



Le contrat de sécurisation professionnelle en pratique

publié le 19/09/2011, vu 9670 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Depuis le 1er septembre 2011, le contrat de sécurisation professionnelle (ci-après désigné « CSP ») s'est substitué à la convention de reclassement personnalisé (ci-après désignée « CRP ») et au contrat de transition professionnelle. A l'instar de ces deux derniers, le nouveau dispositif a pour objet de permettre aux salariés licenciés pour motif économique, dans les entreprises de moins de 1000 salariés, de bénéficier d'un accompagnement renforcé favorisant leur reclassement. Les employeurs doivent nécessairement s'approprier ce nouveau dispositif, sous peine de pénalités financières.

1. Définition du CSP

Il est rappelé que le CSP est issu de l'accord national interprofessionnel (ci-après désigné « l'ANI ») du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle

Le CSP est aujourd'hui défini par l'article L. 1233-65 du code du travail, tel qu'issu de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

Selon cet article :

- « 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.

Ce parcours débute par une phase de prébilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel. Ce projet tient compte, au plan territorial, de l'évolution des métiers et de la situation du marché du travail.

Ce parcours comprend des mesures d'accompagnement, notamment d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail. »

2. Entreprises concernées

Il résulte de l'article L. 1233-66 du Code du travail que le CSP s'applique dans les entreprises non soumises à l'article L. 1233-71 du même Code, relatif au congé de reclassement dans les entreprises et établissements de 1000 salariés et plus.

Par ailleurs, il s'applique aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaires, quelle que soit

leur taille (article L. 1233-75 du Code du travail).

Enfin, ce dispositif concerne également les entreprises n'appartenant pas à un groupe d'au moins 1000 salariés, ou non soumises à l'obligation de mise en place d'un comité d'entreprise européen (article L. 1233-71 du Code du travail).

3. Salariés concernés

Pour bénéficier du CSP, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- Avoir au moins un an d'ancienneté et être aptes à l'emploi ;
- Disposer de droits à l'assurance-chômage, s'il compte moins d'un an d'ancienneté.

En définitive, seuls les salariés n'ayant pas de droit aux allocations d'assurance chômage seront exclus du bénéfice du CSP.

4. Proposition du CSP au salarié

Comme la CRP, le CSP est optionnel, ce qui signifie que le salarié est libre d'adhérer ou non à ce dispositif.

Afin que ce dernier puisse prendre sa décision en parfaite connaissance de cause, l'employeur a l'obligation de lui proposer le CSP :

- soit lors de l'entretien préalable au licenciement,
- soit à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, en cas de licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours

Attention : l'employeur doit proposer le CSP à chaque salarié, même si celui-ci ne peut ouvrir aucun droit à l'assurance-chômage (cf. § 3 ci-dessus). En effet, il n'appartient pas à l'employeur de statuer sur cette question.

Les formulaires relatifs au CSP sont disponibles sur le site www.pole-emploi.fr, et sont les suivants :

- La notice d'information sur le CSP ;
- Le bulletin d'acceptation et récépissé du document de présentation du CSP ;
- La demande d'allocation de sécurisation professionnelle ;
- La demande d'indemnité différentielle de reclassement.

Pôle Emploi a également édité des documents d'information à destination de l'employeur, téléchargeables sur son site.

5. décision du salarié sur le CSP

A la remise du CSP, il appartient au salarié de signer le récépissé ad hoc.

Le salarié dispose alors d'un délai de réflexion de 21 jours pour accepter ou refuser le CSP, à compter du lendemain de sa remise.

Précisons que, pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation de l'administration, ce délai de réflexion est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative.

L'acceptation du salarié doit être expresse, ce qui signifie que son absence de réponse dans le délai de 21 jours est assimilée à un refus tacite du CSP.

En cas d'acceptation de la proposition de CSP, le salarié doit remettre à l'employeur le bulletin d'acceptation signé, avant l'expiration du délai de réflexion.

6. Enonciation du motif économique par l'employeur

Selon l'article 7 de l'ANI, lorsqu'à la date prévue par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du Code du travail pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de CSP n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec accusé de réception :

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

Bien que les partenaires sociaux ne l'aient pas évoqué, la lettre dont il est question doit nécessairement contenir le motif économique de la rupture du contrat de travail.

Par ailleurs, en pratique, il est impératif de porter de motif économique à la connaissance du salarié au moment même de la remise du CSP.

En effet, la Cour de cassation considère que ce motif économique doit être énoncé dans tout document écrit « remis ou adressé à celui-ci au plus tard au moment de son acceptation » (Cass. soc. 14 avril 2010, n° 08-45399).

Or, il se peut en pratique que le salarié adhère au CSP avant que l'employeur ait eu le temps de lui adresser une lettre lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion et lui précisant, qu'en cas de refus, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement...

7. Sanction applicable en cas de non proposition du CSP

Selon l'article L. 1233-66 du Code du travail, à défaut de proposition du CSP, l'employeur est

redevable à Pôle Emploi d'une contribution spécifique correspondant à 2 mois de salaires bruts, portés à 3 mois lorsque son ancien salarié bénéficiera d'un CSP sur proposition de Pôle Emploi.

En effet, lors de l'inscription à Pôle Emploi de tout demandeur d'emploi licencié pour motif économique, le conseiller saisi du dossier devra vérifier que le salarié a bien été informé individuellement et par écrit du contenu du CSP et de la possibilité d'en bénéficier.

A défaut, il appartiendra au conseiller Pôle Emploi de le faire en lieu et place de l'employeur.

Le demandeur d'emploi disposera dans ce cas d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser le CSP à compter de la date de son inscription à Pôle Emploi.

8. Conséquences de l'acceptation du CSP

L'adhésion du salarié au CSP emporte rupture du contrat de travail (article L. 1233-67 du Code du travail).

Comme pour la CRP, la rupture du contrat de travail prend effet à l'expiration du délai de réflexion de 21 jours (article 9 de l'ANI).

Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion au CSP, étant précisé que ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de CSP (article L. 1233-67 du Code du travail).

La rupture du contrat ouvre droit, au salarié, au versement de l'indemnité légale de licenciement et à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement économique au terme du préavis.

En revanche, la rupture du contrat intervient sans préavis ni indemnité compensatrice de préavis.

Toutefois, le salarié peut percevoir une partie de son indemnité de préavis si celle-ci est d'un montant supérieur à la contribution que doivent apporter les employeurs au financement du CSP (soit 3 mois de salaire, au lieu de 2 pour l'ancienne CRP).

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN AVOCATS
www.ocean-avocats.com