

Le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)

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

Vous êtes concerné par un licenciement pour motif économique ? Si vous en remplissez les conditions et que vous le choisissez, vous pouvez bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) qui vous permet d'accéder à une indemnisation spécifique et à un accompagnement renforcé.

Ce dispositif est destiné à favoriser un reclassement accéléré vers l'emploi durable.

Qui est concerné par le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ?

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est réservé aux personnes en contrat à durée indéterminée (CDI) visées par une procédure de licenciement économique, c'est-à-dire pour des raisons qui sont indépendantes à la personnalité ou au comportement du salarié.

Les salariés concernés

Sont concernés les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) de droit privé et visés par une procédure de licenciement pour motif économique. Il faut remplir plusieurs conditions :

- **Avoir travaillé au moins 88 jours ou 610 heures (soit environ 4 mois)** sur les 24 derniers mois (ou les 36 derniers mois pour les 53 ans et plus). C'est la condition de durée d'affiliation minimale pour bénéficier du CSP.
- **Ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite à taux plein** ou ne pas bénéficier d'une retraite anticipée (carrière longue, handicap ou pour incapacité permanente, compte tenu de la pénibilité, ou victime de l'amiante).
- **Être apte physiquement** à l'exercice d'un emploi.
- **Résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage** (territoire métropolitain, DOM et les TOM de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin).

Comment bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ?

L'employeur est tenu de proposer le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) à chaque salarié qu'il prévoit de licencier pour raison économique et qui se trouve :

- Soit dans une entreprise de moins de 1 000 salariés (tous établissements confondus)
- Soit dans une entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire, quel que soit l'effectif

La proposition de CSP

La proposition de CSP est faite en principe par l'employeur, lors de votre entretien préalable au licenciement, par la remise d'une notice d'information accompagnée d'un bulletin d'acceptation contre récépissé.

Le délai de réflexion

Vous disposez d'un délai de réflexion de **21 jours** à compter du lendemain de la remise des documents d'information sur le CSP pour l'accepter ou le refuser. Pendant ce délai, **vous pouvez bénéficier d'un entretien d'information réalisé par France Travail**, destiné à vous éclairer dans votre choix et à vérifier que vous remplissez bien les conditions d'éligibilité au CSP.

BON A SAVOIR : Si votre employeur ne vous a pas proposé le CSP alors qu'il aurait dû, votre conseiller France Travail procède à cette information, à l'occasion de votre premier rendez-vous.

La mise en œuvre du CSP :

- **Votre contrat de travail est rompu**

En cas d'acceptation du CSP, le contrat de travail est réputé rompu d'un commun accord entre les parties à l'expiration du délai de réflexion. Cette rupture ne comporte pas de préavis.

- **L'indemnité de préavis peut être versée à France Travail**

Pour les salariés ayant au moins **un an d'ancienneté** dans l'entreprise concernée par

le licenciement économique, une somme équivalente à l'indemnité de préavis est versée par l'employeur à France Travail, dans la limite de 3 mois de salaire, au titre de la contribution au financement du CSP. Les salariés justifiant d'une ancienneté **inférieure à une année** dans l'entreprise perçoivent l'intégralité de l'indemnité de préavis due.

- **Vous bénéficiez d'un accompagnement et d'une indemnisation spécifiques**

Dès le lendemain de la rupture du contrat de travail vous avez le droit à :

- un accompagnement renforcé et personnalisé assuré par votre conseiller France Travail (ou un autre opérateur habilité) ;

- une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) ;

- des aides au reclassement en cours de CSP : en cas de reprise d'emploi, vous pouvez bénéficier sous certaines conditions (d'une prime au reclassement ou d'une indemnité différentielle de reclassement).

LE CALCUL DE L'ASP

- Le calcul du salaire journalier de référence de l'ASP est différent de celui retenu pour l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).
- Le montant et la durée d'indemnisation au titre de l'ASP dépendent de l'ancienneté acquise dans votre entreprise :
 - Si vous justifiez d'un an d'ancienneté ou plus : le montant de l'ASP est égal à 75% du salaire journalier de référence. Elle ne pourra pas être inférieure à ce que vous auriez perçu si vous n'aviez pas adhéré au CSP. Elle est versée pour une durée de 12 mois maximum.
- Si vous avez moins d'un an d'ancienneté le montant de l'ASP sera au moins équivalent à celui de l'allocation ARE que vous auriez reçu si vous n'aviez pas adhéré au CSP. La durée d'indemnisation sera calculée selon des règles spécifiques (Plus d'informations sur [« Comment est calculée la durée de mon allocation? »](#).) **La dégressivité ne s'applique pas à l'ASP.** Ce mécanisme peut venir réduire le montant de l'allocation à partir du 6e mois d'indemnisation, pour les demandeurs d'emploi de moins de 57 ans, dont les revenus dépassaient un certain seuil. Lire sur le site de France Travail [« Comment s'applique la dégressivité de l'allocation ? »](#).

BON A SAVOIR: seul le contrat de travail ayant conduit au licenciement économique est pris en compte pour calculer le montant de cette allocation (pas les éventuels contrats avant/pendant cette période, ou les périodes entre deux contrats).

La durée du CSP :

Le CSP est conclu pour 12 mois et prend effet dès le lendemain de la rupture du contrat de travail. Cette durée peut être allongée, sous certaines conditions, par certaines périodes:

- D'emploi ;
- D'arrêts maladie ;
- De congés maternité, d'adoption, paternité et accueil de l'enfant ;
- De congés de proche aidant.

A la fin du CSP, si vous êtes toujours à la recherche d'un emploi, vous pouvez vous inscrire comme demandeur d'emploi et bénéficiaire de l'allocation chômage classique (l'allocation d'aide au retour à l'emploi) que vous auriez perçue si n'aviez pas adhéré au CSP, sous réserve d'en remplir les conditions et après déduction du nombre de jours dont vous avez bénéficié au titre de l'ASP.



Cas particuliers

Indemnité différentielle de reclassement (IDR)

En cas de reprise d'activité, une indemnité différentielle de reclassement (IDR) peut être versée au bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) s'il perçoit une rémunération inférieure à celle de son emploi précédent.

Cette indemnité ne peut se cumuler, au titre du même emploi, avec le bénéfice de la prime de reclassement. Pour en bénéficier, il doit déposer à votre agence France Travail un formulaire de demande d'aide au reclassement.

Le montant mensuel de l'indemnité différentielle de reclassement (IDR) est égal à la différence entre 30 fois le salaire journalier de référence servant au calcul de l'ASP et le salaire brut mensuel de l'emploi repris. Lorsque le mois n'est pas complet (embauche ou fin de contrat de travail en cours de mois), le montant mensuel de

l'indemnité est déterminé au prorata du nombre de jours travaillés dans le cadre du contrat de travail.

Prime de reclassement

La prime de reclassement vise à inciter les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle (ayant au moins 1 an d'ancienneté au titre de l'emploi ouvrant droit au CSP) à reprendre au plus tôt une activité sous la forme d'un CDI, CDD ou contrat de travail temporaire conclus pour une durée d'au moins 6 mois.

Le montant de cette prime correspond à 50 % du reliquat des droits à l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) restant au jour de la reprise d'emploi. Ce montant est versé en deux fois :

- Le premier versement intervient au plus tôt le lendemain de la date de reprise d'activité ;
- Le second versement intervient trois mois après la date de reprise d'activité sous réserve que l'intéressé exerce toujours cet emploi.



Pôle emploi vous recommande

Plus d'informations sur France Travail

Pour plus d'informations vous pouvez consulter l'article suivant :

<http://plmpl.fr/c/gRHXF>



Estimez vos allocations avec le guide des simulateurs

Le Guide des simulateurs d'allocations et aides : trouvez le bon simulateur ou la bonne information en quelques clics. Vous pourrez obtenir des informations et/ou une estimation précise de vos aides et allocations potentielles, selon votre situation : - Je commence un emploi salarié - Je perds / je quitte un emploi salarié (y compris si j'adhère au CSP) - Je veux suivre une formation - Je veux créer ou reprendre une entreprise - Je cesse mon activité d'indépendant



<https://candidat.francetravail.fr/portail-simulateurs/>

Mon espace

Découvrez l'application mobile Mon Espace de France Travail !

<http://plmpl.fr/c/qRpRA>



Pour aller plus loin, consultez cette notice

Contrat de Sécurisation Professionnelle

<https://www.pole-emploi.fr/files/live/sites/PE/files/fichiers-en-telechargement/fichiers-en-telechargement--dem/com-555-CSP.pdf>



Une FAQ : les réponses à vos questions

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

<http://plmpl.fr/c/qe4tg>



Un tableau Comparatif

Demandeur d'emploi/ adhérent contrat de sécurisation professionnelle (CSP) : ce qui change

<http://plmpl.fr/c/8m3pK>

