

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Le CSP permet au salarié dont le licenciement économique est envisagé, de bénéficier, après la rupture du contrat de travail, d'un ensemble de mesures donnant lieu à un reclassement accéléré proposé par France Travail (anciennement Pôle emploi). Pendant le CSP, le salarié perçoit une indemnisation par France Travail. La réglementation est différente en fonction de l'ancienneté du salarié.

Licenciement économique

Procédure de licenciement

Information et consultation obligatoires

Adaptation et reclassement

Entretien préalable

Lettre de licenciement

Préavis de licenciement et fin du contrat

Priorité de réembauche

Licenciement nul, injustifié ou irrégulier

Mesures d'accompagnement

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Accord de performance collective

Allocations

Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

Congés spécifiques

Congé de reclassement

Congé de mobilité

Congé de conversion

Quel employeur doit proposer le CSP ?

L'obligation pour l'employeur de proposer le CSP diffère selon l'effectif de l'entreprise. Toutefois, en cas de liquidation ou de redressement judiciaire de l'entreprise, le CSP est obligatoirement proposé.

Le CSP doit être proposé.

L'entreprise ne propose pas le bénéfice du CSP.

Toutefois, l'entreprise doit proposer le congé de reclassement.

Le CSP doit être proposé si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire.

Quel salarié peut bénéficier du CSP ?

Le salarié en CDI dont le licenciement économique est envisagé peut bénéficier du CSP.

À quel moment le CSP est-il proposé ?

Le moment de la proposition du CSP diffère en fonction du nombre de salarié licencié sur une période de 30 jours :

Le CSP est proposé au cours de l'entretien préalable au licenciement.

La moment de la proposition du CSP diffère en fonction de l'effectif de l'entreprise :

Le moment de la proposition du CSP diffère selon la présence ou non d'un CSE dans l'entreprise :

Le document d'information du CSP est remis à chaque salarié concerné, contre récépissé, à la fin de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel.

Si l'entreprise n'a pas de CSE, l'employeur remet le document d'information du CSP lors de l'entretien préalable au licenciement.

L'employeur remet le document d'information du CSP à chaque salarié concerné, contre récépissé, au lendemain de la notification :

Soit de la décision de validation de l'accord collectif par la Dreets

Soit de la décision d'homologation du document unilatéral de l'employeur par la Dreets.

Le salarié a-t-il un délai pour accepter le CSP ?

Oui, le salarié bénéficie d'un délai de réflexion de 21 jours calendaires.

Le point de départ du délai de réflexion est le lendemain du jour de la remise du document d'information du CSP par l'employeur.

La date de remise au salarié du document d'information et la date de fin du délai de réflexion de 21 jours après la remise de ce document d'information sont indiquées par l'employeur sur le bulletin d'acceptation du CSP.

Exemple

Si le document d'information est remis au salarié le 3 avril 2025, le délai de réflexion se terminera le 24 avril 2025 à minuit.

Pendant ce délai de réflexion, le salarié peut bénéficier d'un entretien d'information réalisé par France Travail.

Lors de cet entretien, il sera notamment vérifié si le salarié peut bénéficier du dispositif CSP. Le salarié est informé du montant de l'allocation de sécurisation professionnelle.

À noter

Si le licenciement concerne un salarié protégé, l'autorisation de la Dreets est obligatoire. Le délai de 21 jours est alors prolongé jusqu'au lendemain de la date de la décision de la Dreets communiquée à l'employeur.

À quel moment l'employeur informe le salarié du motif économique en cas d'acceptation du CSP ?

L'écrit qui énonce la cause de la rupture doit être remis au salarié au cours de la procédure de licenciement et au plus tard au moment de l'acceptation du CSP.

Que se passe-t-il si le salarié refuse le CSP ?

Si le salarié refuse d'adhérer au CSP, l'employeur notifie le licenciement.

Le salarié perçoit, s'il remplit les conditions, les indemnités suivantes :

Indemnité de licenciement

Indemnité de préavis

Indemnité compensatrice de congés payés.

Le salarié peut percevoir l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) s'il remplit les conditions.

Que se passe-t-il si le salarié accepte le CSP ?

Si le salarié accepte de bénéficier du CSP, son contrat de travail est rompu d'un commun accord à la date de fin du délai de réflexion.

L'employeur remet les documents de fin de contrat au salarié.

Quelle est la durée du CSP ?

La durée du CSP est de **12 mois maximum**.

Le salarié perçoit-il des indemnités de la part de l'employeur s'il accepte le CSP ?

Oui le salarié peut toucher différentes indemnités de la part de l'employeur s'il accepte le CSP.

Indemnité de licenciement

Le salarié perçoit l'indemnité de licenciement s'il remplit les conditions d'ancienneté.

Indemnité compensatrice de préavis

Le salarié ne perçoit pas d'indemnité compensatrice de préavis, puisque le contrat est rompu dès la fin du délai de réflexion pour accepter le CSP.

L'employeur verse à France Travail l'équivalent de l'indemnité que le salarié aurait dû percevoir en cas de licenciement sans CSP.

Si le montant du préavis est supérieur à 3 mois de salaire, la part d'indemnité supérieure à ces 3 mois sera versée au salarié par l'employeur dès la fin de son contrat de travail.

Indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié peut percevoir une indemnité compensatrice de congés payés.

Quelle est l'indemnisation du salarié en CSP ?

Le salarié a droit au versement de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

Le salarié bénéficie d'une allocation dont le montant équivaut à 75 % du salaire journalier de référence.

Cette allocation est au moins équivalente au montant de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) que le salarié aurait perçu en cas de licenciement sans CSP.

Il est possible d'estimer le montant des allocations chômage en utilisant un simulateur :

- Guide des simulateurs d'allocations et aides de France Travail (anciennement Pôle emploi)

Le CSP peut-il prendre fin avant son terme ?

Le CSP prend fin avant son terme si le salarié est dans l'une des situations suivantes :
Refus (sans motif légitime) d'une action de reclassement et de formation
Refus à 2 reprises d'une offre raisonnable d'emploi
Déclarations inexactes ou présentation de fausses attestations afin de bénéficier du CSP
Reprise d'activité en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI .

Si, à la fin du CSP, le salarié est toujours à la recherche d'un emploi, que perçoit-il ?

Si, à la fin du CSP, le salarié est toujours à la recherche d'un emploi, il peut percevoir l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE).

L'ARE est versée sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente.

La durée de l'indemnisation est réduite du nombre de jours durant lesquels le salarié a perçu l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

Quel employeur doit proposer le CSP ?

L'obligation pour l'employeur de proposer le CSP diffère selon l'effectif de l'entreprise. Toutefois, en cas de liquidation ou de redressement judiciaire, le CSP est obligatoirement proposé.

Le CSP doit être proposé.

L'entreprise ne propose pas le bénéfice du CSP.

Toutefois, l'entreprise doit proposer le congé de reclassement.

Le CSP doit être proposé si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire.

Quel salarié peut bénéficier du CSP ?

Le salarié en CDI dont le licenciement économique est envisagé peut bénéficier du CSP.

À quel moment le CSP est-il proposé ?

Le moment de la proposition du CSP diffère en fonction du nombre de salarié licencié sur une période de 30 jours :
Le CSP est proposé au cours de l'entretien préalable au licenciement.

La moment de la proposition du CSP diffère en fonction de l'effectif de l'entreprise :

Le moment de la proposition du CSP diffère selon la présence ou non d'un CSE dans l'entreprise :

Le document d'information du CSP est remis à chaque salarié concerné, contre récépissé, à la fin de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel.

Si l'entreprise n'a pas de CSE, l'employeur remet le document d'information du CSP lors de l'entretien préalable au licenciement.

L'employeur remet le document d'information du CSP à chaque salarié concerné, contre récépissé, au lendemain de la notification :

Soit de la décision de validation de l'accord collectif par la Dreets

Soit de la décision d'homologation du document unilatéral de l'employeur par la Dreets.

Le salarié a-t-il un délai pour accepter le CSP ?

Oui, le salarié bénéficie d'un délai de réflexion de 21 jours calendaires.

Le point de départ du délai de réflexion est le lendemain du jour de la remise du document d'information du CSP par l'employeur.

La date de remise au salarié du document d'information ainsi que la date de fin du délai de réflexion de 21 jours après la remise de ce document d'information sont indiquées par l'employeur sur le bulletin d'acceptation du CSP.

Exemple

Si le document d'information est remis au salarié le 3 avril 2025, le délai de réflexion se terminera le 24 avril 2025 à minuit.

Pendant ce délai de réflexion, le salarié peut bénéficier d'un entretien d'information réalisé par France Travail.

Lors de cet entretien, il sera notamment vérifié si le salarié peut bénéficier du dispositif CSP. Le salarié est informé du montant de l'allocation de sécurisation professionnelle.

À noter

Si le licenciement concerne un salarié protégé, l'autorisation de la Dreets est obligatoire. Le délai de 21 jours est alors prolongé jusqu'au lendemain de la date de la décision de la Dreets communiquée à l'employeur.

À quel moment l'employeur informe le salarié du motif économique en cas d'acceptation du CSP ?

L'écrit qui énonce la cause de la rupture doit être remis au salarié au cours de la procédure de licenciement et au plus tard au moment de l'acceptation du CSP.

Que se passe-t-il si le salarié refuse le CSP ?

Si le salarié refuse d'adhérer au CSP, l'employeur notifie le licenciement.

Le salarié perçoit, s'il remplit les conditions, les indemnités suivantes :

Indemnité de licenciement

Indemnité de préavis

Indemnité compensatrice de congés payés.

Le salarié peut percevoir l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) s'il remplit les conditions.

Que se passe-t-il si le salarié accepte le CSP ?

Si le salarié accepte de bénéficier du CSP, son contrat de travail est rompu d'un commun accord à la date de fin du délai de réflexion.

L'employeur remet les documents de fin de contrat au salarié.

Quelle est la durée du CSP ?

La durée du CSP est de **12 mois maximum**.

Le salarié touche-t-il des indemnités de la part de l'employeur s'il accepte le CSP ?

Oui le salarié peut toucher différentes indemnités de la part de l'employeur s'il accepte le CSP.

Indemnité de licenciement

Le salarié perçoit l'indemnité de licenciement s'il remplit les conditions d'ancienneté.

Indemnité compensatrice de préavis

Le salarié perçoit une indemnité compensatrice de préavis.

Le montant de l'indemnité correspond à ce que le salarié aurait dû percevoir en cas de licenciement sans CSP.

Indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié peut percevoir une indemnité compensatrice de congés payés.

Quelle est l'indemnisation du salarié en CSP ?

Le salarié a droit au versement de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

Son montant équivaut au montant de l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

Il est possible d'estimer le montant des allocations chômage en utilisant ce simulateur :

- Guide des simulateurs d'allocations et aides de France Travail (anciennement Pôle emploi)

Le CSP peut-il prendre fin avant son terme ?

Le CSP prend fin avant son terme si le salarié est dans l'une des situations suivantes :

Refus (sans motif légitime) d'une action de reclassement et de formation

Refus à 2 reprises d'une offre raisonnable d'emploi

Déclarations inexactes ou présentation de fausses attestations afin de bénéficier du CSP

Reprise d'activité en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI .

Si, à la fin du CSP, le salarié est toujours à la recherche d'un emploi, que perçoit-il ?

Si, à la fin du CSP, le salarié est toujours à la recherche d'un emploi, il peut percevoir l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE).

L'ARE est versée sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente.

La durée de l'indemnisation est réduite du nombre de jours durant lesquels le salarié a perçu l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

Questions – Réponses

- Peut-on contester un licenciement économique après avoir accepté un CSP ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Pour en savoir plus

- Proposition du CSP
Source : France Travail
- Questions/Réponses sur le CSP
Source : France Travail
- Qu'est-ce que le CSP ?
Source : France Travail

Où s'informer ?

- Pour obtenir des informations sur le CSP pour les employeurs :
France Travail (anciennement Pôle emploi) pour les employeurs – 3995
Numéro unique pour les entreprises, les artisans, les commerçants et les employeurs qui souhaitent recruter, déposer une offre d'emploi et obtenir des informations sur le recrutement et les aides à l'embauche
Par téléphone
39 95
Du lundi au samedi de 7h30 à 20h
Numéro gris ou banalisé : coût d'un appel vers un fixe et service gratuit, depuis un téléphone fixe ou mobile
Depuis l'étranger et pour les entreprises frontalières, composer le **+33 1 77 86 39 95**
- Pour obtenir des informations sur le CSP (conditions pour pouvoir en bénéficier, indemnisation pendant le CSP....) :
France Travail (anciennement Pôle emploi)

Services en ligne

- France Travail : services en ligne pour les employeurs (attestations employeur, etc.)
Téléservice

Et aussi...

Textes de référence

- Code du travail : articles L1233-65 à L1233-70
- Arrêté du 16 avril 2015 relatif à l'agrément de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP)
- Arrêté du 6 octobre 2011 relatif à l'agrément de la convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle
- Arrêté du 23 décembre 2024 portant agrément de l'avenant n° 9 du 22 novembre 2024 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle
- Circulaire Unedic n°2011-36 du 9 décembre 2011
- Circulaire Unedic n°2022-04 du 28 février 2022



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30