du CSP.

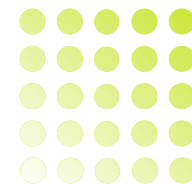
EXEMPLE

Un arrêt maladie de 15 jours a pour effet de suspendre le CSP pendant 15 jours. Pour autant, la durée du CSP de 12 mois n'est pas prorogée de 15 jours.
Adhésion au CSP : 01/11/2011. Arrêt maladie du 01/12 au 15/12/11. Le CSP prend fin le 31/10/2012.

La pension d'invalidité de 1^{ère} catégorie est cumulable avec l'ASP.

Si elles ont été cumulées avec les revenus de l'ancienne activité, les pensions d'invalidité de 2^e et 3^e catégories sont cumulables, sous certaines conditions, avec l'ASP. A défaut, le montant de la pension est déduit du montant de l'ASP.

COMMENT BÉNÉFICIER DU CSP ?



Proposition du CSP par l'employeur

Chaque salarié doit être informé individuellement et par écrit par son employeur du contenu du CSP et de la possibilité d'y adhérer.

L'employeur doit retirer l'ensemble des documents d'information et d'acceptation relatifs au CSP auprès de Pôle emploi. Ils se composent :

- pour les employeurs, de documents d'information et d'une notice explicative afin de remplir l'attestation d'employeur,
- pour les salariés, d'un document d'information, d'un récépissé et d'un bulletin d'acceptation, d'une demande d'ASP et d'une attestation d'employeur.

L'ensemble de ces documents est remis, contre récépissé, au salarié par l'employeur.

La proposition du CSP intervient :

- soit, au cours de l'entretien préalable de licenciement, lorsqu'il s'agit d'une procédure de licenciement pour motif économique visant moins de 10 salariés sur une même période de 30 jours,
- soit, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants du personnel, lorsqu'il s'agit d'une procédure de licenciement pour motif économique visant 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours ou qu'il existe dans l'entreprise un Comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Pour les salariées en congé maternité, les documents d'information peuvent être remis au plus tard au lendemain de la fin du congé maternité. Dans ce cas, le point de départ du délai de réflexion court à compter du lendemain de cette remise.

Proposition du CSP par Pôle emploi

Lors de l'entretien consécutif à l'inscription comme demandeur d'emploi d'un salarié licencié pour motif économique dans une entreprise relevant du champ du CSP, le conseiller de Pôle emploi doit vérifier que le CSP lui a été proposé.

A défaut, le demandeur d'emploi peut adhérer directement auprès de Pôle emploi. L'ensemble des documents d'information et d'acceptation lui sont remis à cet effet.

A compter de son inscription comme demandeur d'emploi jusqu'au terme du délai de réflexion, le salarié licencié peut percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi, s'il en remplit les conditions.

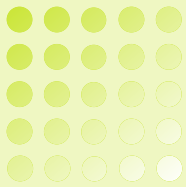
Délai de réflexion

Dans tous les cas, le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours calendaires pour accepter le CSP. Ce délai court à compter du lendemain de la remise des documents d'information par l'employeur ou par Pôle emploi.

Pendant ce délai, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle Emploi, destiné à l'éclairer dans son choix.

CAS PARTICULIERS

Pour les salariés protégés, dont le licenciement est soumis à autorisation, le délai de réflexion de 21 jours est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative.



... COMMENT BÉNÉFICIER DU CSP ?

Choix du salarié

REFUS D'ADHÉSION AU CSP

L'absence de réponse pendant le délai de réflexion équivaut à un refus d'adhésion.

En cas de refus d'adhésion ou d'absence de réponse, l'employeur poursuit alors la procédure de licenciement pour motif économique. Le salarié perçoit toutes les indemnités de rupture et le préavis auxquels il a droit.

Le salarié qui s'inscrit comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi pourra percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi, s'il en remplit toutes les conditions.

Lorsque le demandeur d'emploi refuse le CSP qui lui a été proposé par le conseiller de Pôle emploi, il continue d'être indemnisé dans les conditions de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

ADHÉSION AU CSP

Le salarié ou le demandeur d'emploi qui souhaite adhérer au CSP doit remplir et signer le bulletin d'acceptation avant le terme du délai de réflexion de 21 jours.

Le bulletin est remis :

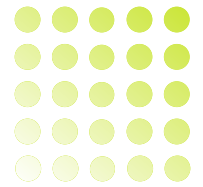
- à l'employeur, qui le transmettra au Pôle emploi du domicile du salarié, accompagné des pièces nécessaires,
- ou directement à Pôle emploi, en cas de proposition du CSP par le conseiller de Pôle emploi.

Pour être recevable, le bulletin d'acceptation doit être accompagné de l'attestation d'employeur, de la demande d'allocation et des pièces complémentaires (carte Vitale, pièce d'identité, titre de séjour pour les étrangers, un RIB, les 3 derniers bulletins de salaire en cas d'adhésion suite à la proposition par Pôle emploi).

OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

Lorsqu'à la date de notification du licenciement, le délai de réflexion n'est pas expiré, l'employeur doit adresser au salarié une lettre recommandée avec avis de réception lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion et lui précisant qu'en cas de refus, ce courrier constituera la notification du licenciement.

EFFETS DE L'ACCEPTATION DU CSP



Rupture du contrat de travail

L'acceptation du CSP emporte rupture du contrat de travail au lendemain du terme du délai de réflexion.

Le fait d'accepter le CSP avant la fin du délai de réflexion ne modifie pas cette date.

EXEMPLE

Date de proposition du CSP par l'employeur : 1^{er} septembre.
Fin du délai de réflexion : 22 septembre.
Acceptation du CSP par le salarié : 12 septembre.
L'adhésion au CSP prend effet le 23 septembre et le contrat de travail est rompu à la même date.
L'indemnisation au titre de l'ASP débute le 23 septembre.

Indemnités de rupture versées au salarié licencié

Le salarié perçoit les indemnités de rupture auxquelles il a droit (indemnité de licenciement, notamment), à l'exception de l'indemnité de préavis. Si le salarié bénéficie d'une durée de préavis supérieure à 3 mois, la fraction de l'indemnité correspondante excédant ces 3 mois lui est versée par l'employeur.

Les salariés ne justifiant pas d'une année d'ancienneté dans l'entreprise qui adhèrent au CSP ont droit à l'indemnité de préavis qui leur aurait été versée s'ils n'avaient pas adhéré au CSP.

Contestation éventuelle de la rupture

Le salarié dispose d'un délai de 12 mois à compter de son adhésion au CSP pour contester la rupture du contrat de travail. Ce délai de 12 mois ne lui est opposable que s'il en a été fait mention dans la proposition de CSP (art. L. 1233-67 du code du travail).

Durée du CSP

Le CSP a une durée de 12 mois, de date à date. L'allocation de sécurisation professionnelle est donc versée pour 12 mois.

L'accompagnement spécifique prévu dans le cadre du CSP dure 12 mois. En cas de retour à l'emploi entre le 6^e et le 12^e mois, le suivi en CSP peut aller jusqu'à 18 mois au total.

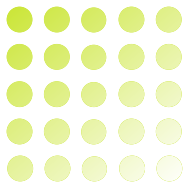
Statut

Le salarié bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Protection sociale

Les bénéficiaires du CSP conservent une couverture en matière d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès, accident du travail et du trajet. Ils participent à la validation de leurs droits à la retraite complémentaire dans les mêmes conditions que les bénéficiaires de l'ARE.

Une participation de 3 % prélevée sur l'allocation est affectée au financement des retraites complémentaires.



L'ACCOMPAGNEMENT PENDANT LE CSP

L'accompagnement pendant le CSP est mis en œuvre dans le cadre du plan de sécurisation professionnelle (PSP).

Un entretien de pré-bilan, réalisé dans les 8 jours suivant le début du CSP, permet d'évaluer les compétences et d'élaborer le projet de reclassement du bénéficiaire.

Le PSP, qui est mis en œuvre au plus tard dans le mois suivant cet entretien, peut comporter des mesures d'accompagnement, des formations et des périodes de travail.

PLAN DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Le PSP élaboré par le bénéficiaire et son conseiller comporte notamment :

- les prestations d'accompagnement retenues d'un commun accord entre le bénéficiaire et son référent,
- le projet de reclassement professionnel,
- les caractéristiques de l'emploi recherché ,
 - les actions de formation,
- les périodes d'activité professionnelle en entreprise.

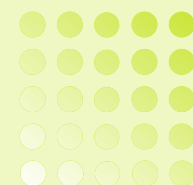
Contenu des mesures d'accompagnement

Le bénéficiaire du CSP fait l'objet d'un suivi individuel et personnalisé par un référent spécifique, qui peut être un conseiller de Pôle emploi ou un autre opérateur.

Les mesures d'accompagnement peuvent consister en :

- un bilan de compétence,
- des mesures d'appui social et psychologique,
- des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi,
- des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi...),
- des actions de validation des acquis de l'expérience,
- et/ou des mesures de formation pouvant inclure l'évaluation pré-formative prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé.

Elles peuvent être complétées par les aides de Pôle emploi (aides à la mobilité géographique...)



Formations

Le bénéficiaire du CSP peut suivre des formations permettant un retour rapide vers l'emploi. Il s'agit de formations visant à préparer à des métiers qui recrutent ou pour lesquels les besoins en main d'œuvre ne sont pas satisfaits.

Si l'action de formation n'est pas achevée à l'issue du CSP, elle peut être poursuivie si l'intéressé s'inscrit comme demandeur d'emploi dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

Evaluation en milieu de travail (EMT)

Pendant le CSP, une période d'évaluation en milieu de travail peut être mise en place.

Elle permet de vérifier les compétences et capacités professionnelles par rapport à un emploi ou de découvrir les conditions d'exercice d'un métier.

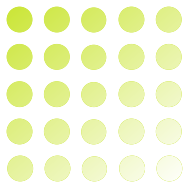
Réalisation de courtes périodes d'activité professionnelles pendant le CSP

Pendant la durée du CSP, le bénéficiaire peut travailler en entreprise en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire, renouvelable une fois, d'une durée minimum de 2 semaines. Au total, ces contrats ne doivent pas excéder 6 mois.

Pendant ces périodes d'activité, le versement de l'ASP est suspendu. Il reprend à l'issue de chacune de ces périodes, pour la durée du CSP restant à courir.

L'IDR peut être attribuée si le salaire de l'emploi est inférieur d'au moins 15 % à celui de l'emploi précédent (voir partie IDR).

A noter : la réalisation de ces périodes d'activité en entreprise n'a pas pour effet de prolonger la durée du CSP.



INDEMNISATION PENDANT LE CSP

Le bénéficiaire du CSP perçoit l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP). Cette allocation est égale à 80 % de l'ancien salaire brut (soit 100 % du net), pour les salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté.

Montant de l'ASP

Le montant de l'ASP varie selon l'ancienneté du salarié :

- pour les salariés ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, l'ASP est égale à 80 % du salaire journalier de référence, calculé à partir des salaires des 12 derniers mois (l'ASP ne peut être inférieure au montant de l'ARE que le bénéficiaire aurait perçu s'il n'avait pas adhéré au CSP) ;
- pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'ASP est équivalente au montant de l'ARE que le bénéficiaire aurait perçu s'il n'avait pas adhéré au CSP.

Point de départ du versement

L'ASP est due dès la fin du délai de réflexion, qui met fin au contrat de travail. Aucun différé d'indemnisation ou délai d'attente n'est appliqué.

Durée de versement

L'ASP est versée pour 12 mois maximum. Pour les salariés qui ont moins d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise, la durée de versement de l'ASP correspond à celle de l'ARE.

EXEMPLE

Si le salarié justifie de 8 mois d'affiliation, l'ASP lui est versée pour 8 mois.

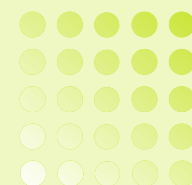
L'ASP est versée sous réserve de l'actualisation mensuelle, effectuée par le bénéficiaire.

Suspension ou interruption du versement de l'ASP

Le CSP et/ou le versement de l'ASP peuvent être suspendus temporairement ou interrompus définitivement dans un certain nombre de cas.

Lorsque le CSP et/ou l'ASP sont suspendus, ils peuvent reprendre une fois que l'événement qui a causé leur suspension cesse. Leur reprise se fait pour la durée restant à courir.

Le CSP peut également être interrompu de manière définitive, notamment lorsque le bénéficiaire ne remplit pas ses obligations découlant du CSP.

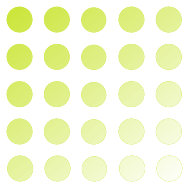


Cas de suspension et d'interruption du CSP et/ou de l'ASP

Suspension temporaire du CSP et du versement de l'ASP	Interruption définitive du CSP	Arrêt temporaire du versement de l'ASP	Interruption du versement de l'ASP
Prise en charge par la Sécurité sociale (maladie, maternité...)	Refus d'une action de reclassement ou de formation ou absence de présentation à celle-ci	Reprise d'un emploi compris entre 2 semaines et 6 mois*	Age de départ à la retraite à taux plein atteint ou justification du nombre de trimestres suffisant
Versement du complément de libre choix d'activité de la PAJE ou de l'allocation journalière de présence parentale	Refus à 2 reprises d'une offre raisonnable d'emploi		
Changement de résidence hors territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage	Déclarations inexactes et/ou attestations mensongères		
Conclusion d'un contrat de service civique	Reprise d'un emploi d'une durée < 2 semaines ou d'une durée > 6 mois* (CDD, CDI, création d'entreprise...)		
Le CSP est suspendu pendant toute la durée de l'évènement et reprend une fois que l'évènement cesse, pour la durée restante	Le CSP cesse définitivement	Le versement de l'ASP cesse pendant toute la durée de l'évènement et reprend une fois que l'évènement cesse, pour la durée restante	Le versement de l'ASP est définitivement interrompu

Dans tous les cas, la durée du CSP ne peut excéder 12 mois.

* En cas de rupture pendant la période d'essai du CDI, CDD ou contrat de travail temporaire de plus de 3 mois, le CSP peut être repris pour la durée des droits restant à courir.



IDR

INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE RECLASSEMENT

Lorsque le bénéficiaire du CSP retrouve, avant le terme du CSP, un emploi moins rémunéré que son emploi précédent, il peut percevoir l'IDR. Cette indemnité a pour but de compenser une baisse de salaire consécutive à la reprise d'emploi. A cette fin, il doit remplir un formulaire spécifique auprès de Pôle emploi.

Conditions

- Le salaire procuré par l'emploi repris doit être, à horaires équivalents, inférieur d'au moins 15 % au salaire de l'emploi précédent.
- L'emploi doit être repris avant le terme du CSP.

Montant

L'IDR est égale à la différence entre l'ancien salaire et le salaire de l'emploi repris.

$$\text{IDR} = \text{salaire journalier de référence ayant servi au calcul de l'ASP} \times 30 - \text{salaire brut de l'emploi repris}$$

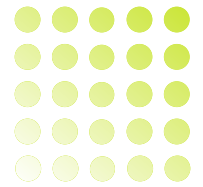
Durée du versement

L'IDR peut être versée pour 12 mois maximum, tant que le contrat de travail est en cours.

En cas d'interruption du contrat de travail, la personne pourra s'inscrire comme demandeur d'emploi et bénéficier d'une indemnisation au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, si elle en remplit les conditions.

L'IDR est versée dans la limite de 50 % des droits à l'ASP restants.

L'IDR peut également être versée pendant la réalisation de courtes périodes d'activité professionnelle au cours du CSP (voir page 13).



Financement par l'employeur

L'EMPLOYEUR PARTICIPE AU FINANCEMENT DU CSP EN VERSANT DEUX SOMMES

- Une contribution au financement de l'ASP

Pour chaque salarié bénéficiant d'au moins 1 an d'ancienneté, l'employeur verse à Pôle emploi une somme correspondant au préavis que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas accepté le CSP, dans la limite de 3 mois de salaire. Cette contribution comprend l'ensemble des charges patronales et salariales.

L'employeur doit s'acquitter de cette somme au plus tard le 25 du deuxième mois civil suivant le début du CSP.

- Une participation au financement des prestations d'accompagnement

Pour tout salarié adhérant au CSP, l'employeur verse une somme correspondant aux heures acquises par le salarié au titre du droit individuel à la formation (DIF) n'ayant pas été utilisées :

$$\text{Participation au DIF} = \text{Nombre d'heures de DIF restant au salarié au jour de la rupture du contrat} \times \frac{\text{salaire horaire net du salarié}}{2}$$

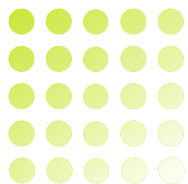
Dans la mesure où les droits acquis au titre du DIF servent au financement des mesures d'accompagnement du CSP, le salarié ne peut en demander la portabilité lors de la rupture de son contrat de travail.

Financement par l'Etat et l'Unédic

Une convention pluriannuelle conclue entre l'Etat et l'Unédic détermine les modalités de la participation financière de l'Etat et de l'Unédic au financement de l'accompagnement dans le cadre du CSP.

L'Unédic et l'Etat participent au financement de l'ASP :

- l'Unédic verse une somme correspondant au montant de l'ARE que le bénéficiaire aurait perçu s'il n'avait pas accepté le CSP ;
- pour les salariés justifiant d'une ancienneté entre 1 et 2 ans dans leur entreprise, l'Etat et l'Unédic prennent en charge la moitié du surcoût de l'ASP par rapport au montant de l'ARE.



SITUATION DES BÉNÉFICIAIRES AU TERME DU CSP

Le bénéficiaire du CSP qui, au terme de ce contrat, est toujours à la recherche d'un emploi, peut s'inscrire comme demandeur d'emploi, selon une procédure simplifiée.

S'il en remplit les conditions, il peut être indemnisé au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi. L'indemnisation démarre dès l'inscription comme demandeur d'emploi, sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente.

La durée de versement de l'ARE est réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'ASP.

EXEMPLE

Une personne justifie de 20 mois d'affiliation. Elle a bénéficié du CSP pendant 12 mois. Si elle s'inscrit comme demandeur d'emploi, elle pourra être indemnisée au titre de l'ARE pendant 8 mois.

MONTANT DE L'ARE AU 01/07/2011

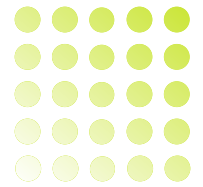
Salaire mensuel brut*	Allocation journalière**	Participation (Retraite complémentaire)	Prélèvements***
Inférieur à 1 106 €	75 % du salaire brut*	-	-
Compris entre 1 106 € et 1 212 €	Allocation minimale : 27,66 € par jour	-	-
Compris entre 1 212 € et 2 001 €	40,4 % du salaire journalier brut + 11,34 € par jour	3 % de l'ancien salaire	-
Compris entre 2 001 € et 12 124 €****	57,4 % du salaire journalier brut	3 % de l'ancien salaire	Si l'allocation est supérieure au SMIC journalier (47 € au 01/01/12) CSG : 6,2 % de l'ARE x 0,98 CRDS : 0,5 % de l'ARE x 0,98

*soumis aux contributions de l'assurance chômage

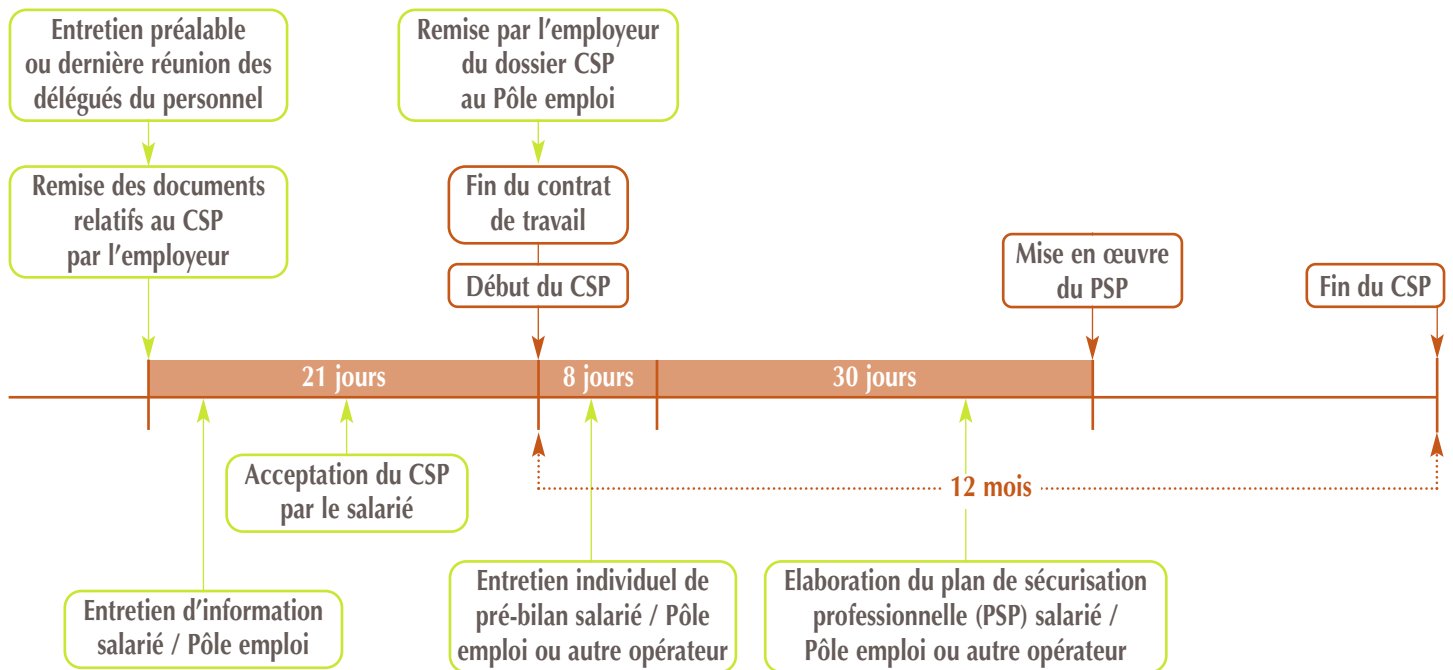
** L'allocation journalière est payée à chaque fin de mois. Elle est multipliée par le nombre de jours du mois (30 ou 31, 28 ou 29 en février)

*** pour les allocataires d'Alsace Moselle percevant une allocation supérieure au SMIC, une retenue sociale de 1,60 % de l'allocation s'ajoute à celles indiquées dans le tableau ci-dessus

****plafond des contributions de l'assurance chômage



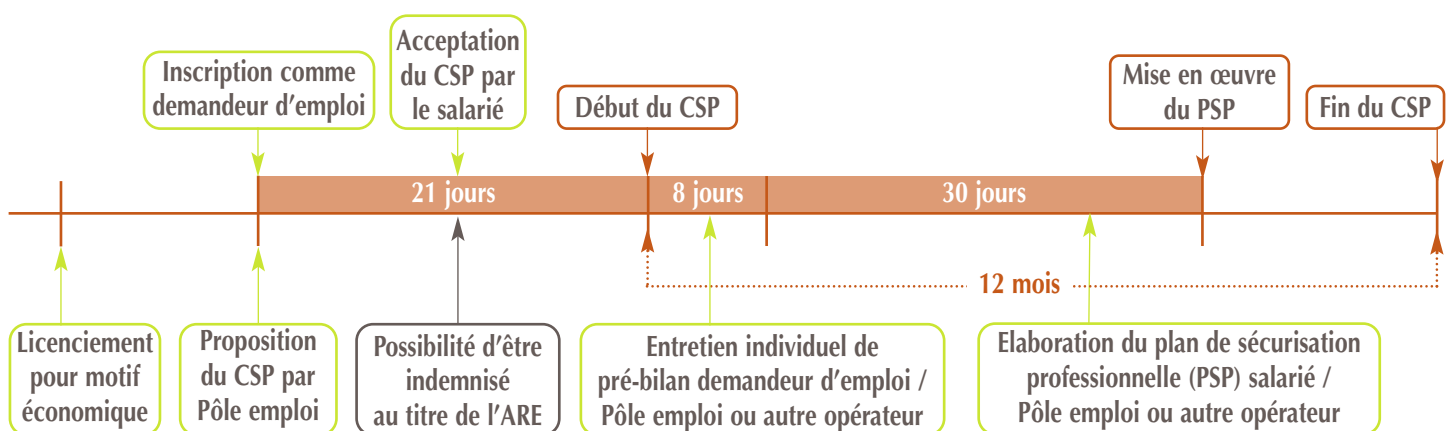
Les étapes de l'adhésion au CSP



EN CAS D'ACCEPTATION, LE DOSSIER CSP COMPORTE :

- le bulletin d'acceptation du salarié,
- l'attestation d'employeur,
- la demande d'allocation,
- les copies de la carte Vitale et de la pièce d'identité du salarié,
- le relevé d'identité bancaire du salarié.

L'adhésion volontaire au CSP auprès de Pôle emploi



Lors de l'IDE, le conseiller Pôle emploi constate que le demandeur d'emploi a été licencié pour motif économique et que son employeur ne lui a pas proposé le CSP. Il l'informe et lui propose d'adhérer au CSP.

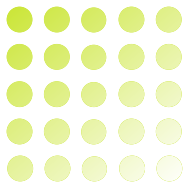
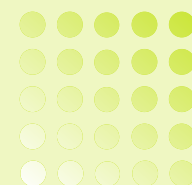
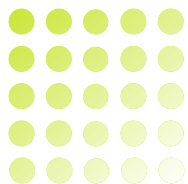


TABLEAU COMPARATIF CSP/CRP/CTP

	CSP	CRP	CTP
Entreprises concernées	Entreprises de moins de 1 000 salariés Entreprises en redressement ou liquidation judiciaire		
Salariés pouvant bénéficier du CSP	Tous les salariés visés par la procédure de licenciement pour motif économique, justifiant au minimum de 4 mois d'affiliation pour prétendre au versement de l'ARE A titre expérimental, le CSP est ouvert aux demandeurs d'emploi en fin de CDD, fin de mission d'intérim ou fin de contrat de chantier	Tous les salariés visés par la procédure de licenciement pour motif économique, justifiant de l'affiliation minimum pour prétendre au versement de l'ARE	Salariés visés par la procédure de licenciement économique, quelle que soit leur ancienneté ou affiliation A titre expérimental, le CTP est ouvert aux demandeurs d'emploi en fin de CDD ou fin de mission d'intérim
Montant de l'allocation	80 % du salaire journalier de référence pendant 12 mois maximum, à condition que le salarié ait au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise	80 % du salaire journalier de référence pendant 12 mois maximum, à condition que le salarié ait au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise	80 % du salaire journalier de référence pendant 12 mois maximum, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise
Adhésion	Proposition par l'employeur ou, à défaut, par Pôle emploi	Proposition par l'employeur	Proposition par l'employeur, ou, à défaut, demande d'adhésion par le salarié
Statut	Stagiaire de la formation professionnelle		
Délai de réflexion	21 jours		
Durée	12 mois		
Accompagnement personnalisé	Plan de sécurisation professionnelle (PSP) - Aides de Pôle emploi mobilisables selon conditions - Accompagnement réalisé par Pôle emploi ou par un opérateur	Plan d'action de reclassement personnalisé (PARP) - Aides au reclassement de l'assurance chômage (sauf ADR) et aides de Pôle emploi mobilisables selon conditions - Accompagnement réalisé par Pôle emploi	Plan d'action concerté (PAC) - Aides au reclassement de l'assurance chômage et aides de Pôle emploi mobilisables selon conditions - Accompagnement réalisé par Transiitio ctp ou Pôle emploi, selon les bassins d'emploi



	CSP	CRP	CTP
Réalisation de périodes de travail pendant le dispositif	Possibilité de réaliser, des périodes d'activité de 2 semaines à 6 mois, sans pouvoir excéder 6 mois au total	Pas prévu	Possible, sans durée minimale et jusqu'à 6 mois
Aide(s) à la reprise d'emploi	Une indemnité différentielle de reclassement est versée en cas de reprise d'emploi avant le terme du CSP, si le salaire de l'emploi est inférieur d'au moins 15 % à l'ancien salaire. Elle est versée pendant 12 mois maximum, dans la limite de 50 % des droits à l'ASP restants	Une indemnité différentielle de reclassement est versée en cas de reprise d'emploi avant le terme du CSP, si le salaire de l'emploi est inférieur d'au moins 15 % à l'ancien salaire. Elle est versée pendant 12 mois maximum, dans la limite de 50 % des droits à l'ASP restants	- Une indemnité différentielle de reclassement est versée dans les mêmes conditions que la CRP - Allocation de transition professionnelle complémentaire pour les reprises d'emploi au cours du CTP. Elle est égale à l'ATP – salaire de l'emploi - Aide à la transition professionnelle si reprise d'un CDI, CDD d'au moins 6 mois. Elle est égale à 50 % des droits à l'ATP restants (maximum : 3 mois d'ATP)
Contribution de l'employeur	- Participation égale à l'indemnité de préavis qu'aurait perçue le salarié, dans la limite de 3 mois, s'il s'agit de salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté - Participation au titre du DIF	- Participation égale à 2 mois de préavis, s'il s'agit de salarié justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté - Participation au titre du DIF	- Participation égale à 1 mois de salaire pour les salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté - Participation égale à 2 mois de salaire pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté
Sanction en cas de non-proposition par l'employeur	2 mois de salaire bruts ou 3 mois de salaire (charges patronales + salariales) en cas d'adhésion volontaire auprès de Pôle emploi	2 mois de salaire	2 mois de salaire



PILOTAGE DU CSP

Le pilotage du CSP est assuré de manière conjointe par l'Etat et les partenaires sociaux :

- au niveau national, dans le cadre d'un comité de pilotage politique,
- au niveau régional et départemental ou infra-départemental, selon l'importance des flux et des sites dédiés.

Des comités de pilotage technique viennent compléter ces instances sur les questions opérationnelles et matérielles.

Les instances paritaires régionales (IPR) siègent dans les comités de pilotage régionaux, départementaux et infra-départementaux.

Comité de pilotage national

Il est présidé par le ministre chargé de l'emploi. Il assure le suivi du CSP et l'évaluation des résultats en matière de retour à l'emploi.

Comité régional

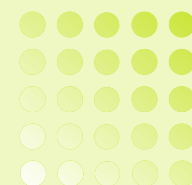
Il intervient dans l'organisation des opérations de reclassement, l'identification et le traitement des problèmes et dysfonctionnements dans la mise en œuvre du dispositif. Il organise le cadre et les règles d'examen des dossiers individuels de prise en charge de la formation en lien avec les OPCA, Pôle emploi et le conseil régional. Il assure le suivi des reclassements sur le territoire, évalue les prestataires et transmet des suggestions et alertes au comité de pilotage national.

Comité de pilotage infra-départemental

Il est mis en place sur un département ou sur un bassin d'emploi. Il est chargé de l'analyse de la situation du marché du travail local et des opportunités de développement et de revitalisation économique, des conditions locales de mobilisation de l'appareil de formation et des réseaux d'appui à la création d'entreprise, du suivi des parcours individuels de sécurisation et du suivi des cohortes de bénéficiaires, de l'analyse des reclassements effectués, des situations difficiles et celles non résolues.

Les IPR sont une émanation des partenaires sociaux, gestionnaires de l'assurance chômage. Elles ont été instituées par la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi.

Elles sont chargées de veiller à la bonne application de la réglementation d'assurance chômage au sein de chaque direction régionale de Pôle emploi. Les IPR peuvent être saisies, à la demande de la personne concernée, pour se prononcer sur certaines situations particulières soumises à leur appréciation. (accord d'application n°12 du 6 mai 2011)



Pilotage du CSP au niveau national

Rôle conjoint Etat-Partenaires sociaux

Niveau National

Comité de pilotage politique

Se réunit une fois par trimestre

- Synthétise l'information sur la mise en œuvre du dispositif ;
- Évalue la qualité des résultats de l'activité de Pôle emploi et des prestataires externes et demande des actions correctrices si nécessaire ;
- Repère les bassins d'emploi en difficulté ;
- Promeut les bonnes pratiques ;
- Mesure l'adéquation "Accompagnement mobilisé/cohérence des interventions des différents acteurs" ;
- Évalue les résultats ;
- Procède au suivi financier ;
- Suit et fait évoluer les extensions du dispositif à d'autres publics ;
- Propose les ajustements à la convention et au cahier des charges relatif à l'accompagnement des bénéficiaires.

Membres

- Les représentants des organisations représentatives d'employeurs signataires de l'accord national interprofessionnel
- Les représentants des organisations de salariés signataires de l'accord national interprofessionnel
- L'Etat
- Pôle emploi

Pourront y être associés :

- Des prestataires externes,
- Le FPSPP et les OPCA finançant des formations dans le cadre du CSP

Déclinaison territoriale

Rôle conjoint Etat-Partenaires sociaux

Niveau régional

Comité de pilotage régional, adossé au SPE local

Se réunit au moins 2 fois par an

- Organise les opérations de reclassement des salariés concernés de manière homogène sur le territoire ;
- Traite les questions relatives au processus "Identification/orientation/suivi" ;
- Assure un suivi quantitatif et qualitatif des reclassements sur le territoire ;
- Identifie les dysfonctionnements et propose les actions correctives adaptées ;
- Évalue la qualité des prestations fournies par les prestataires et le respect du cahier des charges ;
- Transmet au comité de pilotage national toute suggestion ou alerte ;
- Veille à l'accès des prestataires aux mesures d'aide à la recherche d'emploi dans les mêmes conditions ;
- Organise le cadre et les règles d'examen des dossiers avec les OPCA, Pôle emploi et le Conseil régional.

Membres

- Les représentants de l'Etat
- Les représentants de l'ensemble des partenaires sociaux désignés au sein des IPR,
- Un représentant du Conseil régional,
- Le directeur régional de Pôle emploi,
- Les représentants des prestataires externes chargés de l'accompagnement des bénéficiaires

Peuvent assister à ce comité de pilotage :

- Le responsable de programme chargé du CSP et les membres du secrétariat technique

Niveau départemental ou infra

Comité de pilotage mis en place sur un département ou un bassin d'emploi

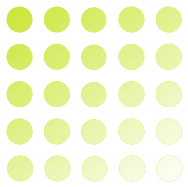
Se réunit chaque mois

- Suit les cohortes de bénéficiaires et notamment l'analyse des reclassements réussis, les situations difficiles et les situations non résolues ;
- Suit les parcours individuels de sécurisation ;
- Assure un suivi quantitatif et qualitatif des reclassements sur le territoire ;
- Évalue la qualité des prestations fournies par les prestataires externes ;
- Examine les dossiers avec les OPCA, Pôle emploi et le Conseil régional ;
- Examine les conditions locales de mobilisation de l'appareil de formation et des réseaux d'appui à la création ou à la reprise d'entreprises.

- Les représentants départementaux des partenaires sociaux au sein des IPR, dans le cadre du SPED ou SPEL ;
- Comité animé par le représentant de l'Etat au niveau territorial compétent

Peut également assister au comité de pilotage :

- Le responsable de programme chargé du contrat de sécurisation professionnelle



OBLIGATIONS ET DÉMARCHES EMPLOYEUR / SALARIÉ

OBLIGATIONS ET DÉMARCHES DE L'EMPLOYEUR

L'employeur (entreprises de moins de 1 000 salariés ou en redressement ou liquidation judiciaire) doit proposer le CSP à tous ses salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique.

OBTENTION DU DOSSIER CSP

L'employeur doit se rapprocher du Pôle emploi du lieu de l'établissement pour obtenir un dossier CSP complet.

PROPOSITION DU CSP AU SALARIÉ

Lors de l'entretien individuel préalable ou à l'issue de la dernière réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, l'employeur doit remettre au salarié, contre récépissé, le document d'information sur le CSP. A compter du lendemain de la remise des documents, le délai de réflexion de 21 jours commence à courir.

Attention : si, à la date prévue pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion de 21 jours n'est pas expiré, l'employeur doit adresser au salarié une lettre recommandée avec accusé réception lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion et lui indiquant qu'en cas de refus du CSP, cette lettre constituera la notification de son licenciement.

ACCEPTATION DU CSP PAR LE SALARIÉ

Si le salarié accepte le CSP, l'employeur doit :

- remettre au salarié la demande d'allocations, qui devra être complétée, signée et accompagnée de l'ensemble des documents nécessaires,
- signaler au Pôle emploi du domicile du salarié l'acceptation de ce dernier,
- communiquer à ce même Pôle emploi l'ensemble des documents : demande d'allocation, bulletin d'acceptation, attestation d'employeur.

ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit verser à Pôle emploi :

- sa participation au titre du DIF,
- une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas accepté le CSP (cette somme concerne les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté et est limitée à 3 mois) au plus tard le 25 du 2^{ème} mois civil suivant le début du CSP.

OBLIGATIONS ET DÉMARCHES DU SALARIÉ

PENDANT LE DÉLAI DE RÉFLEXION DE 21 JOURS

- Le salarié peut contacter son pôle emploi pour un entretien d'information destiné à l'éclairer dans son choix.
- Le salarié, qui souhaite accepter le CSP, doit signer et compléter le bulletin d'acceptation et le remettre à son employeur.

APRÈS LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- le salarié doit se rendre à un entretien de pré-bilan, qui a lieu dans les 8 jours suivant la fin du contrat de travail.
- Le salarié doit élaborer avec son conseiller spécifique le plan de sécurisation professionnelle, pour une mise en œuvre dans le mois suivant son adhésion.

TOUT AU LONG DU CSP

- Le salarié doit répondre aux convocations de Pôle emploi (ou de l'opérateur chargé du suivi), être actif dans sa recherche d'emploi, remplir les obligations découlant de son adhésion au CSP.
- Le salarié doit s'actualiser tous les mois.



GLOSSAIRE

ADR → aide différentielle de reclassement

ANI → accord national interprofessionnel

ARE → allocation d'aide au retour à l'emploi

ASP → allocation de sécurisation professionnelle

ASR → allocation spécifique de reclassement

ATP → allocation de transition professionnelle

CRP → convention de reclassement personnalisé

CSP → contrat de sécurisation professionnelle

CTP → contrat de transition professionnelle

DIF → droit individuel à la formation

IDE → inscription comme demandeur d'emploi

IDR → indemnité différentielle de reclassement

PPAE → projet personnalisé d'accès à l'emploi

PSP → plan de sécurisation professionnelle



LE PARITARISME AU SERVICE DE L'EMPLOI

Gérer les comptes de l'Assurance chômage
Prescrire les règles d'indemnisation
Aider à la décision des partenaires sociaux
Evaluer les dispositifs d'aide au retour à l'emploi

***L'UNÉDIC AGIT POUR LA PERFORMANCE
DE L'ASSURANCE CHÔMAGE***



Direction des Affaires Juridiques
4 rue traversière • 75012 Paris
www.unedic.org



N° 2011/40221