

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) permet d'assurer aux salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé, ou dans un établissement en redressement ou liquidation judiciaire, un ensemble de mesures leur permettant de retrouver au plus vite du travail. La CAPEB vous explique la procédure à respecter pour l'employeur.

Retrouvez toutes les informations sur la procédure de licenciement économique dans notre dossier pratique :

PROCÉDURE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE ➡

QUAND ET À QUELS SALARIÉS PROPOSER LE CSP ?

L'employeur est tenu de **proposer le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle** dans les entreprises :



DE MOINS DE 1 000 SALARIÉS, À CHAQUE SALARIÉ DONT IL ENVISAGE DE PRONONCER LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE



EN REDRESSEMENT OU LIQUIDATION JUDICIAIRE

Cette proposition doit être faite lors de **l'entretien préalable**. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus disposant d'un CSE, elle doit être faite **à l'issue de la dernière réunion de consultation** ([voir dossier pratique licenciement économique](#) ➡)



À défaut de proposition du contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur est redevable à France Travail d'une contribution égale à 2 mois de salaire brut, portée à trois mois lorsque son ancien salarié adhère au contrat de sécurisation professionnelle sur proposition de France Travail.

Les salariés pouvant bénéficier du CSP sont ceux qui **peuvent ouvrir des droits au chômage**. Pour cela, le salarié doit en général avoir travaillé 88 jours ou 610 heures, sur une période de 24 mois pour les moins de 53 ans, ou de 36 mois pour les 53 ans et plus.

Le salarié ne doit pas non plus avoir atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du **droit à une pension de retraite**, sauf s'il ne peut justifier du nombre de trimestres d'assurance pour percevoir une pension à taux plein. Il doit également être **apte physiquement** à l'exercice d'un emploi.



Les salariés disposent d'un flyer d'information directement sur le site de francetravail.fr ➡

QUELLE PROCÉDURE POUR L'EMPLOYEUR ?

Chaque salarié susceptible de bénéficier du CSP **doit être informé par son employeur, individuellement et par écrit**, du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

Pour cela, l'employeur doit remettre au salarié, contre récépissé, **un document écrit d'information sur le CSP**. Les employeurs peuvent récupérer le **kit CSP** et **l'attestation à remettre à France Travail** en contactant le **3995** ou en se connectant sur francetravail.fr ➡

Le document remis par l'employeur au salarié doit faire mention :

- De la date de remise du document faisant courir le **délai de réflexion**
- Du **délai de 21 jours** imparti au salarié pour donner sa réponse
- De la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, **son contrat de travail est rompu**

QUELLES CONSÉQUENCES EN CAS D'ACCEPTATION ?

En cas d'acceptation du CSP, le salarié doit remettre à l'employeur le **bulletin d'acceptation** dûment complété et signé, accompagné d'une **copie de sa pièce d'identité**.

L'employeur transmet alors à France Travail :

- Le **bulletin d'acceptation** (volets 1 et 3) rempli par le salarié et cosigné par le salarié et l'employeur
- La **copie de la pièce d'identité** du salarié
- La **demande d'Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)** complétée et signée par le salarié
- **L'attestation employeur CSP** à destination de France Travail
- La **copie de la carte d'assurance maladie** (carte vitale)
- Le **relevé d'identité bancaire (RIB)** du salarié.



Ces éléments sont disponibles dans le kit CSP, à télécharger sur [France Travail](https://france.travail.gouv.fr) ➡

Dès lors que le salarié **adhère au contrat de sécurisation professionnelle, le contrat de travail est rompu à la date d'expiration du délai de réflexion**. Cette rupture intervient dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique et ne comporte pas de préavis.

En cas d'acceptation du CSP par le salarié, l'employeur est redevable d'une **contribution à France Travail**, qui dépend de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise :



MOINS D'1 AN D'ANCIENNETÉ

Il n'y a pas d'appel à contribution.



1 AN OU PLUS D'ANCIENNETÉ

L'employeur doit verser à France Travail l'indemnité de préavis (ainsi que les charges patronales et salariales correspondantes) que le salarié aurait perçue, dans la limite de 3 mois de salaires.



L'ancienneté du salarié pour évaluer l'indemnité de préavis est prise en compte au moment de la notification de la rupture du contrat de travail, et non pas au jour de la rupture du contrat. En d'autres termes, si la présentation de la lettre de notification du licenciement intervient avant la fin du délai de réflexion de 21 jours, c'est cette date qui est retenue pour l'appréciation de l'ancienneté. Sinon, ce sera la date de la fin du délai de réflexion.

En plus de la contribution à France Travail au titre du CSP, **l'employeur doit verser certaines sommes au salarié** en fonction de sa situation :

- **L'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement**
- L'éventuelle **indemnité compensatrice de congés payés**
- Si le salarié a moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise : l'employeur doit lui verser **l'indemnité de préavis** due dès la rupture du contrat de travail
- Si le salarié a un an ou plus d'ancienneté dans l'entreprise : l'employeur doit lui verser **la part de l'indemnité de préavis** éventuellement supérieure à 3 mois de salaire brut



Un simulateur d'indemnité de licenciement est disponible sur code.travail.gouv.fr ➡

- Code IDCC des entreprises du bâtiment employant jusqu'à 10 salariés : 1596

- Code IDCC des entreprises du bâtiment employant plus de 10 salariés : 1597

POUR EN SAVOIR +



VOUS AVEZ UNE QUESTION ?
CONTACTEZ VOTRE CAPEB !