



## CIRCULAIRE N° 2016-09 DU 27 JANVIER 2016

**Direction des Affaires Juridiques**

INSY009-TPE

### Titre

**Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de  
sécurisation professionnelle (CSP)**

### Objet

Mise en œuvre de la convention du 26 janvier 2015 relative au  
contrat de sécurisation professionnelle.

Document émis pour action après validation par signature de la Direction générale de l'Unédic



## CIRCULAIRE N° 2016-09 DU 27 JANVIER 2016

**Direction des Affaires Juridiques**

### **Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP)**

#### **Résumé**

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est reconduit et adapté à compter du 1<sup>er</sup> février 2015.

Ainsi, la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP comporte notamment :

- l'allongement de la durée du CSP par les périodes d'emploi accomplies après la fin du 6<sup>e</sup> mois du CSP et ce dans la limite de 15 mois de date à date ;
- l'abaissement à 3 jours de la durée minimale des périodes d'emploi pouvant être accomplies dans le cadre du CSP ;
- la création de la prime de reclassement pouvant être versée à l'allocataire retrouvant un emploi durable avant la fin du 10<sup>e</sup> mois et après avoir validé son plan de sécurisation professionnelle ;
- la fixation de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) à 75 % du salaire journalier de référence, pour les salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté au moment de leur licenciement ;
- le plafonnement de l'ASP au montant maximal pouvant être perçu au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Le terme de cette convention est fixé au 31 décembre 2016.



## CIRCULAIRE N° 2016-09 DU 27 JANVIER 2016

### Direction des Affaires Juridiques

#### **Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP)**

A la suite de la signature de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 maintenant le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), l'ensemble des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au plan national et interprofessionnel (MEDEF, CGPME, UPA, CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO) ont signé la Convention du 26 janvier 2015 relative au CSP, dont le cadre législatif est défini par les articles L. 1233-65 et suivants du code du travail.

Cette convention a été agréée par arrêté ministériel du 16 avril 2015 (J.O. du 23/04/2015) et est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2015 pour application jusqu'au 31 décembre 2016.

Le CSP comprend des prestations d'accompagnement, une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) et des aides à la reprise d'emploi. Son financement repose sur une contribution de l'employeur ainsi que sur une participation financière de l'Unédic et de l'Etat. Sa mise en œuvre est confiée à Pôle emploi.

Ce dispositif qui s'adresse dans certaines conditions aux salariés concernés par un licenciement pour motif économique pourra par ailleurs être appliqué, à titre expérimental, sur des bassins d'emploi donnés, aux demandeurs d'emploi en fin de contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois, dans des conditions qui seront fixées par le comité de pilotage national.

Les évolutions apportées par la convention du 26 janvier 2015 par rapport à celle du 19 juillet 2011 concernent pour l'essentiel : le processus d'adhésion au CSP, le montant de l'allocation servie, les incitations à la reprise d'activité professionnelle salariée en cours de CSP.

#### **1) Le processus d'adhésion au CSP**

Afin d'accélérer l'entrée dans le processus d'accompagnement des bénéficiaires, la transmission du dossier CSP par l'employeur à Pôle emploi s'effectue désormais en deux temps :

- dès l'acceptation du CSP par le salarié, l'employeur transmet le bulletin d'acceptation et la copie d'une pièce d'identité ou du titre en tenant lieu ;
- à la rupture du contrat de travail, l'employeur communique l'ensemble des documents nécessaires à l'examen de la situation du salarié.

## **2) Le montant de l'allocation versée**

Le taux de l'indemnisation au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) pour les salariés justifiant d'un an d'ancienneté, au moment de leur licenciement, est de 75 %. L'ASP ne peut excéder le montant maximal servi au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Le montant de l'allocation servie aux salariés justifiant de moins d'un an d'ancienneté, au moment de leur licenciement, correspond au montant et à la durée de l'ARE qu'ils auraient perçue s'ils n'avaient pas accepté le CSP.

Afin de ne pas être inférieur au montant de l'ARE que l'intéressé aurait perçu s'il n'avait pas accepté le CSP, le montant de l'ASP pourra être révisé en cas de perte de l'activité conservée, à compter d'octobre 2015.

## **3) Les incitations à la reprise d'activité professionnelle salariée en cours de CSP**

La durée minimale des activités salariées pouvant être reprises en cours de CSP est de 3 jours. Le cumul de ces périodes d'activité salariée ne peut excéder 6 mois.

L'ensemble des périodes d'activité professionnelle en entreprise accomplies après le 6<sup>e</sup> mois du dispositif décale le terme du CSP, dans la limite de 3 mois supplémentaires. Ainsi, le CSP peut durer jusqu'à 15 mois de date à date.

Le bénéficiaire reprenant une activité salariée peut percevoir l'indemnité différentielle de reclassement (IDR) dès lors que la rémunération de l'emploi repris est inférieure à celle de l'emploi perdu.

Le bénéficiaire du CSP indemnisé au taux de l'ASP peut bénéficier d'une prime de reclassement équivalente à 50 % des droits restants au titre de l'ASP lorsqu'il reprend avant la fin du 10<sup>e</sup> mois du dispositif, un contrat de travail à durée déterminée (CDI), un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou un contrat de travail temporaire (CTT) d'une durée au moins égale à 6 mois.

En cas de reprise de l'un de ces contrats, le bénéfice du CSP et l'indemnisation sont interrompus. Toutefois, en cas de rupture de l'un de ces contrats au cours de la période d'essai, l'intéressé peut réintégrer le CSP et être indemnisé pour la durée restant à courir. Si la reprise d'emploi a donné lieu à perception de tout ou partie de la prime de reclassement, la durée d'indemnisation restante au titre de l'ASP, au jour de la reprise de l'indemnisation, est réduite de la durée représentée par le montant de la prime.

## **4) Dispositions relatives à l'entrée en vigueur de la convention du 26 janvier 2015**

Les salariés susceptibles d'adhérer au CSP comprenant ces nouvelles modalités sont ceux concernés par une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1<sup>er</sup> février 2015.

Par date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique, il y a lieu d'entendre :

- la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 1233-11 du code du travail ;
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévue aux articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du code du travail.

Les dispositions relatives aux reprises d'emploi en cours de CSP visées à l'article 12§1<sup>er</sup> de la convention du 26 janvier 2015 sont applicables, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2015, à l'ensemble des bénéficiaires du CSP en cours d'exécution, quelle que soit la date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique.

Une convention pluriannuelle conclue entre l'Etat et les Partenaires sociaux définit les modalités de l'organisation du parcours de retour à l'emploi des bénéficiaires du CSP, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des mesures qu'il comprend. Un comité de pilotage national composé des Partenaires sociaux et des représentants de l'Etat en est chargé. Il est relayé au niveau régional et en tant que de besoin au niveau local, par des comités au sein desquels la représentation des Partenaires sociaux est constituée de leurs représentants dans les Instances paritaires régionales (Convention Etat-Partenaires sociaux du 30 novembre 2015 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle).

La fiche technique ci-jointe présente de façon détaillée le champ d'application, les conditions d'accès au contrat de sécurisation professionnelle ainsi que les droits et obligations qui en découlent pour le salarié qui l'accepte.

La présente circulaire remplace les circulaires Unédic n° 2011-36 du 9 décembre 2011, n° 2012-11 du 14 mai 2012 et n° 2013-19 du 12 septembre 2013.

Vincent DESTIVAL



Directeur général

**Pièces jointes :**

- Fiche technique
- Sigles et abréviations utilisés
- Arrêté du 16 avril 2015 relatif à l'agrément de la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP

**Pièce jointe n° 1**

**Fiche technique**

# Fiche technique

## SOMMAIRE

<b>TITRE I - DISPOSITIF DU CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (CSP).....</b>	<b>5</b>
<b>1. CHAMP D'APPLICATION DU CSP .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1. EMPLOYEURS CONCERNES .....</b>	<b>5</b>
1.1.1. Catégories d'employeurs	5
1.1.2. Obligation de proposer le CSP	6
<b>1.2. SALAIRES CONCERNES .....</b>	<b>7</b>
1.2.1. Salariés liés par un contrat de travail	7
1.2.2. Salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé	7
<b>1.3. CONDITIONS POUR BENEFICIER DU CSP.....</b>	<b>7</b>
1.3.1. Condition d'affiliation à l'assurance chômage	8
1.3.2. Condition d'âge	8
1.3.3. Condition de résidence	8
1.3.4. Condition d'aptitude physique à l'exercice d'un emploi	9
1.3.4.1. Maladie et incapacité temporaire de travail	9
1.3.4.2. Congé de maternité	9
1.3.4.3. Pension d'invalidité de 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie	9
<b>2. PROCEDURE DE PROPOSITION DU CSP .....</b>	<b>10</b>
<b>2.1. PROPOSITION DU CSP .....</b>	<b>10</b>
2.1.1. Le dossier de CSP	10
2.1.2. Date de proposition du CSP	11
2.1.2.1. Licenciement de moins de 10 salariés	11
2.1.2.2. Licenciement de 10 salariés ou plus lorsqu'il existe des instances représentatives du personnel	11
2.1.2.3. Licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés	12
2.1.2.4. Congé de maternité	12
2.1.2.5. Proposition du CSP par le conseiller Pôle emploi	12
<b>2.2. DELAI DE REFLEXION.....</b>	<b>13</b>
2.2.1. Point de départ et durée du délai de réflexion	13
2.2.2. Allongement du délai de réflexion pour les salariés protégés	13
2.2.3. Entretien d'information	14
2.2.4. Notification du licenciement au cours du délai de réflexion	14
<b>2.3. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL .....</b>	<b>14</b>
<b>2.4. CONSTITUTION DU DOSSIER CSP DU SALARIE CONCERNE.....</b>	<b>15</b>

<b>TITRE II – DROITS ET OBLIGATIONS DU SALARIE ACCEPTANT LE CSP .....</b>	<b>16</b>
<b>1. ACCOMPAGNEMENT DU BENEFICIAIRE DU CSP .....</b>	<b>16</b>
<b>1.1. ENTRETIEN INDIVIDUEL DE PRE-BILAN .....</b>	<b>16</b>
<b>1.2. LE PLAN DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (PSP) .....</b>	<b>17</b>
<b>1.3. ACTIONS DE FORMATION AU COURS DU CSP .....</b>	<b>18</b>
<b>1.4. REPRISE D'ACTIVITE SALARIEE AU COURS DU CSP .....</b>	<b>18</b>
1.4.1. Reprises d'activité visées par l'article 12§1 <sup>er</sup> de la convention CSP	18
1.4.2. Allongement de la durée du CSP	20
1.4.3. Reprises d'activité non visées par l'article 12§1 <sup>er</sup> de la convention CSP	20
1.4.3.1. Effets des périodes d'activité non visées par l'article 12§1 <sup>er</sup> de la convention CSP	20
1.4.3.2. Dispositions particulières en cas de reprise d'un CDI, CDD ou contrat de travail temporaire conclus pour une durée d'au moins 6 mois	21
<b>1.5. INDEMNITE DIFFERENTIELLE DE RECLASSEMENT (IDR) .....</b>	<b>23</b>
1.5.1. Conditions d'attribution	24
1.5.2. Point de départ et durée	25
1.5.3. Montant mensuel de l'IDR	25
1.5.4. Périodicité et plafond de paiement	26
1.5.5. Formulaire de demande de l'IDR	26
<b>1.6. PRIME DE RECLASSEMENT .....</b>	<b>27</b>
1.6.1. Conditions d'attribution de la prime	27
1.6.2. Montant et périodicité du versement de la prime	27
1.6.3. Imputation de cette prime de reclassement en cas de retour dans le CSP	28
<b>1.7. REPRISES D'EMPLOI EN COURS DE CSP : ILLUSTRATION.....</b>	<b>32</b>
<b>1.8. SUIVI DU BENEFICIAIRE .....</b>	<b>33</b>
<b>1.9. NON-RESPECT DE SES OBLIGATIONS PAR LE BENEFICIAIRE.....</b>	<b>33</b>
1.9.1. Cas de cessation du bénéfice du CSP	33
1.9.1.1. Refus d'une action de reclassement et de formation ou absence de présentation à celle-ci	33
1.9.1.2. Refus à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi	33
1.9.2. Déclarations inexactes et/ou attestations mensongères	34
1.9.3. Date d'effet de la perte du bénéfice du CSP	34
1.9.4. Notification de la perte du bénéfice du CSP	34
1.9.5. Recours à l'encontre de la décision de Pôle emploi	34
<b>1.10. SUSPENSION TEMPORAIRE DU BENEFICE DU CSP .....</b>	<b>35</b>
<b>1.11. CESSATIONS DU BENEFICE DU CSP.....</b>	<b>35</b>
1.11.1. Atteinte de l'âge de départ à la retraite à taux plein	35
1.11.2. Reprise d'activité ne répondant pas aux conditions de l'article 12 § 1 <sup>er</sup> de la convention CSP	36



<b>2. ALLOCATION DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (ASP) .....</b>	<b>36</b>
<b>2.1. APPRECIATION DE L'ANCIENNETE.....</b>	<b>36</b>
<b>2.2. MONTANT DE L'ASP .....</b>	<b>37</b>
<b>2.3. DUREE DU VERSEMENT DE L'ASP.....</b>	<b>38</b>
2.3.1. Bénéficiaires justifiant d'une année d'ancienneté dans l'entreprise	38
2.3.2. Bénéficiaires ne justifiant pas d'une année d'ancienneté dans l'entreprise	39
<b>2.4. PAIEMENT DE L'ASP .....</b>	<b>39</b>
2.4.1. Point de départ du versement de l'ASP	39
2.4.2. Versement mensuel de l'ASP	40
2.4.3. Interruptions temporaires du paiement de l'ASP	40
2.4.4. Allocations versées à tort	41
<b>2.5. ALLOCATION DECES POUR LE CONJOINT SURVIVANT .....</b>	<b>41</b>
<b>2.6. AIDE POUR CONGES NON PAYES .....</b>	<b>41</b>
<b>3. REGIMES JURIDIQUE, SOCIAL ET FISCAL DES PRESTATIONS SERVIES .....</b>	<b>41</b>
<b>3.1. REGIME JURIDIQUE.....</b>	<b>41</b>
<b>3.2. REGIME SOCIAL .....</b>	<b>42</b>
<b>3.3. REGIME FISCAL.....</b>	<b>42</b>
<b>3.4. MAINTIEN TEMPORAIRE DU VERSEMENT DE L'ASP .....</b>	<b>42</b>
<b>4. PROTECTION SOCIALE DU BENEFICIAIRE DE L'ASP .....</b>	<b>42</b>
<b>4.1. ASSURANCE MALADIE, MATERNITE.....</b>	<b>42</b>
<b>4.2. ASSURANCE ACCIDENT DU TRAVAIL .....</b>	<b>43</b>
<b>4.3. ASSURANCE VIEILLESSE .....</b>	<b>43</b>
<b>4.4. RETRAITE COMPLEMENTAIRE.....</b>	<b>43</b>
<b>5. FINANCEMENT DU DISPOSITIF CSP .....</b>	<b>43</b>
<b>5.1. FINANCEMENT DES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT.....</b>	<b>43</b>
5.1.1. Participation de l'État et de l'Unédic	43
5.1.2. Participation au financement des Formations effectuées dans le cadre du CSP au titre du FPSPP	44
<b>5.2. FINANCEMENT DE L'ASP.....</b>	<b>44</b>
5.2.1. Salariés justifiant d'une année d'ancienneté dans l'entreprise	44
5.2.2. Salariés ne justifiant pas d'une année d'ancienneté dans l'entreprise	44

<b>6. RECOUVREMENT DES PARTICIPATIONS DE L'EMPLOYEUR .....</b>	<b>45</b>
<b>6.1. RECOUVREMENT DE LA PARTICIPATION AU FINANCEMENT DE L'ASP .....</b>	<b>45</b>
<b>6.2. CONTRIBUTION SPECIFIQUE DUE EN CAS DE NON-PROPOSITION DU CSP .....</b>	<b>45</b>
<b>6.3. CONSEQUENCES EN CAS DE NON-PAIEMENT.....</b>	<b>45</b>
<b>6.4. EN CAS DE PROCEDURE DE REDRESSEMENT OU DE LIQUIDATION JUDICIAIRE ...</b>	<b>46</b>
6.4.1. Date d'effet du CSP antérieure au jugement d'ouverture de la procédure collective	46
6.4.1.1. L'appel de la contribution au Financement du CSP n'a pas été émis	46
6.4.1.2. L'appel de la contribution au Financement du CSP a été émis	46
6.4.2. Date d'effet du CSP postérieure au jugement d'ouverture de la procédure collective	47
6.4.2.1. Entreprises en redressement judiciaire	47
6.4.2.2. Entreprises en liquidation judiciaire	47

### **TITRE III – SITUATION DES BENEFICIAIRES AU TERME DU CSP..... 47**

#### **1. INDEMNISATION AU TERME DU DISPOSITIF DES ..... 48 BENEFICIAIRES JUSTIFIANT D'UNE ANNEE D'ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE**

##### **1.1. MODALITES D'INDEMNISATION AU TERME DU DISPOSITIF..... 48**

##### **1.2. IMPUTATION DU NOMBRE DE JOURS INDEMNISES AU TITRE DE L'ASP SUR LA DUREE D'INDEMNISATION AU TITRE DE L'ARE..... 48**

#### **2. INDEMNISATION AU TERME DU DISPOSITIF DES ..... 48 BENEFICIAIRES NE JUSTIFIANT PAS D'UNE ANNEE D'ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE**

#### **3. BENEFICIAIRES DONT L'ACTION DE FORMATION ..... 49 N'EST PAS ACHEVEE A L'ISSUE DU CSP**

#### **4. BENEFICIAIRES AYANT PERÇU L'ARE ENTRE LEUR IDE ..... 49 ET LE DEBUT DU CSP**

### **TITRE IV – ENTREE EN VIGUEUR DU CSP..... 49**

## Fiche technique

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) permet aux salariés des entreprises de moins de 1 000 salariés ou en redressement ou liquidation judiciaire, quel que soit leur effectif, concernés par une procédure de licenciement économique, de bénéficier d'un ensemble de mesures destinées à favoriser un reclassement accéléré vers l'emploi.

A cet effet, les intéressés bénéficient d'un accompagnement personnalisé et d'un revenu de remplacement dénommé « allocation de sécurisation professionnelle » (ASP).

L'Unédic assure la gestion du CSP proposé par les employeurs qui relèvent du champ d'application du régime d'assurance chômage fixé à l'article L. 5422-13 du code du travail, ou par les employeurs qui ont adhéré à titre irrévocable à ce régime, conformément à l'article L. 5424-2 2° dudit code (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 28).

En revanche, l'Unédic n'assure pas la gestion du CSP proposé par des entreprises ou des établissements ne relevant pas du champ d'application du régime d'assurance chômage, quand bien même ces entreprises ou établissements seraient tenus, en application de l'article L. 1233-66 du code du travail, de proposer le CSP aux salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique.

Pôle emploi met en œuvre le CSP pour le compte de l'Unédic. A ce titre, il verse les allocations et aides conventionnelles, recouvre des contributions afférentes et assure l'accompagnement des bénéficiaires du CSP, lequel peut être délégué à d'autres opérateurs.

## TITRE I - DISPOSITIF DU CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

### 1. CHAMP D'APPLICATION DU CSP

Le champ d'application du CSP est défini aux articles L. 1233-66 du code du travail et 1<sup>er</sup> de la convention relative au CSP du 26 janvier 2015.

#### 1.1. EMPLOYEURS CONCERNES

##### 1.1.1. Catégories d'employeurs

L'article L. 1233-66 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail dispose que :

*« Dans les entreprises non soumises à l'article L. 1233-71 du code du travail, l'employeur est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique ».*

Ainsi, les employeurs qui engagent une procédure de licenciement pour motif économique sont tenus de proposer le CSP aux salariés qu'ils envisagent de licencier.

Il est précisé que le champ d'application du licenciement pour motif économique est défini par l'article L. 1233-1 du code du travail comme suit :

*« Les entreprises et établissements privés de toute nature ainsi que, sauf dispositions particulières, les entreprises publiques et les établissements publics industriels et commerciaux ».*

Ainsi, sont tenus de proposer le CSP, les employeurs non soumis aux dispositions de l'article L. 1233-71 du code du travail relatif au congé de reclassement, c'est-à-dire :

- les employeurs dont l'entreprise, tous établissements confondus, compte moins de 1 000 salariés. Pour l'appréciation du seuil de 1 000 salariés, effectif à partir duquel l'employeur doit proposer le congé de reclassement, il convient de se référer aux circulaires ministérielles DGEFP/DRT/DSS n° 2002/1 du 5 mai 2002 et DGEFP-DRT n° 2003-07 du 15 avril 2003 (*Bulletins officiels du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle n° 2002-11 du 20 juin 2002 et n° 2003-12 du 5 juillet 2003*) ;
- les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, dans lesquelles les dispositions relatives au congé de reclassement ne sont pas applicables et ce quel que soit leur effectif (*C. trav., art. L. 1233-75*).

### **1.1.2. Obligation de proposer le CSP**

L'employeur doit proposer à chaque salarié dont il envisage le licenciement pour motif économique, un contrat de sécurisation professionnelle, dès lors qu'il n'est pas tenu de proposer un congé de reclassement (*C. trav., art. L. 1233-66, al.1*).

En cas de non-respect de l'obligation de proposition du CSP par l'employeur, celui-ci est redevable d'une contribution spécifique égale à deux mois de salaire brut, laquelle n'inclut pas les charges patronales (*C. trav., L. 1233-66, al.2 ; Conv. CSP du 26/01/15, art. 22*).

Lors de l'inscription comme demandeur d'emploi d'un salarié licencié pour motif économique, le conseiller pôle emploi doit s'assurer que l'intéressé a été informé individuellement et par écrit, du contenu du CSP et de la possibilité d'y adhérer.

A défaut, il procède à cette information et propose le CSP au demandeur d'emploi, en lieu et place de l'employeur, dans la mesure où son inscription comme demandeur d'emploi est effectuée dans le délai de forclusion de 12 mois visé à l'article 7 du règlement général annexé à la Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage (*Conv. CSP du 26/01/15, art. 7, al. 1 et 2*).

En cas d'adhésion du salarié au CSP sur proposition du conseiller Pôle emploi, le montant de la contribution spécifique est porté à trois mois de salaire comprenant l'ensemble des charges patronales et salariales (*Conv. CSP du 26/01/15, art. 22*).

Le recouvrement de ces contributions spécifiques est assuré par Pôle emploi, pour le compte de l'Unédic (*Titre II, point 6.3*).

## 1.2. SALAIRES CONCERNES

### 1.2.1. Salariés liés par un contrat de travail

Pour bénéficier du CSP, le salarié doit être lié à son employeur par un contrat de travail à durée indéterminée.

Les personnes titulaires d'un mandat social, à l'exclusion de tout contrat de travail, ne sont pas visées par ce dispositif.

### 1.2.2. Salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé

Le salarié doit être visé par une procédure de licenciement pour motif économique (C. trav., art. L. 1233-66 ; Conv. CSP du 26/01/15, art. 1er).

Aux termes de l'article L. 1233-3 al.1<sup>er</sup> du code du travail :

*« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ».*

Ces dispositions sont applicables à toutes les ruptures de contrat de travail, y compris les départs volontaires, départs négociés ou autres, résultant de l'une des causes de l'article L. 1233-3 al.1<sup>er</sup> ci-dessus.

Le salarié exerçant plusieurs emplois et visé par une procédure de licenciement pour motif économique pour l'un ou plusieurs d'entre eux, est éligible au CSP.

Les revenus issus d'une ou plusieurs activités conservées se cumulent intégralement avec l'ASP versée au titre du CSP. L'activité est considérée comme conservée si elle a débuté avant la fin de contrat de travail au titre duquel l'intéressé bénéficie du CSP et si la rémunération de cette activité a été cumulée avec les revenus issus de l'ensemble des activités exercées par le salarié.

Toutefois, au regard des obligations du CSP, le salarié sera informé des conséquences possibles de l'activité conservée sur le bénéfice du CSP lors de l'entretien d'information (Titre I, point 2.2.3).

La compatibilité des actions inhérentes au CSP avec l'exercice de l'activité conservée sera examinée au cours du dispositif.

## 1.3. CONDITIONS POUR BENEFCIER DU CSP

Les conditions pour bénéficier du CSP sont prévues par l'article 2 de la convention relative à ce dispositif (C. trav., art. L. 1233-68).

L'ensemble de ces conditions s'apprécie au jour où l'acceptation du salarié prend effet, soit au lendemain du dernier jour du délai de réflexion (Titre I, point 2.2.1).

Pendant le délai de réflexion de 21 jours accordé au salarié pour se déterminer sur l'adhésion au CSP, le salarié peut bénéficier d'un entretien d'information destiné à l'éclairer dans son choix. Au cours de cet entretien, il est vérifié que l'intéressé remplira les conditions pour bénéficier du dispositif au lendemain du dernier jour du délai de réflexion (*Titre I, point 2.2.3*).

Les salariés auxquels l'employeur propose le CSP doivent, pour en bénéficier, satisfaire quatre conditions :

- une condition d'affiliation à l'assurance chômage ;
- une condition d'âge ;
- une condition de résidence ;
- une condition d'aptitude physique (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 2*).

### **1.3.1. Condition d'affiliation à l'assurance chômage**

Le salarié doit justifier de la condition d'affiliation à l'assurance chômage au sens de l'article 3 du règlement général annexé à la Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 2 a*).

Cette condition implique de justifier d'au moins 122 jours d'affiliation ou de 610 heures de travail :

- au cours des 28 mois précédant la fin de contrat de travail pour les salariés âgés de moins de 50 ans à la date de leur fin de contrat de travail ;
- au cours des 36 mois précédant la fin de contrat de travail pour les salariés âgés d'au moins 50 ans à la date de leur fin de contrat de travail (*RG du 14/05/2014, art. 3*).

### **1.3.2. Condition d'âge**

Les intéressés doivent répondre à la condition d'âge définie à l'article 4 c) du règlement général annexé à la Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 2 a*).

Ainsi, le bénéfice du CSP est ouvert au salarié n'ayant pas atteint l'âge d'accès à une pension de vieillesse à taux plein (*C. trav., art. L. 5421-4 1°*) et, au plus tard, jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail, soit entre 65 et 67 ans selon la date de naissance (*voir barème : Circ. Unédic n° 2014-26 du 30/09/2014, point 4. Condition d'âge, p.8-9/156*).

Par ailleurs, ne peuvent être admis au bénéfice du CSP, les salariés privés d'emploi bénéficiant d'une retraite en application des articles L. 161-17-4, L. 351-1-1, L. 351-1-3 et L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale et aux troisième et septième alinéas du I de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999 (*Circ. Unédic n° 2014-26 du 30/09/2014, point 5., p.10-12/156*).

### **1.3.3. Condition de résidence**

Les intéressés doivent satisfaire la condition de résidence prévue à l'article 4 f) du règlement général annexé à la Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 2 a*).

En effet, les salariés doivent résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage, à savoir le territoire métropolitain, les départements d'Outre-mer à l'exception de Mayotte et les collectivités d'Outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

Il est à noter que le CSP doit être aussi proposé aux salariés détachés ainsi qu'aux salariés expatriés, ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne (UE), d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen (EEE) ou de la Confédération suisse, occupés par des entreprises entrant dans le champ d'application territorial de la convention.

### **1.3.4. Condition d'aptitude physique à l'exercice d'un emploi**

Les intéressés doivent remplir la condition d'aptitude physique à l'exercice d'un emploi visée à l'article 4 d) du règlement général annexé à la Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 2 b*).

#### **1.3.4.1. Maladie et incapacité temporaire de travail**

Les congés maladie ou l'incapacité temporaire de travail ne font pas obstacle à l'adhésion au CSP.

Dans ces situations, bien que le dispositif prenne effet au lendemain de l'expiration du délai de réflexion (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 5 § 1er et 6*), le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle ne peut intervenir qu'à l'issue de la période pendant laquelle le bénéficiaire a été pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 17 b*).

La durée de ces périodes de congés maladie ou d'incapacité temporaire de travail n'a pas pour effet de proroger la durée du CSP, ni la durée de versement de l'allocation de sécurisation professionnelle (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 6 et 16*).

#### **1.3.4.2. Congé de maternité**

Le congé de maternité ne fait pas obstacle à l'adhésion au CSP, sur la date de remise des documents (*Titre I, point 2.1.2.4*).

#### **1.3.4.3. Pension d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie**

La perception d'une pension d'invalidité ne fait pas obstacle à l'adhésion au CSP.

Le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle servie au bénéficiaire est susceptible de varier selon la situation de l'intéressé (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 15 § 2 et § 3 ; RG du 14/05/2014, art. 18 § 2 ; Circ. Unédic n° 2014-26 du 30/09/14, Fiche 2, point 5.2, p.42-44/156 ; Titre II, point 2.2*).

## 2. PROCEDURE DE PROPOSITION DU CSP

### 2.1. PROPOSITION DU CSP

#### 2.1.1. Le dossier de CSP

L'employeur qui envisage d'engager une procédure de licenciement pour motif économique doit retirer auprès de Pôle emploi un dossier de CSP en précisant le nombre de salariés potentiellement visés par la procédure de licenciement économique.

Ce dossier comporte :

- pour l'employeur :
  - un document de présentation du CSP ;
  - un document d'information ainsi qu'une notice « *Comment remplir l'attestation d'employeur ?* » ;
- et pour chaque salarié concerné :
  - un document d'information relatif au contrat de sécurisation professionnelle ;
  - un bulletin d'acceptation et un récépissé du document de présentation du CSP ;
  - un formulaire de demande d'allocation de sécurisation professionnelle ;
  - une attestation d'employeur.

La proposition du CSP s'effectue par la remise du document d'information par l'employeur au salarié, contre récépissé.

Le formulaire intitulé « *Bulletin d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle et récépissé du document d'information du contrat de sécurisation professionnelle* », joint au document écrit d'information, se compose de trois volets :

- deux volets (volets 1 et 3 - recto) intitulés « *Bulletin d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle* », à compléter par le salarié s'il décide d'adhérer au CSP et à remettre à son employeur au cours du délai de réflexion, accompagné d'une copie de sa pièce d'identité ou du titre en tenant lieu (*Titre I, point 2.4.*) ;
- un volet détachable (volet 2 - verso) intitulé « *Récépissé du document d'information du contrat de sécurisation professionnelle* » que le salarié complète, date, signe et remet à son employeur (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 5 § 1er*).

Le volet 1 du formulaire porte mention :

- de la date de remise du document d'information du CSP faisant courir le délai de réflexion ;
- du délai imparti au salarié pour donner sa réponse ;
- de la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation du CSP, son contrat de travail est réputé rompu.



Le volet 3 du formulaire porte mention :

- des éléments d'état civil du salarié ;
- des coordonnées du salarié ;
- des informations permettant à Pôle emploi de s'assurer du respect des conditions pour bénéficier du CSP (*Titre I, points 1.2. et 1.3.*).

Il est ici relevé que pour les salariées bénéficiant de la protection instituée par l'article L. 1225-4 alinéa 2 du code du travail du fait d'un congé de maternité, les documents d'information peuvent être remis, au plus tard, le lendemain de la fin de la période de protection liée à ce congé (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 4 § 2 ; Titre I, point 1.3.4.2.*).

Lorsque le conseiller pôle emploi procède à l'information et propose le CSP au salarié licencié pour motif économique, en lieu et place de l'employeur, le dossier comprend :

- un document d'information sur le contrat de sécurisation professionnelle ;
- un bulletin d'acceptation et un récépissé du document de présentation du CSP ;
- un formulaire de demande d'allocation de sécurisation professionnelle (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 7.*).

## **2.1.2. Date de proposition du CSP**

### **2.1.2.1. Licenciement de moins de 10 salariés**

En cas de licenciement concernant moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, l'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, en lui indiquant l'objet de la convocation à cet entretien préalable (*C. trav., art. L. 1233-11*).

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur doit notamment informer le salarié, par écrit, du contenu du CSP et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 4 § 1er*).

A cet effet, l'employeur remet au salarié, au cours de l'entretien, le document d'information sur le CSP (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 4 § 2 ; Titre I, point 2.1.1.*) ainsi que le bulletin d'acceptation du CSP et la demande d'allocation de sécurisation professionnelle.

Le salarié doit compléter et signer le volet du récépissé daté du jour de l'entretien et le remettre à l'employeur (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 5 § 1er*).

### **2.1.2.2. Licenciement de 10 salariés ou plus lorsqu'il existe des instances représentatives du personnel**

En cas de licenciement pour motif économique de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours, lorsqu'il existe des délégués du personnel ou un comité d'entreprise dans l'entreprise, le licenciement pour motif économique doit être soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants élus du personnel (*C. trav., art. L. 1233-28 et L. 1233-30*).

Le document d'information sur le CSP est remis à chaque salarié concerné, contre récépissé, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 4 § 2 ; Titre I, point 2.1.1.*).

### **2.1.2.3. Licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque la procédure de licenciement pour motif économique concerne 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours, l'employeur doit établir et mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (*C. trav., art. L. 1233-61*).

Selon qu'il s'agit d'un accord collectif ou d'un document unilatéral de l'employeur (*C. trav., art. L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4*), ce PSE est soumis à une décision de validation ou d'homologation par la DIRECCTE (*C. trav., art. L. 1233-57-1 et sv.*).

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

- la décision de validation de l'accord collectif par la DIRECCTE ;
- la décision d'homologation du document unilatéral de l'employeur par la DIRECCTE (*C. trav., art. L. 1233-66 al.1er*).

Ces décisions interviennent respectivement dans un délai de 15 ou 21 jours à compter de la réception par la DIRECCTE de l'accord collectif ou du document complet de l'employeur.

Le silence gardé par la DIRECCTE pendant les délais précités, vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation (*C. trav., art. L. 1233-57-4, al.3*).

Dans cette dernière hypothèse, le document d'information sur le CSP est remis à chaque salarié concerné, contre récépissé, au lendemain de l'expiration du délai imparti à la DIRECCTE pour valider ou homologuer le PSE (*C. trav., art. L. 1233-66 al.1er*).

### **2.1.2.4. Congé de maternité**

Les documents d'information relatifs au CSP prévus à l'article 4 de la convention CSP peuvent être remis par l'employeur aux salariées concernées, au plus tard le lendemain de la fin de la période de protection instituée par l'article L. 1225-4 alinéa 2 du code du travail du fait du congé de maternité (*C. trav., art. L. 1225-4 al. 2 ; Titre I, point 2.1.1.*).

### **2.1.2.5. Proposition du CSP par le conseiller Pôle emploi**

Lorsque l'employeur n'a pas proposé le CSP au salarié licencié pour motif économique, le conseiller Pôle emploi doit procéder à cette information, en lieu et place de l'employeur, à l'occasion de l'inscription comme demandeur d'emploi consécutive à ce licenciement en remettant :

- le document d'information sur le contrat de sécurisation professionnelle ;
- un récépissé de ce document d'information et un bulletin d'acceptation du CSP ;
- un formulaire de demande d'allocation de sécurisation professionnelle (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 7 ; Titre I, point 2.1.1.*).

Le délai de réflexion de 21 jours court à compter du lendemain de cette remise (*Titre I, point 2.2.1.*).

## 2.2. DELAI DE REFLEXION

### 2.2.1. Point de départ et durée du délai de réflexion

Le délai de réflexion commence à courir à compter du lendemain du jour de la remise du document d'information sur le CSP par l'employeur ou, le cas échéant, par le conseiller pôle emploi au salarié (C. proc. civ., art. 641).

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 ou, le cas échéant, par le conseiller pôle emploi, sur le bulletin d'acceptation du CSP (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 4 § 1er et 7).

#### Exemple n° 1

##### Détermination du délai de réflexion

Date de remise du document d'information sur le CSP le 02/03/2015.  
Expiration du délai de réflexion le 23/03/2015 à vingt-quatre heures.

En cas d'expiration de ce délai un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, le délai de réflexion est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (C. proc. civ., art. 642).

#### Exemple n° 2

##### Prorogation du dernier jour du délai de réflexion

Date de remise du document d'information sur le CSP le 10/04/2015.  
Expiration du délai de réflexion le 01/05/2015.  
Celle-ci intervient un jour chômé, l'expiration est prorogée au jour ouvrable suivant : le lundi 04/05/2015 à vingt-quatre heures.

Si le salarié accepte le CSP, il complète et signe le bulletin d'acceptation, qu'il retourne à son employeur ou, le cas échéant, au conseiller Pôle emploi avant l'expiration du délai de 21 jours dans les conditions définies ci-dessus.

L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du salarié (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 5 § 1er et 7).

### 2.2.2. Allongement du délai de réflexion pour les salariés protégés

Pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai de réflexion est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative compétente (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 4 § 1er).

### 2.2.3. Entretien d'information

Au cours du délai de réflexion, le salarié peut bénéficier d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi, destiné à l'éclairer dans son choix (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 4 § 1er*).

C'est aussi au cours de cet entretien qu'il est vérifié s'il remplit les conditions d'éligibilité au CSP au jour où le CSP est susceptible de prendre effet en cas d'acceptation (*Titre I, point 1.3.*).

Cette pré-instruction est menée sur la base des justificatifs fournis et des informations que le salarié indique sur le formulaire prévu à cet effet.

Lorsque le salarié exerce plusieurs activités, Pôle emploi informe le salarié, au regard des obligations du CSP, des conséquences possibles de l'exercice de cette activité sur le bénéfice du CSP.

A l'issue de l'entretien d'information, il est remis au salarié le formulaire complété attestant des conditions d'éligibilité au CSP.

### 2.2.4. Notification du licenciement au cours du délai de réflexion

Lorsque, 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 de 21 jours dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition du CSP n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion de 21 jours ;
- lui précisant, qu'en cas de refus du CSP, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 4 § 2.*)

## 2.3. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le salarié qui accepte le CSP remet à son employeur le bulletin d'acceptation dûment signé, accompagné d'une copie de sa pièce d'identité ou d'un titre en tenant lieu (*C. trav., art. R. 5411-3 ; Arrêté du 29 mai 2013 abrogeant et remplaçant l'arrêté du 24 novembre 2008 relatif aux documents permettant aux demandeurs d'emploi de justifier de leur identité*), avant l'expiration du délai de réflexion.

En cas d'acceptation du salarié, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties, à l'expiration du délai de réflexion (*Titre I, point 2.2.*) et le salarié bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle durant l'exécution du CSP (*C. trav., art. L. 1233-67 al. 4 ; Conv. CSP du 26/01/2015, art. 5 § 1er*).

Cette rupture ne comporte pas de préavis (*C. trav., art. L. 1233-67 al. 2*), toutefois :

- l'indemnité légale, contractuelle ou conventionnelle de préavis est versée par l'employeur à Pôle emploi qui la recouvre pour le compte de l'Unédic, dans la limite de trois mois de salaire, majorée de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes (*C. trav., art. L. 1234-1, 2° et 3°, art. L. 1233-69 1° ; Conv. CSP du 26/01/2015, art. 21 ; Titre II, point 5.2.1.*) ;
- dans le cas où le salarié aurait dû percevoir une indemnité contractuelle ou conventionnelle de préavis supérieure à trois mois, la fraction excédant ces trois mois est payée directement

au salarié par l'employeur (C. trav., art. L. 1233-69 1°; Conv. CSP du 26/01/2015, art. 21; Titre II, point 5.2.1.);

- l'indemnité de préavis due aux salariés justifiant d'une ancienneté inférieure à une année dans l'entreprise et acceptant le CSP, leur est versée dès la rupture du contrat de travail (C. trav., art. L. 1234-1 1° et 2°; Conv. CSP du 26/01/2015, art. 21 al. 5; Titre II, point 5.2.2.).

Après l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire peut mobiliser son compte personnel de formation (CPF) visé à l'article L. 6323-1 du code du travail (C. trav., art. L. 1233-67, al.3).

## 2.4. CONSTITUTION DU DOSSIER CSP DU SALARIE CONCERNE

Le salarié qui au cours du délai de réflexion, et au plus tard au dernier jour de ce délai de réflexion, accepte le bénéfice du CSP, remet à son employeur :

- le bulletin d'acceptation ainsi que la demande d'allocation de sécurisation professionnelle dûment complétés et signés ;
- la copie de sa pièce d'identité ou d'un titre en tenant lieu, documents définis par l'arrêté ministériel du 29 mai 2013<sup>1</sup> (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 5 § 1er).

Afin de permettre le démarrage de l'accompagnement et l'indemnisation le plus rapidement possible, l'envoi du dossier CSP du salarié concerné par l'employeur à Pôle emploi s'effectue en deux temps :

- 1<sup>er</sup> temps : dès la manifestation de l'acceptation du CSP par le salarié au cours du délai de réflexion, l'employeur communique au pôle emploi situé dans le ressort duquel le salarié est domicilié, le bulletin d'acceptation complété et signé, par l'employeur et le salarié, accompagné de la copie de la pièce d'identité du salarié ou d'un titre en tenant lieu (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 5 § 2, al.1er) ;
- 2<sup>ème</sup> temps : au plus tard à la rupture du contrat de travail, l'employeur communique immédiatement au même pôle emploi l'ensemble des documents nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur, à savoir notamment :
  - l'attestation d'employeur dûment complétée et signée par l'employeur ;
  - la demande d'allocation de sécurisation professionnelle dûment complétée et signée par le salarié ;
  - la copie de la carte d'assurance maladie (carte Vitale) ;
  - le relevé d'identité bancaire du salarié (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 5 § 2, al.2).

---

<sup>1</sup> La carte nationale d'identité ; le passeport ; la carte d'invalidé civil ou militaire avec photographie ; l'un des titres de séjour énumérés à l'article R. 5221-48 du code du travail ; l'un des titres de circulation prévus par la loi n° 69-3 du 3 janvier 1969 relative à l'exercice des activités ambulantes et au régime applicable aux personnes circulant en France sans domicile ni résidence fixe.

## TITRE II - DROITS ET OBLIGATIONS DU SALARIE ACCEPTANT LE CSP

Le CSP a pour objet l'organisation et le déroulement d'un plan de sécurisation professionnelle (PSP) pouvant comprendre des mesures d'accompagnement, d'évaluation des compétences ainsi que des périodes de formation et de travail (*C. trav., art. L. 1233-65 ; Conv. CSP du 26/01/2015, art. 1er*).

Pendant 12 mois à compter de la fin du contrat de travail, durée éventuellement allongée sous certaines conditions par des périodes d'emploi dans la limite de 3 mois supplémentaires, le CSP permet au salarié de bénéficier d'un accompagnement renforcé et personnalisé favorisant son reclassement accéléré vers l'emploi durable, assuré par son conseiller Pôle emploi ou relevant de l'opérateur choisi, ainsi que du versement d'une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 6, 8 et 15*).

### 1. ACCOMPAGNEMENT DU BENEFICIAIRE DU CSP

L'accompagnement du bénéficiaire débute par un entretien individuel de pré-bilan afin d'examiner ses capacités professionnelles. Le résultat de cet entretien permet l'élaboration du PSP dont les prestations doivent être mises en place, au plus tard, dans le mois suivant cet entretien (*C. trav., art. L. 1233-68 ; Conv. CSP du 26/01/2015, art. 8 à 11 et 20 § 1er*).

#### 1.1. ENTRETIEN INDIVIDUEL DE PRE-BILAN

Dans les 8 jours suivant la date d'effet du CSP, soit le lendemain de la fin du contrat de travail (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 6*), le salarié acceptant le CSP bénéficie d'un entretien individuel de pré-bilan pouvant conduire à un bilan de compétences (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 9 § 1er*).

Cet entretien est réalisé par Pôle emploi ou l'opérateur choisi en prenant notamment en compte les caractéristiques du bassin d'emploi concerné.

Lorsque Pôle emploi oriente l'intéressé vers un opérateur de son choix (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 8*), ce dernier doit réaliser l'entretien individuel de pré-bilan dans les 8 jours suivant ce choix.

Cet entretien est suivi d'une période de préparation du PSP du bénéficiaire, qui est destinée à identifier le profil et le projet de reclassement professionnel du bénéficiaire du CSP, ses atouts potentiels, ses difficultés et ses freins éventuels.

Cet entretien permet l'élaboration du PSP formalisant les relations entre le bénéficiaire du CSP et Pôle emploi ou l'opérateur.

## 1.2. LE PLAN DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (PSP)

Le PSP comprend les prestations d'accompagnement, retenues d'un commun accord entre le bénéficiaire et son conseiller au vu du résultat de l'entretien de pré-bilan, au titre desquelles peuvent figurer :

- si nécessaire, un bilan de compétences permettant d'orienter dans les meilleures conditions le PSP ;
- un suivi individuel de l'intéressé par l'intermédiaire d'un référent spécifique, destiné à l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et à évaluer le bon déroulement de son PSP, y compris dans les six mois suivant son reclassement ;
- des mesures d'appui social et psychologique pour permettre au bénéficiaire de prendre la mesure des engagements réciproques liés au CSP ;
- des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi ;
- des mesures d'accompagnement et d'entraînement à la recherche d'emploi (préparation du curriculum vitae, ciblage des entreprises, préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi, etc.) ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- et/ou des mesures de formation pouvant inclure l'évaluation performative prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 10*).

Ces prestations peuvent être complétées, le cas échéant, par des aides servies et financées par Pôle emploi, destinées à encourager notamment la mobilité géographique et professionnelle des bénéficiaires du CSP.

Le PSP précise également :

- le projet de reclassement professionnel du bénéficiaire du CSP ;
- les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherché(s) et proposé(s) au bénéficiaire du dispositif, constituant l'offre raisonnable d'emploi mentionnée à l'article 20 § 1<sup>er</sup> de la convention relative au CSP (*Titre II, point 1.9.1.2.*) ;
- les actions de formation proposées au bénéficiaire par son conseiller référent (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 11*) ;
- les périodes d'évaluation en milieu de travail (EMT) ;
- les conditions et modalités des périodes d'activité professionnelle en entreprise prévues par l'article 12 de la convention relative au CSP, effectuées en vue de concourir au projet de reclassement.

Le PSP mentionne enfin :

- les engagements de Pôle emploi ;
- les engagements du bénéficiaire du CSP ;
- la protection sociale prévue pour le bénéficiaire du CSP ;
- les cas de suspension temporaire du CSP et du versement de l'ASP ;
- les cas de cessation anticipée du versement de l'ASP et/ou du bénéfice du CSP ;
- les cas de rupture du CSP ;
- les litiges et les voies de recours.

Les prestations du PSP sont mises en place au profit du bénéficiaire, au plus tard dans le mois suivant l'entretien individuel de pré-bilan (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 10*).

Le PSP peut être actualisé au vu du déroulement du parcours d'accompagnement et de reclassement du bénéficiaire du CSP (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 9 § 1er, al.5 et 6*).

### **1.3. ACTIONS DE FORMATION AU COURS DU CSP**

Le PSP peut comprendre des actions de formation proposées au bénéficiaire du CSP.

Ces actions de formation sont celles correspondant aux besoins de l'économie, prévisibles à court et moyen terme et favorisant la sécurisation des parcours professionnels des salariés (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 11*).

Le bénéficiaire du CSP accède à toutes les formations éligibles au compte personnel de formation (CPF), sous réserve que la formation corresponde au projet de reclassement professionnel visé dans le PSP.

Lorsque l'action de formation, notamment s'il s'agit d'une action de requalification, n'est pas achevée au terme du CSP, celle-ci peut se poursuivre dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) (*Titre III, point 3*).

### **1.4. REPRISE D'ACTIVITE SALARIEE AU COURS DU CSP**

En vue de concourir à son projet de reclassement professionnel visé dans le PSP, le bénéficiaire du dispositif peut réaliser, au cours du CSP, des périodes d'activité professionnelle en entreprise selon les conditions et modalités prévues par l'article 12 de la convention relative au CSP.

#### **1.4.1. Reprises d'activité visées par l'article 12 § 1<sup>er</sup> de la convention CSP**

Au cours de son CSP, le bénéficiaire peut réaliser des périodes d'activité professionnelle en entreprise, sous forme de contrat de travail à durée déterminée (*C. trav., art. L. 1241-1 et sv.*) ou de contrat de travail temporaire (*C. trav., art. L. 1251-1 et sv.*).

Chaque période d'activité doit avoir une durée minimale de 3 jours.

La durée cumulée de ces périodes d'activité ne peut excéder six mois.

Ces périodes d'activité sont validées au préalable par le conseiller référent afin d'en vérifier la cohérence avec le projet de reclassement professionnel du bénéficiaire et le respect des conditions fixées par l'article 12 § 1<sup>er</sup> de la convention relative au CSP.

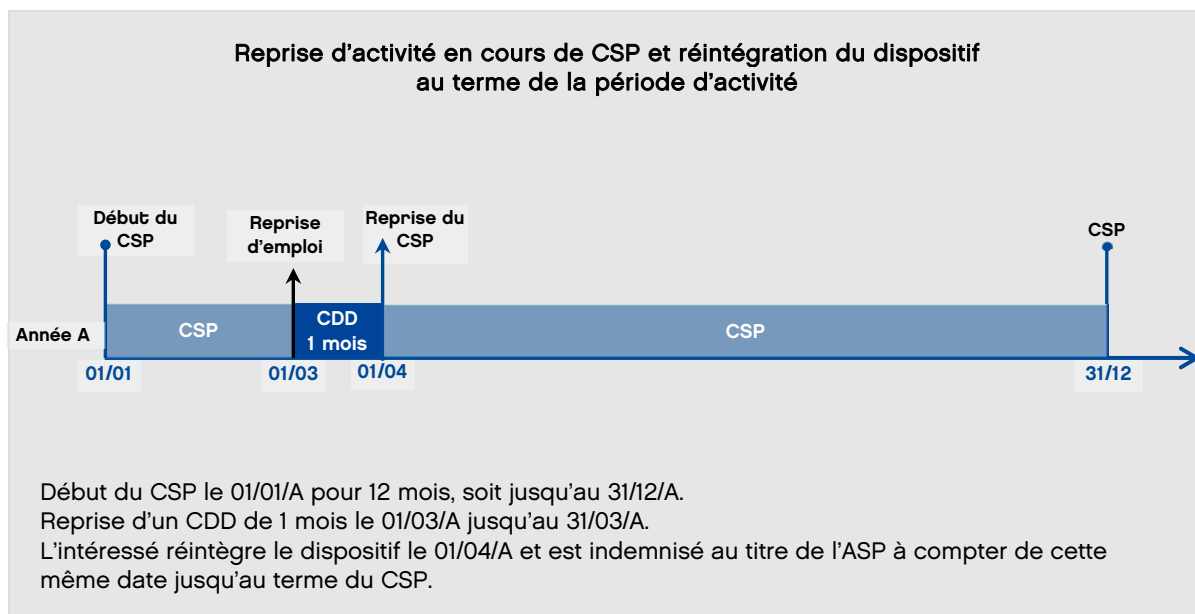
Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité ou de l'agence d'emploi et son contrat de sécurisation professionnelle est suspendu. En conséquence, son allocation de sécurisation professionnelle cesse de lui être versée pendant la période d'emploi (*Titre II, point 2.4.3*).



Au cours de cette ou ces périodes, l'intéressé peut solliciter l'indemnité différentielle de reclassement (*Titre II, point 1.5.*).

A l'issue de cette ou ces périodes, l'accompagnement du CSP et le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle sont repris dans la limite de la durée restant à courir (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 6 et 16*), cette durée pouvant éventuellement être prolongée (*Titre II, point 1.4.2.*).

### Exemple n° 3



Cependant, si la durée maximale du CSP est échu, il est procédé à la prise en charge de l'intéressé au titre de l'ARE, sous réserve que les conditions d'indemnisation au titre de cette allocation soient réunies (*Titre III*).

Lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire, répondant aux conditions de l'article 12 § 1<sup>er</sup> de la convention relative au CSP, prend fin, quel qu'en soit le motif, l'accompagnement du CSP et le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle peuvent être repris dans la limite de la durée restant à courir.

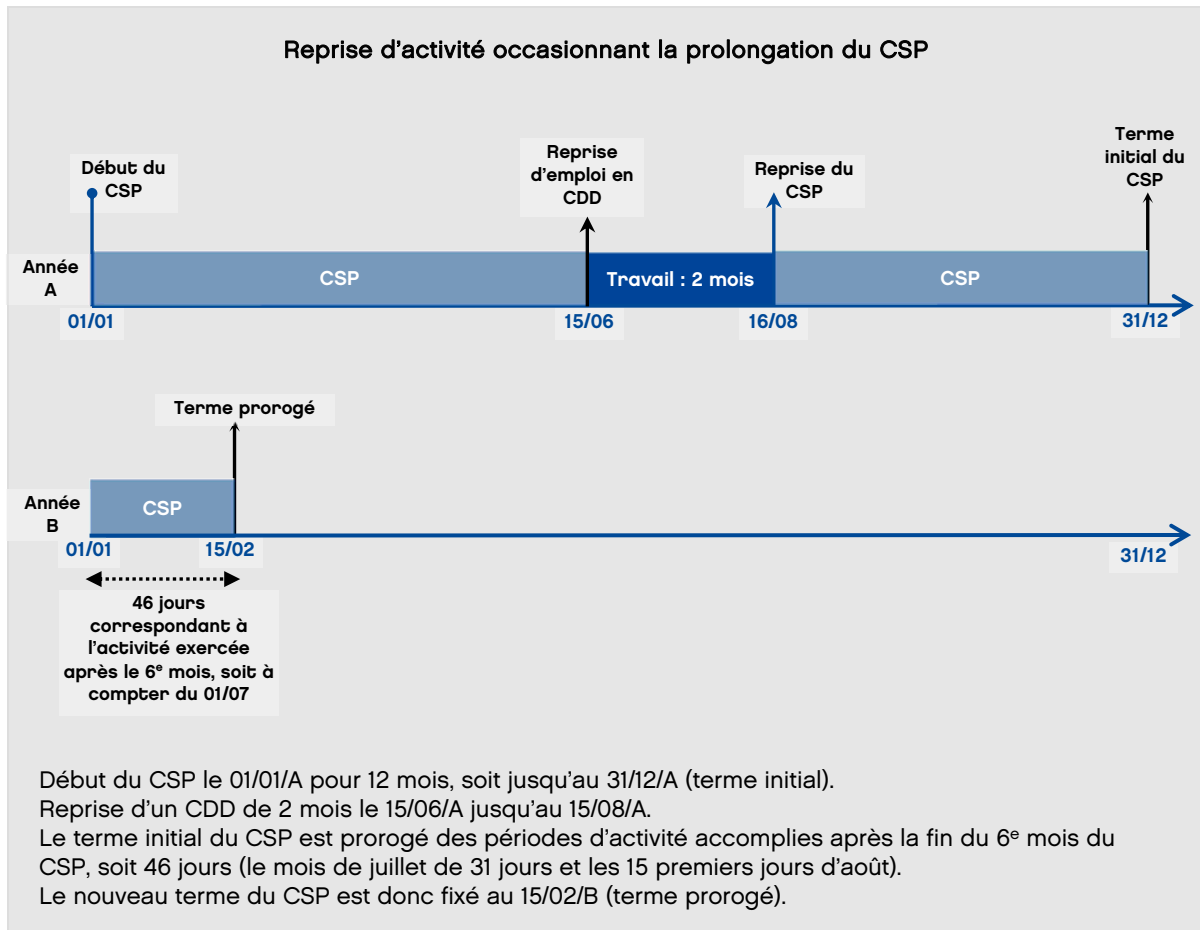
Enfin, un bilan de la ou des activités réalisées pendant le CSP est établi avec le conseiller référent en vue d'une capitalisation de l'expérience ainsi acquise par le bénéficiaire (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 12 § 1<sup>er</sup> al.6*).

## 1.4.2. Allongement de la durée du CSP

Les périodes d'activité accomplies après la fin du 6<sup>ème</sup> mois du CSP allongent la durée du CSP, dans la limite de trois mois supplémentaires (soit 15 mois de date à date au maximum) (Conv. CSP 26/01/2015, art. 6).

L'indemnisation au titre de l'ASP est prolongée d'autant (Conv. CSP 26/01/2015, art. 16).

### Exemple n° 4



## 1.4.3. Reprises d'activité non visées par l'article 12 § 1<sup>er</sup> de la convention CSP

### 1.4.3.1. Effets des périodes d'activité non visées par l'article 12 § 1<sup>er</sup> de la convention CSP

Il s'agit de périodes d'activité au cours du CSP sous forme, notamment :

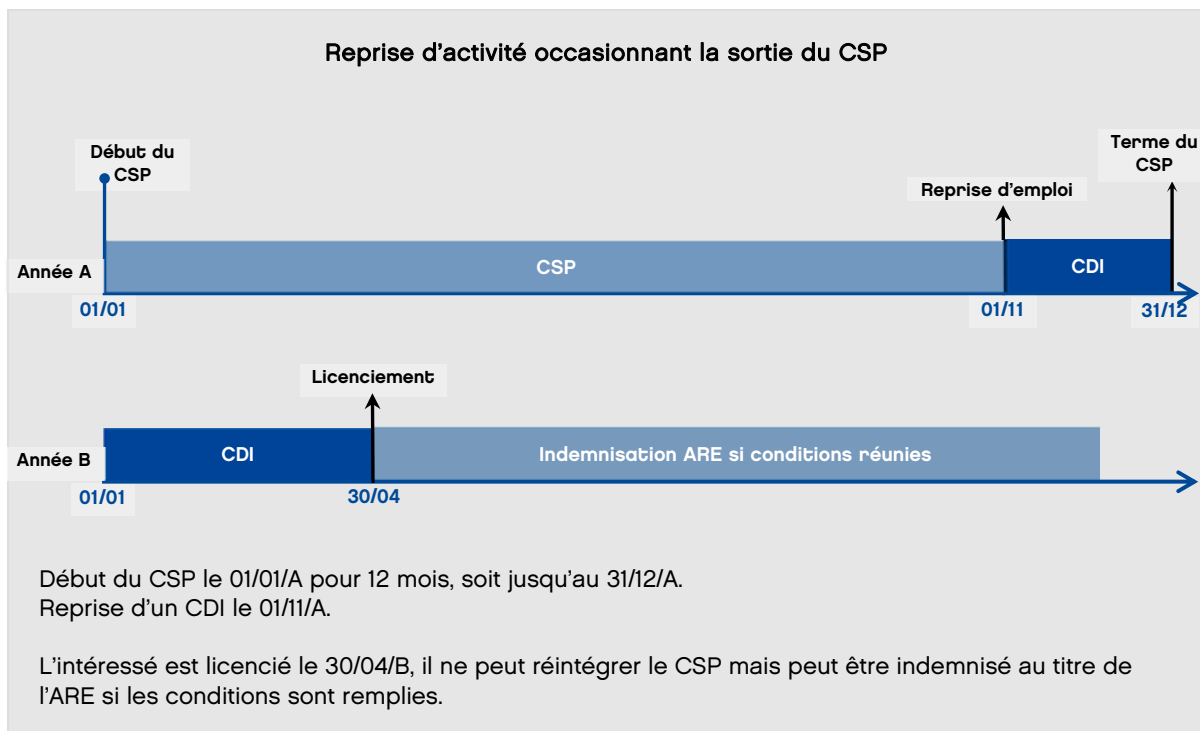
- de contrat de travail à durée indéterminée ;
- de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire dont la durée est inférieure à 3 jours ;
- de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire dont la durée est d'au moins 6 mois ;

- de création ou reprise d'entreprise ;
- d'exercice d'une activité professionnelle non salariée.

Lorsque le bénéficiaire reprend une activité professionnelle sous l'une des formes précitées, le bénéfice du CSP et le versement de l'ASP sont interrompus.

Dans cette hypothèse, en cas d'interruption d'une de ces périodes d'activité, la réintégration dans le CSP n'est pas possible, sauf dans certains cas particuliers (*Titre II, point 1.4.3.2*). Il est procédé à la prise en charge de l'intéressé au titre de l'ARE, dans certaines conditions (*Titre III*).

#### Exemple n° 5



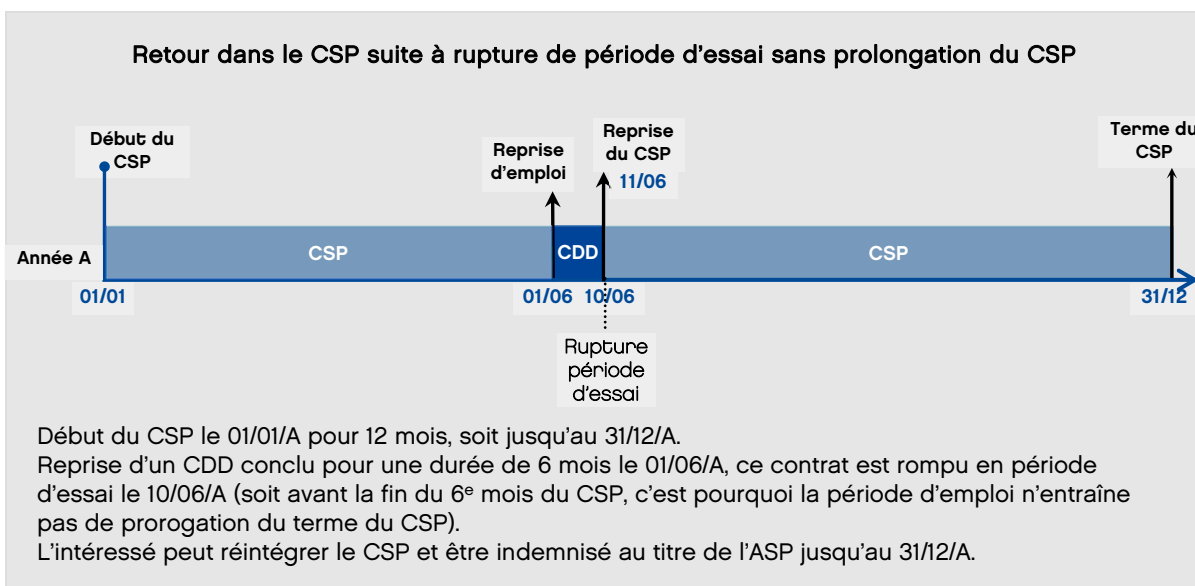
#### 1.4.3.2. Dispositions particulières en cas de reprise d'un CDI, CDD ou contrat de travail temporaire conclus pour une durée d'au moins 6 mois

Lorsque le bénéficiaire du CSP reprend un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou un contrat de travail temporaire conclus pour une durée d'au moins 6 mois, il peut solliciter, sous certaines conditions, soit :

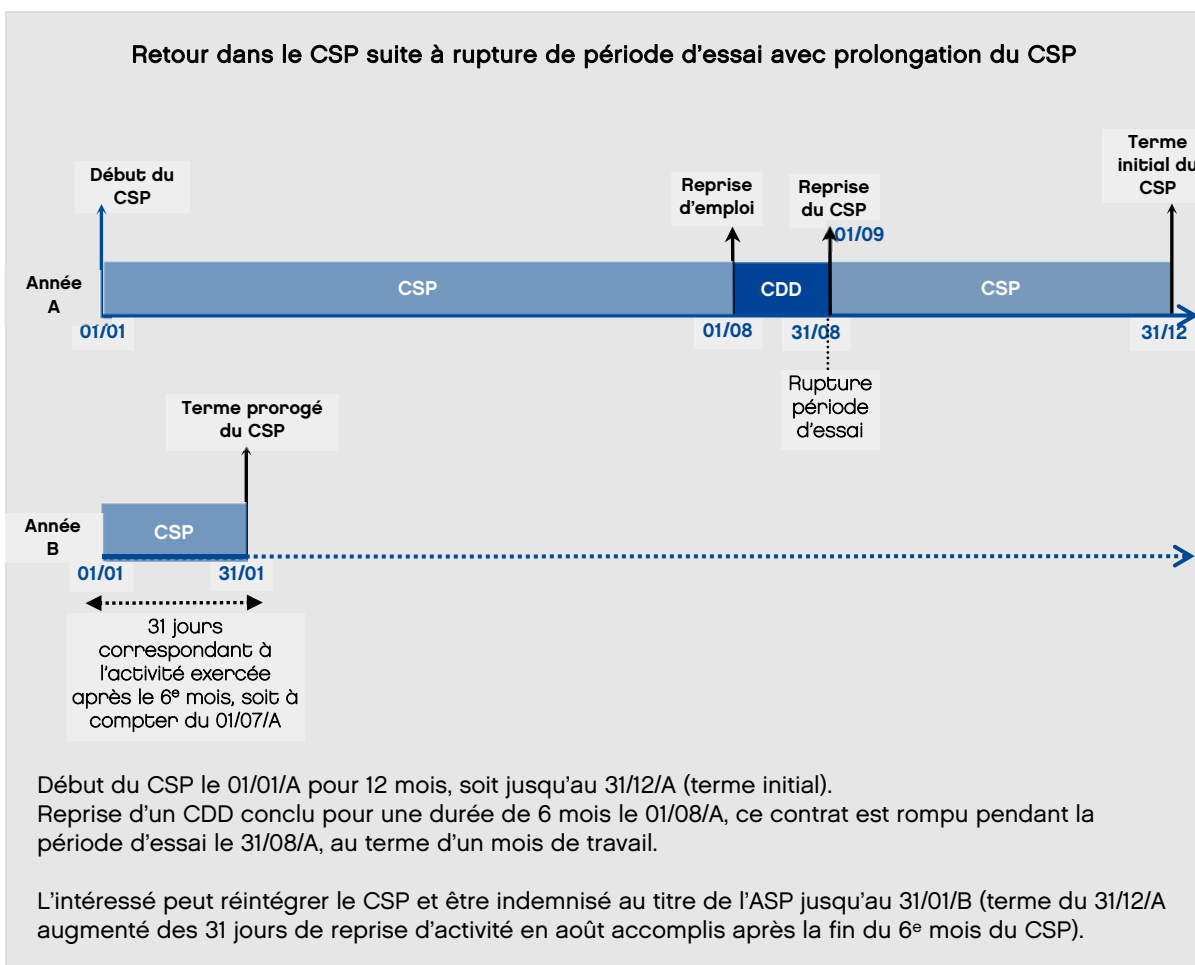
- l'indemnité différentielle de reclassement (*Titre II, point 1.5*) ;
- la prime de reclassement (*Titre II, point 1.6*).

En cas de rupture durant la période d'essai d'un de ces contrats (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire conclus pour une durée d'au moins 6 mois), l'accompagnement au titre du CSP et le versement de l'ASP peuvent être repris dès le lendemain de la rupture (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 12 § 2*), sous réserve que la durée du dispositif, éventuellement prolongée (*Titre II, point 1.4.2*), ne soit pas expirée (*Conv. CSP du 19/07/2011, art. 6*).

### Exemple n° 6



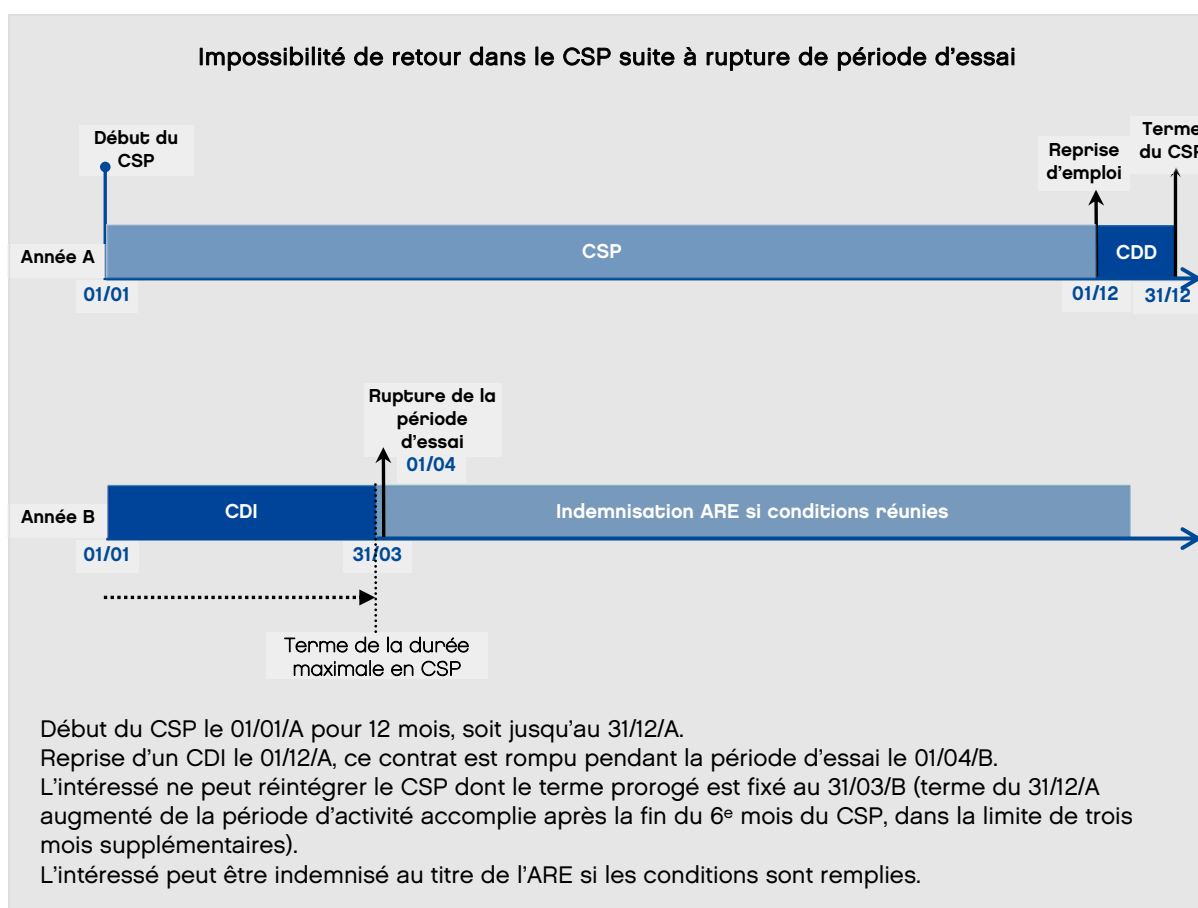
### Exemple n° 7



Lorsque l'intéressé a perçu tout ou partie de la prime de reclassement, la durée de versement de l'ASP est réduite à due proportion (*Conv. CSP du 19/07/2011, art. 16 § 1er ; Titre II, point 1.6.3*).

Enfin, si au lendemain de la rupture de la période d'essai du contrat de travail, la durée maximale du CSP est échuë, il est procédé à la prise en charge de l'intéressé au titre de l'ARE, sous réserve que les conditions d'indemnisation au titre de cette allocation soient réunies (*Titre III*).

### Exemple n° 8



## 1.5. L'INDEMNITE DIFFERENTIELLE DE RECLASSEMENT (IDR)

En cas de reprise d'activité, une indemnité différentielle de reclassement (IDR) peut être versée au bénéficiaire du CSP s'il perçoit une rémunération inférieure à celle de son emploi précédent (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 13*).

Cette indemnité ne peut se cumuler, au titre du même emploi, avec le bénéfice de la prime de reclassement (*Titre II, point 1.6*).

Pour en bénéficier, il doit déposer au pôle emploi compétent un formulaire de demande d'aide au reclassement.

### 1.5.1. Conditions d'attribution

Cette indemnité s'adresse au bénéficiaire du CSP :

- dont la rémunération est, pour un nombre identique d'heures hebdomadaires de travail, inférieure à la rémunération de son emploi précédent ;
- et dont la date d'embauche se situe avant le terme du CSP.

Le salaire mensuel brut (hors prime exceptionnelle, etc.) de l'emploi repris et qui correspond donc au salaire d'embauche mentionné au contrat de travail, doit être inférieur au salaire journalier servant de base à l'ASP multiplié par 30, à horaires de travail équivalents.

La condition relative à l'équivalence des horaires de travail ne doit être vérifiée que pour apprécier si la condition liée à la baisse de rémunération est satisfaite.

L'horaire de travail de l'emploi repris correspond à l'horaire de travail indiqué sur la lettre d'engagement du salarié ou son contrat de travail. A défaut d'horaire de travail précis, l'emploi est présumé être à temps plein.

La comparaison entre le salaire antérieur (30 fois le salaire journalier de référence) et le salaire de l'emploi repris s'effectue sur la base de l'horaire hebdomadaire habituellement pratiqué dans chacune des entreprises.

Par conséquent :

- si l'emploi antérieur et l'emploi repris comportent la même durée hebdomadaire, la comparaison s'effectue entre 30 fois le salaire journalier de référence et le salaire mensuel brut de l'emploi repris mentionné dans le contrat de travail ;
- si l'emploi antérieur et l'emploi actuel comportent des horaires de travail différents, dans ce cas il convient de reconstituer fictivement l'ancien salaire sur la base du même volume d'heures de travail que le nouveau salaire.

#### Exemple n° 9

Salaire mensuel reconstitué = SJR servant au calcul de l'ASP x 30 = 2 000 € pour un horaire hebdomadaire de travail de 28 heures (temps partiel de 80 % de 35 heures).

Salaire mensuel de l'emploi repris = 1 800 € pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures à temps plein.

Reconstitution du salaire de l'emploi initial sur la base d'un temps plein :  $2\,000 \text{ €} \times \frac{35}{28} = 2\,500 \text{ €}$

1 800 € (salaire mensuel de l'emploi repris) < 2 500 € → la condition est remplie.

### Exemple n° 10

SJR ayant permis le calcul de l'ASP x 30 = 2 000 € pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures.

Salaire mensuel de l'emploi repris = 800 € pour un horaire hebdomadaire de travail de 20 heures.

Reconstitution du salaire initial sur la base de 20 heures hebdomadaires :  $2\,000 \text{ €} \times \frac{20}{35} = 1\,142,86 \text{ €}$

800 € (salaire mensuel de l'emploi repris) < 1 142,86 € → la condition est remplie.

## 1.5.2. Point de départ et durée

A compter de la date d'embauche, l'indemnité est versée pour une durée de 12 mois de date à date, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en cours d'exécution durant cette période.

Le versement est interrompu de manière définitive dès lors que le contrat de travail du salarié a pris fin.

En cas de rupture du contrat de travail :

- si la durée maximale du CSP n'est pas échue et si l'emploi repris répond aux conditions fixées à l'article 12 de la convention relative au CSP, le bénéfice du CSP et le versement de l'ASP reprennent au lendemain de la fin de contrat de travail, pour la durée restant à courir, sans que le versement de l'IDR ne donne lieu à imputation (*Titre II, point 1.4.1.*) ;
- une nouvelle IDR pourra être accordée dès lors que le bénéficiaire du CSP, reprenant une nouvelle période d'activité professionnelle en entreprise comme prévu par l'article 12 de la convention relative au CSP, réunit les conditions d'attribution de l'IDR et n'a pas atteint le plafond de paiement (*Titre II, point 1.5.4.*) ;
- si la durée maximale du CSP est échue ou si l'emploi repris ne permet pas de retour dans le dispositif, l'intéressé est pris en charge au titre de l'ARE, sous réserve que les conditions d'indemnisation au titre de cette allocation soient réunies (*Titre III*).

## 1.5.3. Montant mensuel de l'IDR

Le montant mensuel de l'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.

### Exemple n° 11

SJR servant au calcul de l'ARE x 30 = 2 000 € pour un horaire hebdomadaire de travail de 28 heures.

Salaire mensuel de l'emploi repris = 1 800 € pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures.

Reconstitution du salaire initial sur la base de 35 heures :  $2000 \times \frac{35}{28} = 2\,500 \text{ €}$

1 800 € (salaire mensuel de l'emploi repris) < 2 500 €.

Baisse de rémunération = 2 000 € - 1 800 € = 200 €.

Montant mensuel de l'IDR = 200 € pour un mois civil complet.

## 1.5.4. Périodicité et plafond de paiement

Cette indemnité est versée mensuellement, à terme échu et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % des droits résiduels à l'ASP du bénéficiaire.

### Exemple n° 12

SJR servant au calcul de l'allocation x 30 = 2 000 €.

Salaire brut mensuel de l'emploi repris = 1 500 €.

Baisse de rémunération = 500 €.

Droits résiduels à l'ASP = 3 mois à 1 400 €, soit 4 200 €.

Plafond de paiement = 2 100 € (50 % de 4 200 €).

→ Le bénéficiaire pourra percevoir l'IDR, d'un montant de 500 € par mois pendant 4 mois et 6 jours.

## 1.5.5. Formulaire de demande de l'IDR

Le bénéficiaire du CSP doit se procurer un formulaire de « *Demande d'aide au reclassement* » auprès de Pôle emploi.

Le formulaire de demande comprend obligatoirement les informations suivantes, nécessaires pour calculer le montant de l'indemnité :

- l'identification de l'employeur ;
- la date d'embauche ;
- le nombre d'heures hebdomadaires applicable au contrat de travail ;
- le type de contrat de travail (contrat de travail à durée indéterminée, contrat de travail à durée déterminée ou contrat de travail temporaire) ;
- les dates de début et de fin de contrat de travail pour les contrats à durée déterminée.



## 1.6. PRIME DE RECLASSEMENT

La prime de reclassement vise à inciter les bénéficiaires du 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.

### 1.6.1. Conditions d'attribution de la prime

La prime de reclassement s'adresse aux salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur licenciement, bénéficiant de l'ASP dans les conditions de l'article 15 § 1<sup>er</sup> de la convention relative au CSP (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 14*).

Les salariés justifiant de moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur licenciement, bénéficiant de l'ASP dans les conditions de l'article 15 § 2 de la convention relative au CSP, ne peuvent solliciter cette prime de reclassement.

Pour bénéficier de cette prime, l'intéressé doit :

- avoir validé son plan de sécurisation professionnelle, étant rappelé que ce plan est validé et mis en œuvre au plus tard dans le mois suivant l'entretien de pré-bilan réalisé dans les 8 jours de l'adhésion au CSP (*Conv. CSP 26/01/2015, art. 9 § 1er*) ;
- reprendre une activité avant la fin du 10<sup>e</sup> mois du CSP, sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat de travail temporaire conclus pour une durée d'au moins 6 mois ;
- solliciter cette prime dans un délai de 30 jours suivant la date de reprise d'emploi en retournant un formulaire de « *Demande d'aide au reclassement* », dûment complété et signé.

Cette prime de reclassement ne pouvant se cumuler pour le même emploi avec l'IDR (*Titre II, point 1.5*), l'intéressé doit opter pour l'une ou l'autre de ces aides au reclassement.

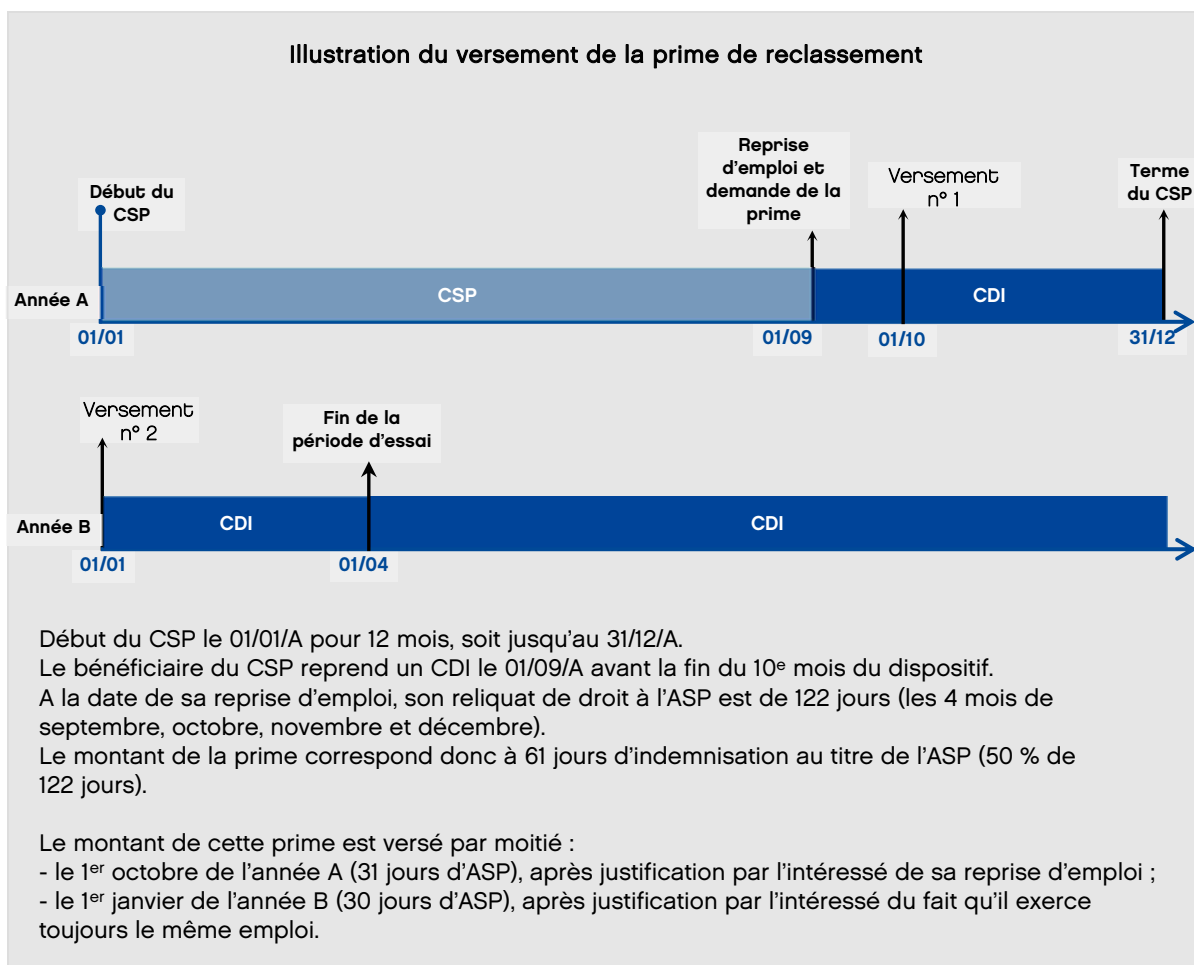
### 1.6.2. Montant et périodicité du versement de la prime

Le montant de cette prime correspond à 50 % du reliquat des droits à l'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.

### Exemple n° 13



### 1.6.3. Imputation de cette prime de reclassement en cas de retour dans le CSP

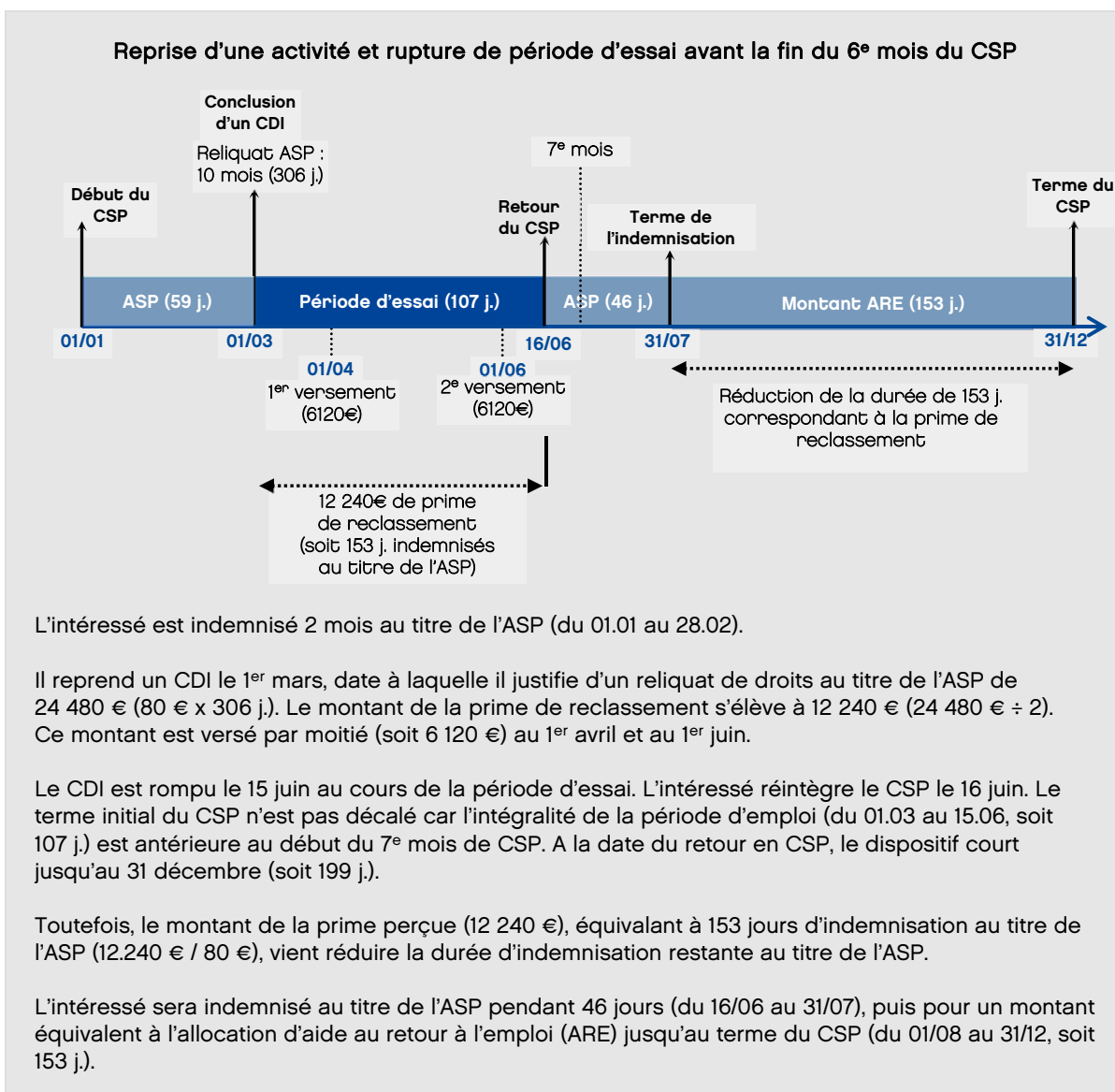
Lorsque l'intéressé a perçu tout ou partie de la prime de reclassement et qu'il réintègre le CSP à la suite de la rupture de son contrat de travail en cours de période d'essai (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 12 § 2 ; Titre II, point 1.4.3.2.*), la durée d'indemnisation au titre de l'ASP restant au jour de la reprise de l'indemnisation est réduite de la durée représentée par le montant de la prime (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 16 § 1<sup>er</sup> al.2.*).

Le nombre de jours d'indemnisation au titre de l'ASP à imputer sur la durée d'indemnisation restante au titre de l'ASP est obtenu en divisant le montant de la prime perçue par le montant de l'ASP.

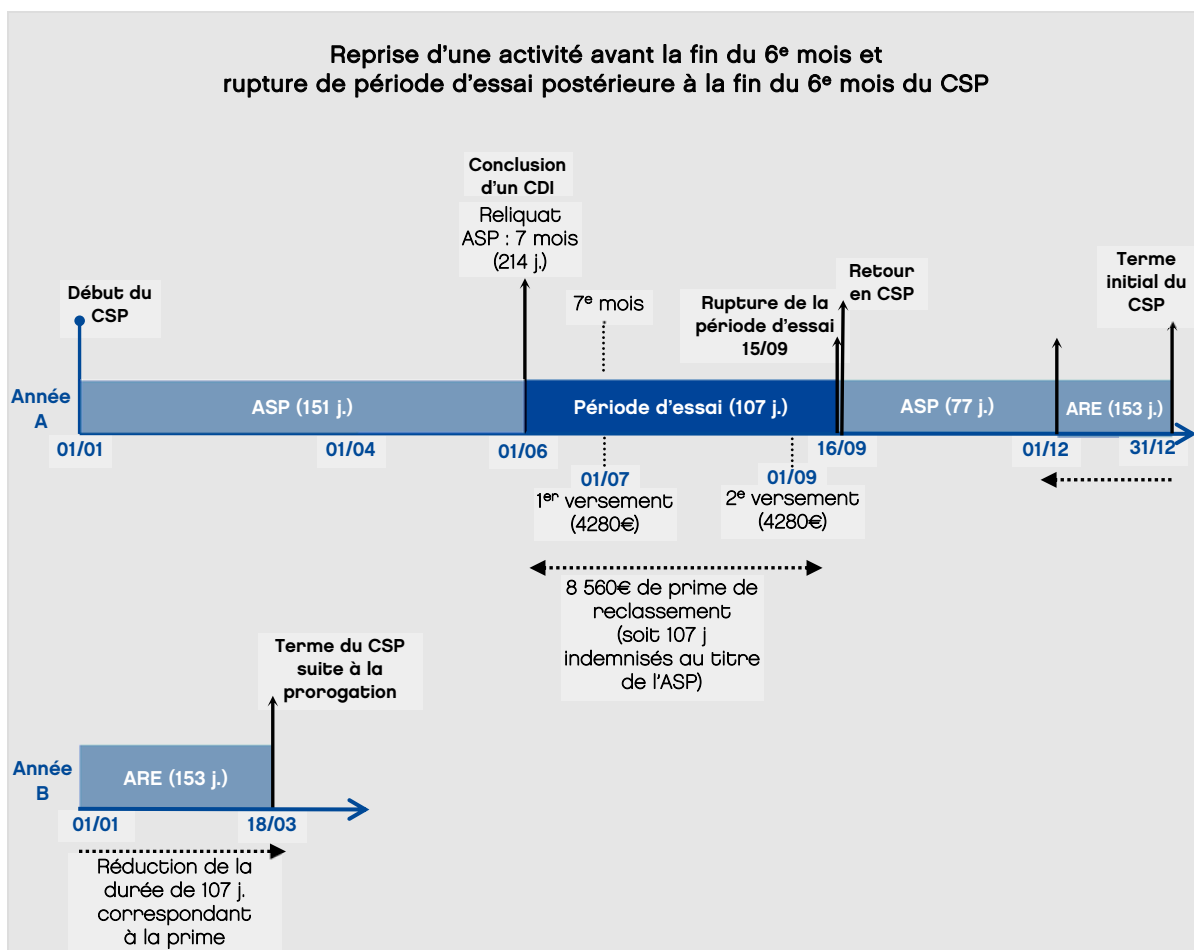
Cette réduction de la durée d'indemnisation au titre de l'ASP ne modifie pas la durée du CSP. L'accompagnement personnalisé au titre de ce dispositif est poursuivi jusqu'à la date d'échéance (éventuellement prorogée) du CSP.

Lorsque l'indemnisation au titre de l'ASP cesse avant le terme du CSP, l'intéressé peut percevoir une allocation dont le montant est équivalent à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) jusqu'au terme du CSP, éventuellement prorogé.

## Exemple n° 14



## Exemple n° 15



L'intéressé est indemnisé 5 mois au titre de l'ASP (du 01/01 au 31/05). Il reprend un CDI le 1<sup>er</sup> juin, date à laquelle il justifie d'un reliquat de droit au titre de l'ASP de 17 120 € (80 € x 214 j.).

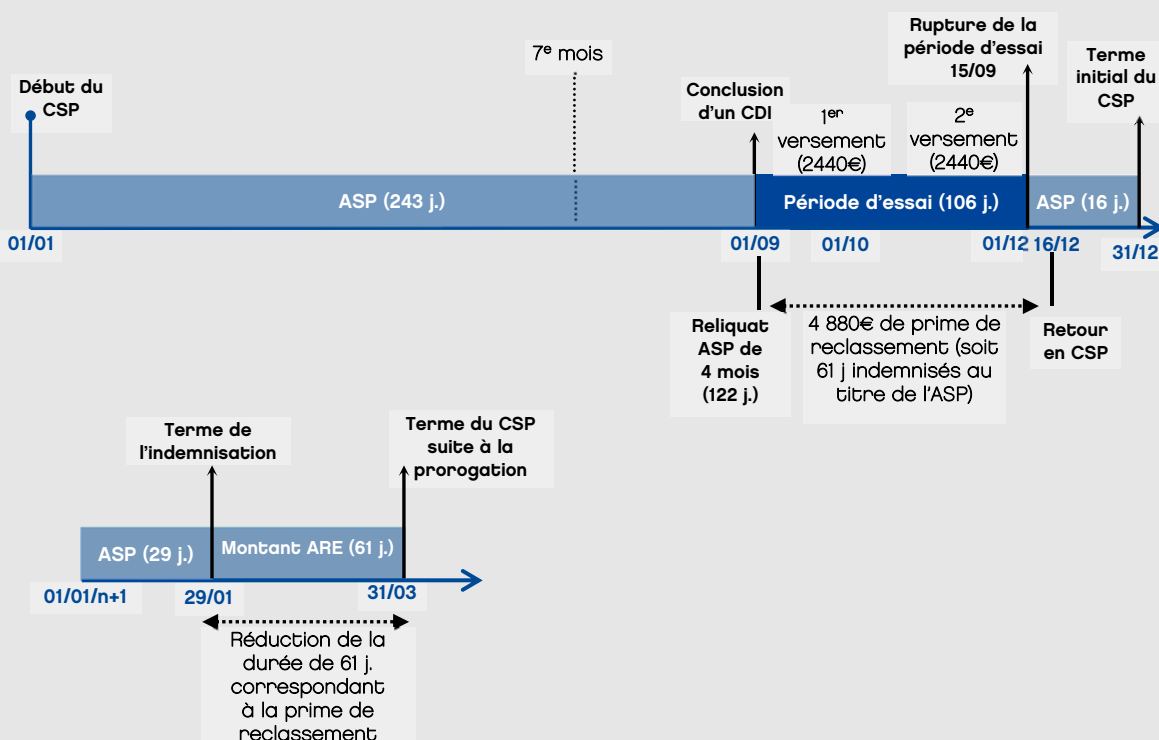
La prime de reclassement s'élève à 8 560 € (17 120 € ÷ 2). Ce montant est versé par moitié (soit 4.280 €) au 1<sup>er</sup> juillet et au 1<sup>er</sup> septembre.

Le CDI est rompu le 15 septembre au cours de la période d'essai et l'intéressé réintègre le CSP le 16 septembre. Le terme initial du CSP est décalé car une partie de la période d'emploi (du 01/07 au 15/09, soit 77 j.) est comprise entre le début du 7<sup>e</sup> mois et la fin du 12<sup>e</sup> mois du CSP. A la date du retour en CSP, le terme initial du CSP (le 31/12) est décalé de 77 jours et court jusqu'au 18 mars de l'année B (soit 184 j. au lieu de 107 j.).

Le montant de la prime perçue (8 560 €), équivalant à 107 jours d'indemnisation au titre de l'ASP (8 560 € ÷ 80 €), vient réduire la durée d'indemnisation restante au titre de l'ASP. L'intéressé sera indemnisé au titre de l'ASP pendant 77 jours (du 16/09 au 01/12, 184 jours de durée CSP restante moins 107 jours d'imputation au titre du montant de la prime perçue) puis pour un montant équivalent à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) jusqu'au terme prorogé du CSP (du 02/12/A au 18/03/B, soit 107 j.).

## Exemple n° 16

### Reprise d'une activité et rupture de période d'essai après le début du 7<sup>e</sup> mois du CSP

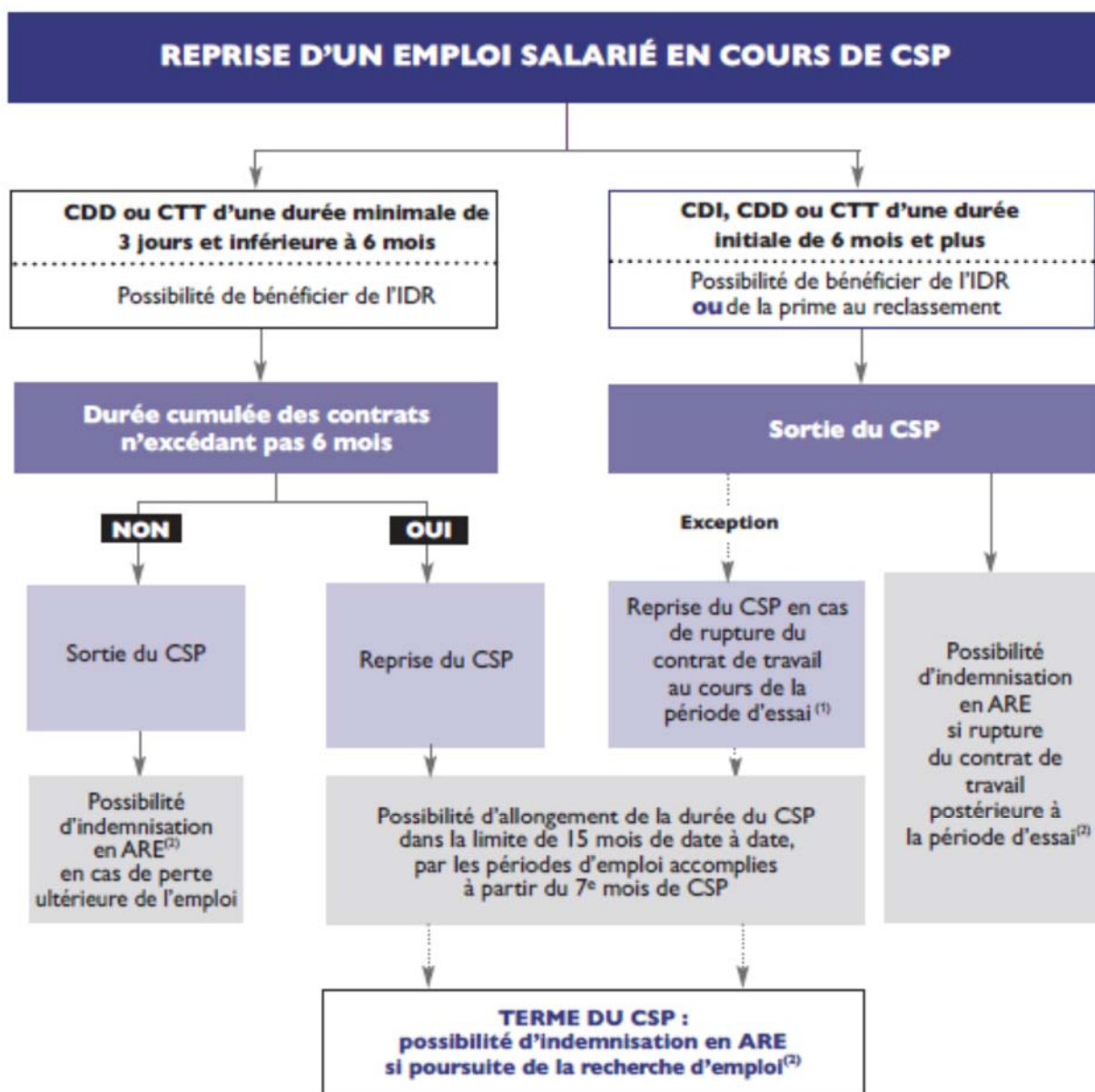


L'intéressé est indemnisé 8 mois au titre de l'ASP (du 01/01 au 31/08). Il reprend un CDI le 1<sup>er</sup> septembre, date à laquelle il justifie d'un reliquat de droit au titre de l'ASP de 9 760 € (80 € x 122 j.). La prime de reclassement s'élève à 4 880 € (9 760 € ÷ 2). Ce montant est versé par moitié (soit 2.440 €) au 1<sup>er</sup> octobre et au 1<sup>er</sup> décembre.

Le CDI est rompu le 15 décembre au cours de la période d'essai et l'intéressé réintègre le CSP le 16 décembre. Le terme initial du CSP est décalé car la totalité de la période d'emploi (du 01/09 au 15/12, soit 106 j.) est comprise entre le début du 7<sup>e</sup> mois et la fin du 12<sup>e</sup> mois du CSP. A la date du retour en CSP, le terme initial du CSP (le 31/12) est décalé dans la limite de trois mois supplémentaires (106 j. limité à 90 j.) et court jusqu'au 31 mars de l'année B (soit 106 j. au lieu de 16 j.).

Le montant de la prime perçue (4 880 €), équivalant à 61 jours d'indemnisation au titre de l'ASP (4 880 € ÷ 80 €), vient réduire la durée d'indemnisation restante au titre de l'ASP. L'intéressé sera indemnisé au titre de l'ASP pendant 45 jours (du 16/12/A au 29/01/B) puis pour un montant équivalent à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) jusqu'au terme prorogé du CSP (du 30/01/A au 31/01/B, soit 61 jours).

## 1.7. LES REPRISES D'EMPLOI EN COURS DE CSP : ILLUSTRATION



<sup>(1)</sup> En cas de retour dans le dispositif après perception de la prime au reclassement, le nombre de jours indemnisés au titre de l'ASP, représenté par le montant de la prime, s'impute sur la durée restante d'indemnisation au titre de l'ASP.

<sup>(2)</sup> Le nombre de jours indemnisés au titre de l'ASP s'impute sur la durée d'indemnisation déterminée au titre de l'ARE.

## 1.8. SUIVI DU BENEFICIAIRE

Chaque bénéficiaire du CSP fait l'objet d'un suivi personnalisé et individualisé afin de favoriser le reclassement vers l'emploi.

Le conseiller veille non seulement à la réalisation et à la bonne exécution de l'ensemble des prestations d'accompagnement du PSP, mais s'assure également de leur pertinence dans le temps et de l'adéquation des moyens avec les objectifs de reclassement accéléré vers l'emploi.

Le conseiller peut proposer à l'intéressé, autant que de besoin, un ajustement de son PSP.

A l'issue du 4<sup>e</sup> mois d'accompagnement effectif, un point d'étape est réalisé afin que le bénéficiaire et son conseiller référent analysent ensemble les actions mises en œuvre avec le projet de reclassement défini lors de l'entretien de pré-bilan et d'envisager, le cas échéant, les ajustements et nouvelles actions à effectuer (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 9 § 2*).

## 1.9. NON-RESPECT DE SES OBLIGATIONS PAR LE BENEFICIAIRE

Comme prévu par l'article 20 § 1<sup>er</sup> de la convention relative au CSP, l'intéressé cesse de bénéficier du CSP :

- lorsqu'il refuse une action de reclassement et de formation ou ne s'y présente pas, ou lorsqu'il refuse à deux reprises une offre raisonnable d'emploi comme définie dans le PSP (*Titre II, points 1.9.1.1 et 1.9.1.2*) ;
- lorsqu'il a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de bénéficier indûment du CSP (*Titre II, point 1.9.2*).

Les refus d'une action de reclassement, défaut de présentation à une telle action ou encore refus d'une offre raisonnable d'emploi comme définies dans le PSP sont appréciés par Pôle emploi.

Ainsi, lorsque l'accompagnement est délégué à un autre opérateur, ce dernier transmet les informations nécessaires à Pôle emploi afin que celui-ci puisse apprécier le ou les manquement(s) constaté(s).

### 1.9.1. Cas de cessation du bénéfice du CSP

#### 1.9.1.1. Refus d'une action de reclassement et de formation ou absence de présentation à celle-ci

Par refus d'une action de reclassement ou de formation, il convient d'entendre le refus d'une des prestations d'accompagnement inscrites dans le PSP (*Titre II, point 1.2*).

#### 1.9.1.2. Refus à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi

L'offre d'emploi peut être qualifiée de « *raisonnable* » si celle-ci correspond aux caractéristiques de l'emploi ou des emplois tel(s) que défini(s) dans le PSP (*C. trav., L. 5411-6-2 et sv.*).

## **1.9.2. Déclarations inexactes et/ou attestations mensongères**

Selon la jurisprudence (*en ce sens, par exemple : Cass. soc. 16 juin 2004, Juris-Data n° 2004024522 Dr. Pén. 2004, comm. 161*), seules les déclarations inexactes ou attestations mensongères qui ont eu pour résultat ou qui auraient pu avoir pour résultat, si elles n'avaient pas été détectées en temps utile, de provoquer le bénéfice indu des prestations attachées au CSP, peuvent entraîner :

- la perte du bénéfice du dispositif ;
- l'obligation de restituer l'ensemble des versements indus ;
- l'engagement de poursuites devant le juge répressif.

Dans cette hypothèse, des poursuites pénales peuvent être engagées.

## **1.9.3. Date d'effet de la perte du bénéfice du CSP**

Le bénéfice du CSP cesse à la date de la décision constatant, selon le cas :

- le refus de l'action de reclassement ou de formation ;
- la non-présentation à cette action ;
- le refus de l'offre raisonnable d'emploi ;
- la détection du caractère inexact des déclarations ou du caractère mensonger des attestations.

Dans ce dernier cas, Pôle emploi constate, en outre, le caractère indu de l'ensemble des sommes versées par l'effet de la fraude ou de la fausse déclaration : ASP, prime de reclassement, IDR, aides, etc. (*Titre II, point 2.4.4.*).

## **1.9.4. Notification de la perte du bénéfice du CSP**

La décision de cessation du bénéfice du CSP doit être notifiée par Pôle emploi à l'intéressé :

- par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ;
- dans les deux jours ouvrés suivant la décision.

Lorsque l'intéressé cesse de bénéficier du CSP dans le cadre de l'article 20 § 1<sup>er</sup> de la convention relative au CSP, l'intéressé doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et son dossier est transmis au directeur de l'unité territoriale de la DIRECCTE (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 20 § 2*).

## **1.9.5. Recours à l'encontre de la décision de Pôle emploi**

Le PSP rappelle les cas de perte du bénéfice du CSP et précise les modalités du recours susceptible d'être formé à l'encontre de la décision prise par Pôle emploi de mettre un terme au bénéfice du CSP (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 20 § 1er*).

L'exercice d'un recours s'entend comme toute requête formulée par écrit mettant en cause la décision prise par Pôle emploi de cesser son indemnisation par application de l'article 20 § 1<sup>er</sup> de la convention relative au CSP (*Titre II, point 1.9.1.*).



Si Pôle emploi confirme la décision notifiée, la lettre de confirmation doit être adressée dans les huit jours suivant l'exercice du recours.

Le contentieux engagé par une personne ayant adhéré au dispositif contestant une décision prise par Pôle emploi à son encontre, quelle qu'elle soit, relève de la compétence des juridictions de l'ordre judiciaire et est régi par les procédures civiles de droit commun.

## 1.10. SUSPENSION TEMPORAIRE DU BENEFICE DU CSP

Outre la suspension du versement de l'ASP (*Titre II, point 2.4.3.*), l'intéressé voit également le bénéfice du CSP suspendu lors de ces événements :

- si l'intéressé est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 17 b*) ;
- s'il est admis à bénéficier du complément du libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 17 c*) ;
- s'il cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 17 d*) ;
- s'il est admis au bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 17 e*) ;
- s'il a conclu un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-11 du code du service national (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 17 g*).

La suspension du CSP est d'une durée égale à celle de l'évènement.

Il est enfin précisé que ces cas de suspension ne peuvent proroger le terme du CSP fixé initialement (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 6*).

## 1.11. CESSATIONS DU BENEFICE DU CSP

### 1.11.1. Atteinte de l'âge de départ à la retraite à taux plein

Le versement de l'ASP cesse lorsque son bénéficiaire peut prétendre à une retraite à taux plein en justifiant du nombre de trimestres requis (*C. sec. soc., art. L. 351-1 à L. 351-5*), et ne remplit donc plus la condition prévue à l'article 4 c) du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, à savoir :

- lorsque le bénéficiaire atteint l'âge légal de départ à la retraite et justifie du nombre de trimestres requis pour percevoir une retraite à taux plein (*C. trav., art. L. 5421-4 1°*) ;
- au plus tard, lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de départ à la retraite à taux plein quelle que soit la durée d'assurance (*C. trav., art. L. 5421-4 2°*).

Dans cette hypothèse, l'intéressé continue de bénéficier de l'accompagnement du CSP jusqu'au terme de celui-ci.

Par ailleurs, lorsque le bénéficiaire est admis en cours de CSP au bénéfice d'une retraite anticipée telle que définie par la circulaire Unédic n° 2014-26 (*Circ. Unédic 2014-26 du 30/09/2014, point 5, p.10-12/156*), l'intéressé cesse de bénéficier du versement de l'ASP.

### **1.11.2. Reprise d'activité ne répondant pas aux conditions de l'article 12 § 1<sup>er</sup> de la convention CSP**

Lorsque le bénéficiaire reprend une activité professionnelle ne répondant pas aux conditions fixées à l'article 12 § 1<sup>er</sup> de la convention relative au CSP, le dispositif est interrompu (*Titre II, point 1.4.3.*).

## **2. L'ALLOCATION DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (ASP)**

Le montant et la durée d'indemnisation au titre de l'ASP dépendent de l'ancienneté au sens de l'article L. 1234-1 du code du travail, acquise par le salarié au moment de son licenciement.

### **2.1. APPRECIATION DE L'ANCIENNETE**

L'article L. 1234-1 du code du travail identifie trois catégories de salariés en fonction de leur ancienneté :

- les salariés justifiant chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois (1°) ;
- les salariés justifiant chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans (2°) ;
- les salariés justifiant chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans (3°).

C'est sur la base de ces dispositions légales que l'ancienneté du salarié au moment de son licenciement est appréciée pour déterminer le montant et la durée d'indemnisation au titre de l'ASP auxquels il a droit.

Lorsque la présentation de la lettre de notification du licenciement intervient avant la fin du délai de réflexion de 21 jours (*Titre I, point 2.2.4.*), la date de présentation de cette lettre est retenue pour l'appréciation de la condition d'ancienneté.

Toutefois, lorsque la lettre de licenciement n'a pas été notifiée, cette condition s'apprécie au dernier jour du délai de réflexion qui correspond à la fin de contrat de travail.

## 2.2. MONTANT DE L'ASP

### ↳ Bénéficiaires justifiant d'une année d'ancienneté dans l'entreprise

Le montant journalier de l'ASP est égal à 75 % du salaire journalier de référence au cours de la durée du CSP sans pouvoir être inférieur au « *plancher formation* », soit 20,54 € au 1<sup>er</sup> juillet 2015 (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 15 § 1<sup>er</sup> ; RG du 14/05/2014, art. 17) pour les salariés justifiant d'au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de l'ASP ne peut être inférieur au montant :

- de l'ARE à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté le CSP en l'absence de reliquat de droit ARE ouvert précédemment ;
- de l'ARE à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre s'il n'avait pas accepté le CSP en présence d'un reliquat de droit ARE ouvert précédemment ;
- du montant minimal de l'ARE versé aux bénéficiaires d'une formation, soit 20,54 € au 1<sup>er</sup> juillet 2015 (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 15 § 1<sup>er</sup> ; RG du 14/05/2014, art. 17).

Le montant de l'ASP ne peut excéder le montant de l'ARE qu'il aurait pu percevoir s'il n'avait pas accepté le CSP (225,11 € au 01/01/2015).

Enfin, en cas de perte involontaire d'activité conservée, le montant de l'ASP peut être révisé afin de ne pas être inférieur au montant que l'intéressé aurait perçu au titre de l'ARE s'il n'avait pas accepté le CSP.

Dans ce cas, le montant de l'ARE révisé (Circ. Unédic n° 2014-26 du 30/09/2014, Fiche 7, point 2.1.2.2., p. 118/156) qui aurait été versé si l'intéressé n'avait pas accepté le CSP, est comparé avec le montant de l'ASP. Le montant le plus élevé est retenu pour poursuivre l'indemnisation au titre de l'ASP pour la durée restante du CSP.

### ↳ Bénéficiaires ne justifiant pas d'une année d'ancienneté dans l'entreprise

Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires du CSP ayant moins d'une année d'ancienneté, est égal au montant de l'ARE tel que fixé par les articles 14, 15, 16, 17, 18 § 2, 19, 20, 26, 28, 29 et 34 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

#### Exemple n° 17

Montant de l'ASP servie au bénéficiaire justifiant de moins d'un an d'ancienneté en présence d'un reliquat de droit à l'ARE.

Début du CSP le 01/01/A pour 12 mois, soit jusqu'au 31/12/A.

Le bénéficiaire justifie d'un reliquat de droit ARE ouvert précédemment à son entrée en CSP de 122 jours à 50 € ; à la rupture de son contrat de travail après acceptation du CSP, il justifiait de 300 jours d'affiliation et d'un montant d'allocation journalière égal à 60 €.

Le montant de l'ASP est déterminé comme suit :

Du 01/01/A au 02/05/A, le bénéficiaire perçoit une ASP d'un montant de 50 €.

A compter du 03/05/A, il est procédé à un rechargement des droits pour 300 jours à 60 €.

### Exemple n° 18

Montant de l'ASP servie au bénéficiaire justifiant de moins d'un an d'ancienneté en l'absence de reliquat de droit à l'ARE.

Début du CSP le 01/01/A pour 12 mois, soit jusqu'au 31/12/A.

A la rupture de son contrat de travail après acceptation du CSP, le bénéficiaire justifie de 300 jours d'affiliation et d'un montant d'allocation journalière égal à 60 €.

Le montant de l'ASP versée est de 60 € du 01/01/A au 27/10/A.

#### ↳ L'ensemble des bénéficiaires

Une participation au financement des retraites complémentaires de 3 % assise sur le salaire journalier de référence servant au calcul de l'ASP est retenue sur l'allocation (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 15 § 4 ; RG du 14/05/2014, art. 19*).

L'ASP n'est assujettie à aucune cotisation sociale (*Titre II, point 3.2*).

#### ↳ Montant versé en cas de perception d'une pension d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie

Les intéressés percevant une pension d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, peuvent être admis au bénéfice du CSP (*Titre I, point 1.3.4.3*).

Le montant de l'ASP servie aux allocataires bénéficiant d'une pension d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> catégorie, au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, est cumulable avec la pension d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie dans les conditions prévues par l'article R. 341-17 du code de la sécurité sociale, dès lors que les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture de droits ont été cumulés avec la pension.

A défaut, le montant ASP servi est égal à la différence entre le montant de l'ASP et celui de la pension d'invalidité (*RG du 14/05/2014, art. 18 §2 ; Circ. Unédic n° 2014-26 du 30/09/2014, Fiche 2*).

## 2.3. DUREE DU VERSEMENT DE L'ASP

### 2.3.1. Bénéficiaires justifiant d'une année d'ancienneté dans l'entreprise

L'ASP est versée pour une durée de 12 mois à compter de la prise d'effet du CSP (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 16 § 1*).

La durée de versement de l'ASP peut être :

- allongée en cas de prolongation du CSP à la suite d'une reprise d'emploi visée à l'article 12 (*Titre II, point 1.4.2*) ;
- réduite en cas de perception de tout ou partie de la prime de reclassement (*Titre II, point 1.6.3*).

### **2.3.2. Bénéficiaires ne justifiant pas d'une année d'ancienneté dans l'entreprise**

La durée de versement de l'ASP ne peut en aucun cas excéder celle à laquelle les intéressés auraient pu prétendre au titre de l'ARE (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 16 § 2*).

## **2.4. PAIEMENT DE L'ASP**

### **2.4.1. Point de départ du versement de l'ASP**

L'ASP est due dès le lendemain de la fin du contrat de travail. Il n'y a ni différé d'indemnisation, ni délai d'attente (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 16*).

En cas d'adhésion au CSP sur proposition du conseiller Pôle emploi, le versement de l'ASP débute dès le lendemain de l'expiration du délai de réflexion.

Dans cette hypothèse, lorsqu'une ouverture de droits ARE a été prononcée préalablement dans les conditions habituelles, la prise d'effet du CSP au lendemain du délai de réflexion interrompt la prise en charge au titre de l'ARE.

#### **Exemple n° 19**

A la suite d'un licenciement pour motif économique intervenu le 08/12/2015, le salarié privé d'emploi s'inscrit comme demandeur d'emploi le 08/01/2016. Il justifie de 10 mois d'affiliation.

Le conseiller Pôle emploi propose le CSP, en lieu et place de l'employeur le 16/01/2016 et procède à une décision d'admission au titre de l'ARE, dont le versement débute à compter du 26/01/2016 compte tenu de l'application des différés d'indemnisation et du délai d'attente.

Le salarié accepte le CSP et le délai de réflexion prend fin le 07/02/2016.

Entre l'IDE du 08/01/2016 et la prise d'effet du CSP le 07/02/2016, l'intéressé aura perçu 12 allocations journalières au titre de l'ARE (du 26/01 au 06/02/2016).

L'ASP lui sera versée à compter du 07/02/2016 pour une durée de 9 mois et 18 jours (soit : 10 mois – 12 jours).

Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, la durée du versement de l'ASP ne peut excéder la durée totale du droit à l'ARE. En revanche, en cas d'adhésion au CSP, le versement de l'ASP prend effet dès le lendemain de l'expiration du délai de réflexion et met fin à l'application éventuelle du délai d'attente et des différés d'indemnisation.

## 2.4.2. Versement mensuel de l'ASP

Le bénéficiaire du CSP a le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant toute la durée du CSP (C. trav., art. L. 1233-67, al. 4).

L'intéressé est inscrit en catégorie 4 de la liste des demandeurs d'emploi visant :

*« Les personnes sans emploi, non immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi. »  
(Arrêté du 5 février 1992 portant application de l'article L. 5411-3 du code du travail et définissant les catégories de demandeurs d'emploi).*

Il est tenu d'actualiser sa situation tous les mois. L'ASP est versée chaque mois, à terme échu, au bénéficiaire ayant actualisé sa situation.

## 2.4.3. Interruptions temporaires du paiement de l'ASP

Outre la suspension temporaire du bénéfice du CSP (Titre II, point 1.10.), la réalisation d'un des événements suivants entraîne la suspension du versement de l'ASP pendant une durée égale à celle de l'évènement :

- l'intéressé a repris un emploi répondant aux conditions de l'article 12 § 1<sup>er</sup> de la convention CSP (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 17 a) ; Titre II, point 1.4.1.) ;
- l'intéressé est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 17 b) ) ;
- l'intéressé est admis à bénéficier du complément du libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 17 c) ) ;
- l'intéressé cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 17 d) ) ;
- l'intéressé est admis au bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 17 e) ) ;
- l'intéressé a conclu un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-11 du code du service national (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 17 g) ).

Si l'une des causes énumérées ci-dessus cesse, le versement de l'ASP est repris d'office, sous réserve que la durée du versement de l'ASP ne soit pas expirée (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 16 § 1er).

A défaut d'actualisation mensuelle de la part du bénéficiaire, le mois civil qui n'est pas actualisé n'est pas payé. En revanche, les mois civils suivants peuvent être actualisés et indemnisés. En cas d'actualisation ultérieure pour le mois initialement non actualisé, la suspension de l'indemnisation est levée pour ce mois, l'indemnisation est reprise à la date d'effet de la suspension si les conditions de paiement sont toujours remplies.

Le versement de l'ASP est également suspendu dans les conditions définies ci-dessus, lorsque l'intéressé bénéficie du versement de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

#### **2.4.4. Allocations versées à tort**

L'ASP, la prime de reclassement, l'IDR et les aides font l'objet d'une action en répétition des sommes indûment perçues dans les conditions et limites visées à l'article 27 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 18).

Il en résulte notamment que :

- les débiteurs peuvent solliciter une remise de dette ;
- l'action en répétition des sommes indûment versées se prescrit, sauf cas de fraude ou de fausse déclaration, par trois ans et, en cas de fraude ou de fausse déclaration, par dix ans à compter du jour du versement de ces sommes ;
- la prescription de l'action éteint la créance.

Les débiteurs doivent être informés, de manière explicite, du motif de l'indu et de la possibilité de demander une remise de dette.

#### **2.5. ALLOCATION DECES POUR LE CONJOINT SURVIVANT**

En cas de décès d'un bénéficiaire du dispositif de reclassement, il est versé à son conjoint survivant une somme égale à 120 fois le montant journalier de l'ASP.

Cette somme est majorée de 45 fois le montant de l'ASP pour chaque enfant à charge au sens de la législation de sécurité sociale (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 18 ; RG du 14/05/2014, art. 37).

#### **2.6. AIDE POUR CONGES NON PAYES**

Le salarié qui, après avoir bénéficié de l'ASP a repris un emploi dans une entreprise fermant pour congés payés, sans justifier des droits à congés suffisants, peut obtenir une aide pour congés non payés (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 18 ; RG du 14/05/2014, art. 38).

Le montant de l'aide est déterminé dans les conditions prévues à l'article 38 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

### **3. REGIMES JURIDIQUE, SOCIAL ET FISCAL DES PRESTATIONS SERVIES**

#### **3.1. REGIME JURIDIQUE**

Les prestations servies aux bénéficiaires du CSP sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires (C. trav., art. L. 5428-1).

Ce régime juridique est applicable à toutes les prestations pouvant être servies aux bénéficiaires du CSP, soit l'ASP, la prime de reclassement, l'IDR, ainsi que toutes les aides versées directement au bénéficiaire du CSP.

### **3.2. REGIME SOCIAL**

L'ASP servie au stagiaire de la formation professionnelle, n'est ainsi assujettie à aucune cotisation ou contribution sociale.

L'article L. 136-2, III. 3° du code de la sécurité sociale exclut de l'assiette de la CSG, le revenu versé au cours du CSP.

Ce revenu est également exclu de l'assiette de la CRDS (*Ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996, art. 14, al. 2*).

Le régime social de la prime de reclassement et de l'IDR est identique à celui de l'ASP.

### **3.3. REGIME FISCAL**

Au regard des dispositions du code général des impôts, l'ASP, la prime de reclassement et l'IDR sont assimilées aux traitements et salaires.

Elles doivent donc faire l'objet d'une déclaration fiscale au titre de l'impôt sur le revenu dans la rubrique « *traitements et salaires* ».

### **3.4. MAINTIEN TEMPORAIRE DU VERSEMENT DE L'ASP**

En cas de transfert de résidence au sein de l'Union Européenne (UE), le versement de l'ASP peut être maintenu pendant 3 mois maximum sous réserve du respect des conditions prévues par le règlement (CE) n° 883/2004 (*Circ. Unédic n° 2010-23 du 17/12/2010*).

## **4. PROTECTION SOCIALE DU BENEFICIAIRE DE L'ASP**

Les règles relatives à la protection sociale du bénéficiaire du CSP sont prévues aux articles L. 311-5, L. 351-3 et L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

### **4.1. ASSURANCE MALADIE, MATERNITE**

Les bénéficiaires de l'ASP conservent la qualité d'assuré et bénéficient du maintien de leurs droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont ils relevaient antérieurement, sans qu'aucune cotisation ne soit due à ce titre, en application des articles L. 311-5, L. 131-2 et L. 137-1 du code de la sécurité sociale.



## **4.2. ASSURANCE ACCIDENT DU TRAVAIL**

En application de l'article L. 412-8, 2° e) du code de la sécurité sociale, les bénéficiaires de l'ASP disposent d'une couverture au titre des dispositions relatives aux accidents du travail et du trajet pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion des actions favorisant leur reclassement.

## **4.3. ASSURANCE VIEILLESSE**

En application de l'article L. 351-3, 2° du code de la sécurité sociale, les périodes indemnisées au titre de l'ASP sont prises en considération en vue de l'ouverture du droit à pension de vieillesse.

L'article L. 135-2 du code de la sécurité sociale prévoit que les dépenses sont prises en charge par le fonds de solidarité vieillesse.

## **4.4. RETRAITE COMPLEMENTAIRE**

Il résulte de l'accord du 14 mai 2014 relatif au financement par l'assurance chômage de points de retraite complémentaire, que les bénéficiaires de l'ASP acquièrent des droits auprès des régimes de retraite complémentaire selon les mêmes modalités que les bénéficiaires de l'assurance chômage.

Sur le montant de l'ASP, est retenue une participation de 3 % assise sur le salaire journalier de référence.

Le prélèvement de cette participation ne peut avoir pour effet de réduire le montant de l'ASP en deçà de l'ARE minimale fixée au dernier alinéa de l'article 17 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, soit 28,67 € au 1<sup>er</sup> juillet 2015 (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 15 § 4*).

Le produit de cette participation est affecté au financement des retraites complémentaires des bénéficiaires de l'ASP.

## **5. FINANCEMENT DU DISPOSITIF CSP**

### **5.1. FINANCEMENT DES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT**

#### **5.1.1. Participation de l'État et de l'Unédic**

Une convention pluriannuelle entre l'Etat et l'Unédic détermine les modalités de financement du CSP et des mesures d'accompagnement qu'il comprend. Une annexe financière est négociée annuellement entre l'Etat et l'Unédic (*C. trav., art. L. 1233-70 al. 2 ; Conv. CSP du 26/01/2015, art. 24*).

## **5.1.2. Participation au Financement des Formations effectuées dans le cadre du CSP au titre du FPSPP**

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels finance, notamment par voie d'appel à projet auprès des OPCA volontaires, des actions de formation en faveur des bénéficiaires du CSP dans les conditions prévues par l'accord du 8 décembre 2014 et la convention du 26 janvier 2015. Ce concours s'exerce dans des limites fixées par l'annexe financière à la convention entre l'Etat et le FPSPP.

Par ailleurs, les OPCA financeront également 20% des coûts pédagogiques des formations dans le cadre du CSP (*ANI du 07/01/2015 relatif à l'affectation des ressources du FPSPP, art. 4 et 5*). Un décret d'application de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques précise les modalités de mise en œuvre de cette contribution obligatoire (*Décret n°2015-1749 du 23 décembre 2015, J.O. du 26 décembre 2015*).

Ces financements ne sont pas exclusifs des concours apportés par d'autres partenaires (conseil régional, Pôle emploi, etc.).

## **5.2. FINANCEMENT DE L'ASP**

### **5.2.1. Salariés justifiant d'une année d'ancienneté dans l'entreprise**

Pour tout bénéficiaire du CSP justifiant d'une année d'ancienneté ou plus dans l'entreprise, l'employeur contribue au financement de l'ASP versée en s'acquittant du paiement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du CSP.

Cette contribution comprend l'ensemble des charges patronales et salariales, y compris les charges de sécurité sociale (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 21, al.1 et 2*).

Pôle emploi assure, pour le compte de l'Unédic, le recouvrement de ces sommes.

Dans le cas où l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du CSP est supérieure à 3 mois de salaire, la fraction excédant ce montant est versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 21 al.4*).

### **5.2.2. Salariés ne justifiant pas d'une année d'ancienneté dans l'entreprise**

Le financement de l'ASP versée aux bénéficiaires du CSP justifiant d'une ancienneté dans l'entreprise inférieure à une année, est pris en charge par l'assurance chômage.

Ces salariés, qui auraient bénéficié d'une indemnité de préavis s'ils n'avaient pas adhéré au CSP, en perçoivent le montant dès la rupture de leur contrat de travail (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 21 al.5*).

## **6. RECOUVREMENT DES PARTICIPATIONS DE L'EMPLOYEUR**

### **6.1. RECOUVREMENT DE LA PARTICIPATION AU FINANCEMENT DE L'ASP**

Le règlement des sommes dues par l'employeur au titre du financement de l'ASP est exigible au plus tard le 25 du deuxième mois civil suivant le début du CSP (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 25 § 1er*).

L'appel des sommes dues par l'employeur est effectué en fonction des données d'information que ce dernier aura mentionnées à la rubrique 8 de l'attestation d'employeur intitulée « *Participation au financement du contrat de sécurisation professionnelle* ».

### **6.2. CONTRIBUTION SPECIFIQUE DUE EN CAS DE NON-PROPOSITION DU CSP**

Cette contribution spécifique correspond à deux mois de salaire brut si le salarié n'a pas accepté le CSP proposé par le conseiller Pôle emploi.

Le règlement de cette contribution spécifique est exigible dans un délai de 15 jours suivant la date d'envoi de l'avis de versement.

Celle-ci est portée à trois mois de salaire comprenant l'ensemble des charges patronales et salariales, dans l'hypothèse où le salarié accepte le CSP proposé par le conseiller Pôle emploi.

Le règlement de cette contribution spécifique est exigible au plus tard le 25 du deuxième mois civil suivant le début du CSP.

Pôle emploi assure, pour le compte de l'Unédic, le recouvrement de ces éventuelles contributions spécifiques (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 22*).

### **6.3. CONSEQUENCES EN CAS DE NON-PAIEMENT**

Les sommes non payées aux dates limites d'exigibilité sont passibles des majorations de retard dans les conditions fixées à l'article 25 § 2 de la convention relative au CSP.

Ces majorations correspondent à 5 % du montant des contributions qui n'ont pas été versées aux dates limites d'exigibilité, auxquels s'ajoute une majoration complémentaire de 0,4 % du montant des contributions dues par mois ou fraction de mois écoulé, à compter de la date d'exigibilité des contributions (*C. sec. soc., art. R. 243-18*).

Ces majorations peuvent être remises et des délais de paiement sont susceptibles d'être accordés dans les conditions prévues à l'article 26 § 2 de la convention relative au CSP.

En cas de non-paiement, toute action ou poursuite intentée est précédée d'une mise en demeure dans les conditions prévues par l'article R. 5422-9 du code du travail.

## **6.4. EN CAS DE PROCEDURE DE REDRESSEMENT OU DE LIQUIDATION JUDICIAIRE**

La procédure de recouvrement de la contribution due au titre du CSP, dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire, diffère selon que la date d'effet du CSP est antérieure ou postérieure au jugement d'ouverture de la procédure collective (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 23*). Ces sommes sont prises en charge par l'AGS dans certains cas, sous réserve que les appels de la contribution au financement du CSP lui aient été adressés avant la clôture de la procédure.

### **6.4.1. Date d'effet du contrat de sécurisation professionnelle antérieure au jugement d'ouverture de la procédure collective**

Dans le cadre des licenciements antérieurs au jugement d'ouverture de la procédure collective, l'employeur a mis en œuvre la procédure de licenciement et a adressé, en cas d'acceptation du CSP par le salarié, une attestation d'employeur CSP à Pôle emploi.

Dans ce cas, Pôle emploi procède à l'appel de la contribution au financement du CSP, auprès de l'employeur, dans les conditions de droit commun, soit pour le 25 du deuxième mois civil suivant le début du CSP.

Lorsqu'un mandataire judiciaire est nommé, il lui revient de vérifier les créances et, en l'absence de fonds disponibles dans l'entreprise, d'établir un relevé de créances à destination de l'AGS.

Il y a lieu de distinguer deux situations, selon que l'appel de la contribution au financement du CSP a ou n'a pas été émis à destination de l'employeur.

#### **6.4.1.1. L'appel de la contribution au financement du CSP n'a pas été émis**

Lorsque Pôle emploi a connaissance d'un jugement d'ouverture d'une procédure collective alors que l'appel n'a pas encore été émis, il adresse à la fois à l'employeur et au mandataire judiciaire l'appel de la contribution au financement du CSP. Ce courrier comporte les éléments figurant sur l'attestation d'employeur spécifique au CSP (durée de l'emploi, date d'engagement de la procédure de licenciement, montant de la participation au financement du CSP, montant du salaire mensuel brut du salarié, etc.).

#### **6.4.1.2. L'appel de la contribution au financement du CSP a été émis**

Dès lors qu'il a connaissance d'un jugement d'ouverture d'une procédure collective, Pôle emploi adresse les éléments figurant sur l'attestation d'employeur spécifique au CSP au mandataire judiciaire (*Titre II, point 6.4.1.1*).

En principe, ces éléments figurent dans l'appel de la contribution au financement du CSP qui a été adressé à l'employeur et le courrier correspondant n'a pas à être réémis.

Cependant, en cas de nouvel appel concernant un même salarié d'une même entreprise (par exemple, en cas de modification du montant de la contribution), le nouvel appel est adressé au mandataire judiciaire.

## **6.4.2. Date d'effet du contrat de sécurisation professionnelle postérieure au jugement d'ouverture de la procédure collective**

La situation dépend de la nature de la procédure collective (redressement ou liquidation) :

### **6.4.2.1. Entreprises en redressement judiciaire**

En cas de redressement judiciaire, l'administrateur judiciaire ou, selon le cas, l'employeur, a l'obligation de proposer un CSP à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée licencié pour motif économique.

Dans cette situation, l'administrateur judiciaire ou l'employeur établit, en cas d'acceptation du salarié, l'attestation d'employeur spécifique au CSP.

Pôle emploi adresse l'appel de contribution au mandataire judiciaire, afin qu'il soit en mesure de vérifier la créance et d'établir un relevé de créances à destination de l'AGS dans les meilleurs délais.

A réception de l'avis d'appel, le mandataire judiciaire, s'il ne dispose pas des fonds lui permettant de régler directement ces sommes à Pôle emploi, établit le relevé des créances et l'adresse à l'AGS.

### **6.4.2.2. Entreprises en liquidation judiciaire**

En cas de liquidation judiciaire, les mandataires judiciaires ont l'obligation de proposer un CSP à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée licencié pour motif économique.

Dans cette situation, le mandataire judiciaire, en cas d'acceptation du salarié, établit l'attestation d'employeur spécifique au CSP.

Dès que sa créance peut être chiffrée, Pôle emploi adresse l'appel de contribution au mandataire, afin qu'il soit en mesure de vérifier la créance et d'établir un relevé de créances à destination de l'AGS.

A réception de l'avis d'appel, le mandataire judiciaire, s'il ne dispose pas des fonds lui permettant de régler directement ces sommes à Pôle emploi, établit le relevé des créances et l'adresse à l'AGS.

## **TITRE III - SITUATION DES BENEFICIAIRES AU TERME DU CSP**

Lorsqu'au terme du CSP, le bénéficiaire n'a pas été reclassé, il peut bénéficier de l'ARE (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 27).

## **1. INDEMNISATION AU TERME DU DISPOSITIF DES BENEFICIAIRES JUSTIFIANT D'UNE ANNEE D'ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE**

### **1.1. MODALITES D'INDEMNISATION AU TERME DU DISPOSITIF**

En présence d'un reliquat de droit ARE existant lors de l'adhésion au CSP, ces bénéficiaires non reclassés au terme du CSP pourront être indemnisés, sans différé d'indemnisation ni délai d'attente, au titre de ce reliquat de droit ARE.

La reprise de ce reliquat de droit pourra intervenir s'il n'est pas déchu au sens de l'article 26 § 1<sup>er</sup> du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

En l'absence de reliquat de droit ARE existant lors de l'adhésion au CSP, ces bénéficiaires non reclassés au terme du CSP pourront être indemnisés, sans différé d'indemnisation ni délai d'attente, au titre du droit ARE dont ils auraient bénéficié s'ils n'avaient pas accepté le CSP.

Ce droit ARE sera ouvert dans les conditions et selon les modalités fixées au Titre I du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

### **1.2. IMPUTATION DU NOMBRE DE JOURS INDEMNISES AU TITRE DE L'ASP SUR LA DUREE D'INDEMNISATION AU TITRE DE L'ARE**

Dans tous les cas, le nombre de jours indemnisés au titre de l'ASP s'impute sur la durée d'indemnisation au titre de l'ARE.

Si après imputation du nombre de jours indemnisés au titre de l'ASP, le droit ARE à servir est épuisé, la situation de l'intéressé sera examinée en vue d'un rechargement des droits ou d'une nouvelle ouverture de droits.

## **2. INDEMNISATION AU TERME DU DISPOSITIF DES BENEFICIAIRES NE JUSTIFIANT PAS D'UNE ANNEE D'ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE**

Ces bénéficiaires non reclassés au terme du CSP pourront être indemnisés au titre du reliquat de droit ARE du dernier jour indemnisé au titre de l'ASP, si celui-ci n'est pas épuisé.

A contrario, si ce droit est épuisé, les bénéficiaires non reclassés au terme du CSP pourront voir leur situation examinée en vue d'un rechargement des droits ou d'une nouvelle ouverture de droits.

Le différé d'indemnisation et le délai d'attente peuvent, le cas échéant, être appliqués.

### **3. BENEFICIAIRES DONT L'ACTION DE FORMATION N'EST PAS ACHEVEE A L'ISSUE DU CSP**

Lorsqu'au terme du CSP, le bénéficiaire n'a pas achevé l'action de formation qui lui avait été prescrite, celle-ci se poursuit dans le cadre du PPAE (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 14 al. 2*).

L'intéressé est indemnisé immédiatement en « *ARE formation* » et la durée de ses droits est déterminée après imputation du nombre d'ASP versées. Il continue à bénéficier, le cas échéant, des aides à la formation qui lui avaient été précédemment accordées.

Le bénéficiaire du CSP qui ne peut percevoir l'ARE, en raison de l'épuisement de ses droits après imputation du nombre d'ASP versées peut avoir droit, le cas échéant, à l'allocation de solidarité spécifique (ASS) prévue à l'article L. 5423-1 du code du travail.

### **4. BENEFICIAIRES AYANT PERÇU L'ARE ENTRE LEUR IDE ET LE DEBUT DU CSP**

Lorsque le CSP a été proposé par le conseiller Pôle emploi à l'intéressé dans les conditions prévues à l'article 7 de la convention relative au CSP, une ouverture de droit ARE a pu être prononcée avant la prise d'effet du CSP.

Dans cette hypothèse, les conséquences sont les suivantes :

- pour les salariés justifiant d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, le versement de l'ARE reprend tel qu'il résulte de l'admission précédant le CSP, sans application des différés d'indemnisation et du délai d'attente même s'ils étaient en cours au moment de la prise d'effet du CSP et après déduction du nombre de jours indemnisés au titre de l'ASP ;
- pour les salariés ne justifiant pas d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, le paiement se poursuit sous forme d'ARE pour la durée d'indemnisation obtenue après imputation des jours indemnisés au titre de l'ARE et de l'ASP.

## **TITRE IV - ENTREE EN VIGUEUR**

La convention relative au CSP s'applique aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter de l'entrée en vigueur de ladite convention, soit au 1<sup>er</sup> février 2015 (*Conv. CSP du 26/01/2015, art. 31*).

Par date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique, il y a lieu de retenir :

- la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 1233-11 du code du travail ;
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévue aux articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du code du travail.

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2015, les dispositions de l'article 12 § 1<sup>er</sup> de la convention, relatives aux périodes d'activités professionnelles en entreprise en cours de CSP, s'appliquent à l'ensemble des bénéficiaires du CSP quelle que soit la date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique.

## **Pièce jointe n° 2**

### **Sigles et abréviations utilisés**



## SIGLES ET ABBREVIATIONS UTILISES

<b>Acc. d'appli.</b>	: Accord d'application
<b>AGS</b>	: Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés
<b>ARE</b>	: Allocation d'aide au retour à l'emploi
<b>Art.</b>	: Article
<b>ASP</b>	: Allocation de sécurisation professionnelle
<b>ASS</b>	: Allocation de solidarité spécifique
<b>C. proc. civ.</b>	: Code de procédure civil
<b>C. sec. soc.</b>	: Code de la sécurité sociale
<b>C. trav.</b>	: Code du travail
<b>CDD</b>	: Contrat à durée déterminée
<b>CDI</b>	: Contrat à durée indéterminée
<b>CE</b>	: Communauté européenne
<b>Circ.</b>	: Circulaire
<b>Conv.</b>	: Convention
<b>CPF</b>	: Compte personnel de formation
<b>CRDS</b>	: Contribution pour le remboursement de la dette sociale
<b>CSG</b>	: Contribution sociale généralisée
<b>CSP</b>	: Contrat de sécurisation professionnelle
<b>CTT</b>	: Contrat de travail temporaire
<b>DGEFP</b>	: Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
<b>Dir.</b>	: Directive
<b>DIRECCTE</b>	: Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
<b>EEE</b>	: Espace économique européen
<b>EMT</b>	: Evaluation en milieu de travail
<b>FCT</b>	: Fin du contrat de travail
<b>FPSP</b>	: Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
<b>IDE</b>	: Inscription comme demandeur d'emploi
<b>IDR</b>	: Indemnité différentielle de reclassement
<b>IPR</b>	: Instance paritaire régionale
<b>OPCA</b>	: Organisme paritaire collecteur agréé
<b>PAJE</b>	: Prestation d'accueil du jeune enfant
<b>PPAE</b>	: Projet personnalisé d'accès à l'emploi
<b>PSE</b>	: Plan de sauvegarde de l'emploi
<b>PSP</b>	: Plan de sécurisation professionnelle
<b>RG.</b>	: Règlement général
<b>SJR</b>	: Salaire journalier de référence
<b>Sv.</b>	: Suivant(s)
<b>UE</b>	: Union européenne

**Pièce jointe n° 3**

**Arrêté du 16 avril 2015 relatif  
à l'agrément de la convention du 26 janvier 2015  
relative au contrat de sécurisation professionnelle**

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

#### Arrêté du 16 avril 2015 relatif à l'agrément de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle

NOR : ETS1508229A

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,  
Vu le code du travail, notamment les articles L. 5422-20 à L. 5422-24 et R. 5422-16 à R. 5422-17 ;  
Vu les articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail ;  
Vu l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle ;  
Vu la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, son règlement général et accords d'application annexés ;  
Vu la demande d'agrément signée le 26 janvier 2015 par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME), l'Union professionnelle artisanale (UPA), la Confédération française démocratique du travail (CFDT), la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) et la Confédération générale du travail (CGT) ;  
Vu l'avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP) du 31 mars 2015 ;  
Vu l'avis paru au *Journal officiel* du 21 mars 2015,

Arrête :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés mentionnés à l'article L. 5422-13 du code du travail, les dispositions de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle.

**Art. 2.** – L'agrément des effets et sanctions de l'accord, visé à l'article 1<sup>er</sup>, est donné pour toute la durée de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle.

**Art. 3.** – La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 16 avril 2015.

Pour le ministre et par délégation :  
*La déléguée générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
E. WARGON

## A N N E X E

### CONVENTION DU 26 JANVIER 2015 RELATIVE AU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Le Mouvement des entreprises de France (MEDEF),  
La Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME),  
L'Union professionnelle artisanale (UPA),

D'une part,

La Confédération française démocratique du travail (CFDT),  
La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC),  
La Confédération française de l'encadrement CGC (CFE-CGC),  
La Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO),  
La Confédération générale du travail (CGT),

D'autre part,  
Vu les dispositions du code du travail ;  
Vu l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle ;  
Vu la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, son règlement général et accords d'application annexés,

#### Article 1<sup>er</sup>

La présente convention définit les conditions et les modalités d'application du contrat de sécurisation professionnelle précisées par l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014, en faveur des salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique, qui ne peuvent pas bénéficier d'un congé de reclassement prévu par l'article L. 1233-71 du code du travail.

Le contrat de sécurisation professionnelle leur permet de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un accompagnement renforcé et personnalisé consistant en un ensemble de mesures favorisant un reclassement accéléré vers l'emploi durable.

### CHAPITRE I<sup>er</sup>

#### Bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle

#### Article 2

Ont la faculté de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle, les salariés privés d'emploi :

a) Justifiant des conditions prévues aux articles 3, 4 (c et f) du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage ;

b) Aptés physiquement à l'exercice d'un emploi, au sens de l'article 4 d du règlement annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

#### Article 3

A titre expérimental, sur des bassins d'emploi donnés, les demandeurs d'emploi en fin de contrat de travail à durée déterminée d'au moins six mois peuvent bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle dans les conditions fixées par le comité de pilotage national visé à l'article 29 de la présente convention.

### CHAPITRE II

#### Procédure d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle

#### Article 4

§ 1. – Chacun des salariés concernés doit être informé, par l'employeur, individuellement et par écrit du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

Il dispose d'un délai de vingt et un jours pour accepter ou refuser un tel contrat à partir de la date de la remise du document proposant le contrat de sécurisation professionnelle selon les modalités prévues au paragraphe 2 du présent article.

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

Le document remis par l'employeur au salarié porte mention :

- de la date de remise du document faisant courir le délai de réflexion ;
- du délai de vingt et un 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.

Le document remis au salarié comporte également un volet bulletin « d'acceptation détachable », à compléter par le salarié s'il demande à bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle et à remettre à son employeur.

Au cours du délai de réflexion, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi, destiné à l'éclairer dans son choix.

§ 2. – Lorsque le licenciement pour motif économique doit être précédé d'un entretien préalable au licenciement, le document écrit d'information prévu au paragraphe 1 du présent article est remis au salarié au cours de cet entretien préalable, contre récépissé (1).

Lorsque le licenciement pour motif économique doit être soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants élus du personnel dans le cadre des articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du code du travail, le document écrit d'information prévu au paragraphe 1 est remis à chaque salarié concerné, contre récépissé, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel.

Lorsque le licenciement pour motif économique donne lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-2 à L. 1233-24-4 du code du travail, le document écrit d'information

prévu au paragraphe 1 est remis à chaque salarié, contre récépissé, au lendemain de la notification ou de l'acquisition de la décision administrative de validation ou d'homologation du plan prévue à l'article L. 1233-57-4 du même code.

Lorsque, 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 du contrat de sécurisation professionnelle n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

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

---

(1) S'agissant des salariées bénéficiant de la protection instituée par l'article L. 1225-4, alinéa 2, du code du travail, les documents d'information prévus au paragraphe 1 de l'article 5 peuvent être remis, au plus tard, le lendemain de la fin de la période de protection liée au congé de maternité.

#### Article 5

§ 1. – Le salarié manifeste sa volonté de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle en remettant à l'employeur le bulletin d'acceptation dûment complété et signé, accompagné d'une copie de sa pièce d'identité ou du titre en tenant lieu.

En cas d'acceptation du salarié, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties, à la date d'expiration du délai de réflexion visé à l'article 4 paragraphe 1 de la présente convention. Le salarié bénéficie, dès le jour suivant la rupture du contrat de travail, du statut de stagiaire de la formation professionnelle attaché au contrat de sécurisation professionnelle.

L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du contrat de sécurisation professionnelle par le salarié.

§ 2. – Dès l'acceptation du dispositif par le salarié, l'employeur transmet au Pôle emploi dans le ressort duquel le salarié est domicilié, le bulletin d'acceptation complété par l'employeur et le salarié, accompagné de la copie de la pièce d'identité de ce dernier ou du titre en tenant lieu.

Au plus tard à la rupture du contrat de travail, l'employeur complète son précédent envoi en adressant à ce Pôle emploi l'ensemble des documents nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur, notamment l'attestation d'employeur, la demande d'allocation de sécurisation professionnelle dûment complétée et signée par le salarié, la copie de la carte d'assurance maladie (carte Vitale).

§ 3. – L'ensemble des documents nécessaires à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle sont arrêtés par l'Unédic et remis par Pôle emploi, à l'employeur, à sa demande.

#### Article 6

Le contrat de sécurisation professionnelle est conclu pour une durée de douze mois et prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail. Cette durée est allongée des périodes d'activités professionnelles visées à l'article 12 de la présente convention et intervenues après la fin du sixième mois du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de trois mois supplémentaires. La durée du contrat de sécurisation professionnelle ne peut excéder quinze mois de date à date.

#### Article 7

Lors de l'inscription comme demandeur d'emploi d'un salarié licencié pour motif économique, le conseiller de Pôle emploi doit s'assurer que l'intéressé a été informé individuellement et par écrit du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

A défaut, le conseiller de Pôle emploi doit procéder à cette information en lieu et place de son employeur. Le salarié peut souscrire au contrat de sécurisation professionnelle dans un délai de vingt et un jours à compter de son inscription comme demandeur d'emploi. L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du contrat de sécurisation professionnelle par le salarié.

En cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, l'adhésion prend effet au lendemain de l'expiration du délai de réflexion. A compter de son inscription comme demandeur d'emploi jusqu'au terme du délai de réflexion, le salarié licencié peut être indemnisé dans les conditions de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

### CHAPITRE III

#### Les prestations d'accompagnement

#### Article 8

L'accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, sur la base du cahier des charges défini par le comité de pilotage national visé à l'article 29 de la présente convention, est confié à Pôle emploi qui peut déléguer cet accompagnement à d'autres opérateurs choisis par appel d'offres.

## Article 9

§ 1. – Les salariés qui acceptent le contrat de sécurisation professionnelle bénéficient, dans les huit jours de leur adhésion, d'un entretien individuel de prébilan pour l'examen de leurs capacités professionnelles.

Cet entretien de prébilan, qui peut conduire si nécessaire à un bilan de compétences, est suivi d'une période de préparation du plan de sécurisation professionnelle du bénéficiaire.

L'entretien de prébilan et la période de préparation qui lui succède sont destinés à identifier le profil et le projet de reclassement du bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle, ses atouts potentiels, ses difficultés et ses freins éventuels. Il est réalisé par l'opérateur en charge, pour le bassin d'emploi, des contrats de sécurisation professionnelle, en prenant notamment en compte les caractéristiques du bassin d'emploi concerné.

Ils permettent l'élaboration du plan de sécurisation professionnelle du bénéficiaire, qui est validé et mis en œuvre au plus tard dans le mois suivant l'entretien de prébilan.

Le plan de sécurisation professionnelle prend la forme d'un document écrit, qui formalise les relations entre les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle et Pôle emploi. Il précise les éléments requis par le présent article ainsi que les articles 10, 11, 12 et 20 de la présente convention, ainsi que les prestations fournies.

Le plan de sécurisation professionnelle peut être actualisé au vu du déroulement du parcours d'accompagnement et de reclassement du bénéficiaire.

§ 2. – A l'issue du quatrième mois d'accompagnement effectif, un point d'étape est réalisé afin que le conseiller référent et le bénéficiaire du dispositif analysent conjointement les actions mises en œuvre avec le projet défini lors de l'entretien de prébilan et d'envisager, le cas échéant, les ajustements et nouvelles actions à effectuer.

## Article 10

Les prestations d'accompagnement s'inscrivent dans le plan de sécurisation professionnelle du bénéficiaire visé à l'article 9 paragraphe 1 de la présente convention, qui comprend :

- si nécessaire, un bilan de compétences permettant d'orienter dans les meilleures conditions le plan de sécurisation ;
- un suivi individuel de l'intéressé par l'intermédiaire d'un référent spécifique, destiné à l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et à évaluer le bon déroulement de son plan de sécurisation, y compris dans les six mois suivant son reclassement ;
- 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 préformative prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé.

Ces prestations d'accompagnement, retenues d'un commun accord au vu du résultat de l'entretien de prébilan et dans le cadre de l'élaboration du plan de sécurisation professionnelle, sont mises en place au profit des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle au plus tard dans le mois suivant l'entretien individuel de prébilan.

## Article 11

Les actions de formation entreprises dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle et inscrites dans le plan de sécurisation professionnelle visé à l'article 9 paragraphe 1 de la présente convention, mises en place le plus rapidement possible, sont celles correspondant aux besoins de l'économie, prévisibles à court ou moyen terme et favorisant la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

En conséquence, le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle accède à toutes les formations éligibles au compte personnel de formation, sous réserve que la formation retenue corresponde au projet de reclassement du bénéficiaire visé à l'article 9 paragraphe 1 de la présente convention.

Lorsque l'action de formation, notamment s'il s'agit d'une action de requalification, n'est pas achevée au terme du contrat de sécurisation professionnelle, celle-ci se poursuit dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi, dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi au terme du contrat de sécurisation professionnelle, et dans les limites prévues à l'article 27 de la présente convention.

Les conditions dans lesquelles les formations effectuées dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle sont financées sont déterminées par un accord conclu entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel relatif à l'affectation des ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

## Article 12

§ 1. – Le bénéficiaire peut réaliser au cours de son contrat de sécurisation professionnelle des périodes d'activités professionnelles en entreprise, sous forme de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire d'une durée minimale de trois jours.

Le cumul total de ces périodes ne peut excéder six mois.

Le plan de sécurisation professionnelle expose au bénéficiaire les conditions et modalités selon lesquelles ces périodes d'activités professionnelles sont effectuées en vue de concourir à son projet de reclassement visé à l'article 9 paragraphe 1 de la présente convention.

Ces périodes sont validées au préalable par le conseiller référent afin d'en vérifier la cohérence avec le projet de reclassement du bénéficiaire.

Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié de l'entreprise ou de l'agence d'emploi, le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle et le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle sont suspendus.

Un bilan des périodes d'activités professionnelles réalisées pendant le contrat de sécurisation professionnelle est établi avec le conseiller référent en vue d'une capitalisation de l'expérience ainsi acquise par le bénéficiaire.

§ 2. – En cas de reprise d'emploi en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire d'une durée d'au moins six mois, l'intéressé cesse de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle.

La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai permet une reprise du contrat de sécurisation professionnelle pour la durée restant à courir conformément aux dispositions de l'article 6 de la présente convention.

Lorsque cette reprise d'emploi a donné lieu au versement de tout ou partie de la prime visée à l'article 14 de la présente convention, la durée d'indemnisation au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle est réduite conformément aux dispositions de l'article 16, paragraphe 1, alinéa 2, de la présente convention.

### Article 13

Lorsque, avant le terme du contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire reprend un emploi salarié dont la rémunération est, pour un nombre identique d'heures hebdomadaire de travail, inférieure à la rémunération de son emploi précédent, il perçoit une indemnité différentielle de reclassement.

Le montant mensuel de l'indemnité différentielle de reclassement est égal à la différence entre 30 fois le salaire journalier de référence servant au calcul de l'allocation de sécurisation professionnelle et le salaire brut mensuel de l'emploi repris.

Cette indemnité, dont l'objet est de compenser la baisse de rémunération, est versée mensuellement, à terme échu, pour une durée qui ne peut excéder douze mois et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % des droits résiduels à l'allocation de sécurisation professionnelle.

### Article 14

Le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle qui retrouve avant la fin du dixième mois du dispositif un emploi sous forme de contrat de travail à durée indéterminée, de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire d'une durée d'au moins six mois, cesse de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle, sous réserve de l'article 12, paragraphe 2, de la présente convention, et peut solliciter le versement d'une prime au reclassement s'il remplit les conditions suivantes :

- son plan de sécurisation professionnelle a été validé conformément aux dispositions de l'article 9 paragraphe 1 de la présente convention ;
- il bénéficie de l'allocation de sécurisation professionnelle dans les conditions prévues à l'article 15 paragraphe 1 de la présente convention.

La demande de prime au reclassement doit intervenir dans un délai de trente jours suivant la date de reprise d'emploi. Cette demande est effectuée au moyen d'un formulaire conforme au modèle établi par l'Unédic, complété, daté et signé par le bénéficiaire.

Il est informé de la possibilité de percevoir cette prime de reclassement.

Cette prime, équivalente à 50 % des droits résiduels à l'allocation de sécurisation professionnelle, ne peut être attribuée qu'une fois et donne lieu à deux versements égaux :

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

Cette prime ne peut se cumuler, pour le même emploi, avec l'indemnité différentielle de reclassement visée à l'article 13 de la présente convention.

## CHAPITRE IV

### L'allocation de sécurisation professionnelle

#### Article 15

§ 1. – Pendant la durée du contrat de sécurisation professionnelle, les bénéficiaires justifiant au moment de leur licenciement de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 (3<sup>e</sup>) du code du travail, perçoivent une allocation de sécurisation professionnelle égale à 75 % de leur salaire journalier de référence défini conformément à l'article 13 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 31, paragraphe 3, de la présente convention, la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent est d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 (2°) du code du travail.

Le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de l'allocation journalière est établi conformément aux articles 11, 12 et 20 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

Cette allocation ne peut être :

- ni inférieure au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle. A ce titre, en cas de perte involontaire d'une activité conservée pendant le contrat de sécurisation professionnelle, le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle peut être révisé afin de ne pas être inférieur au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi qui aurait été révisé dans les conditions prévues à l'article 34 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage ;
- ni supérieure à l'allocation maximale au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi calculée sur la base d'un salaire de référence plafonné conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe 2, du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

§ 2. – Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle ne justifiant pas, au moment de leur licenciement, de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise au sens de l'article L. 1234-1 (3°) du code du travail, est égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi tel que fixé par les articles 14, 15, 16, 17, 18, paragraphes 2, 19, 20, 26, 28, 29 et 34 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 31, paragraphe 3, de la présente convention, la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent est d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 (2°) du code du travail.

§ 3. – Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 2° ou de 3° catégorie, au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, est cumulable la pension d'invalidité de 2° ou de 3° catégorie dans les conditions prévues par l'article R. 341-17 du code de la sécurité sociale, dès lors que les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits ont été cumulés avec la pension.

A défaut, l'allocation servie aux bénéficiaires d'une telle pension est égale à la différence entre le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle et celui de la pension d'invalidité.

§ 4. – Une participation de 3 % assise sur le salaire journalier de référence est retenue sur l'allocation journalière. Le prélèvement de cette participation ne peut avoir pour effet de réduire le montant des allocations tel qu'il est fixé au dernier alinéa de l'article 14 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

Le produit de cette participation est affecté au financement des retraites complémentaires des bénéficiaires de l'allocation de sécurisation professionnelle.

## Article 16

§ 1. – L'allocation de sécurisation professionnelle est versée pour la durée du contrat de sécurisation professionnelle définie à l'article 6 de la présente convention, sous réserve des dispositions prévues à l'article 12 de la présente convention.

En cas de rupture de la période d'essai et de reprise du contrat de sécurisation professionnelle en application des dispositions de l'article 12, paragraphe 2, de la présente convention, la durée d'indemnisation que représente le montant de la prime versée en application de l'article 14 est imputée sur la durée d'indemnisation courant du jour de la reprise de l'indemnisation au terme du contrat de sécurisation professionnelle.

§ 2. – Pour les bénéficiaires visés à l'article 15, paragraphe 2, de la présente convention, la durée de versement de l'allocation de sécurisation professionnelle ne peut en aucun cas excéder celle à laquelle ils auraient pu prétendre au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

## Article 17

L'allocation de sécurisation professionnelle est payée mensuellement à terme échu, pour tous les jours ouvrables ou non.

Le service des allocations doit être interrompu à compter du jour où l'intéressé :

- a) Retrouve une activité professionnelle salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger, à l'exception des cas visés à l'article 12 de la présente convention ;
- b) Est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces ;
- c) Est admis à bénéficier du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant ;
- d) Cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage visé à l'article 4, alinéa 1, de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage ;



e) Est admis au bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale ;

f) Cesse de remplir la condition visée à l'article 4 c du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage ;

g) A conclu un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article du code du service national.

#### Article 18

Les articles 27, 37 et 38 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage sont applicables aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle.

### CHAPITRE V

#### Prescription

#### Article 19

Le délai de prescription de la demande en paiement de l'allocation de sécurisation professionnelle, de l'indemnité différentielle de reclassement et de la prime au reclassement est de deux ans suivant leur fait générateur.

### CHAPITRE VI

#### Suivi de l'exécution des prestations d'accompagnement du contrat de sécurisation professionnelle

#### Article 20

§ 1. – Le plan de sécurisation professionnelle visé à l'article 9, paragraphe 1, de la présente convention précise les conditions, y compris les modalités de recours, dans lesquelles l'intéressé cesse de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle :

- lorsqu'il refuse une action de reclassement et de formation ou ne s'y présente pas, ou lorsqu'il refuse à deux reprises une offre raisonnable d'emploi ;
- lorsqu'il a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de bénéficier indûment du contrat de sécurisation professionnelle.

§ 2. – Lorsque l'intéressé cesse de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle dans le cadre des dispositions du paragraphe 1, il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et son dossier est transmis au directeur de l'unité territoriale de la DIRECCTE.

### CHAPITRE VII

#### Financement du contrat de sécurisation professionnelle

#### Article 21

L'employeur contribue au financement de l'allocation de sécurisation professionnelle versée aux bénéficiaires visés à l'article 15, paragraphe 1, de la présente convention en s'acquittant du paiement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du dispositif et qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale prévue à l'article L. 1234-1 (2° et 3°) du code du travail.

Cette contribution comprend l'ensemble des charges patronales et salariales.

Pôle emploi assure, pour le compte de l'Unédic, le recouvrement de ces sommes.

Dans le cas où l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du contrat de sécurisation professionnelle est supérieure à trois mois de salaire, la fraction excédant ce montant est versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.

Les salariés visés à l'article 15, paragraphe 2, de la présente convention qui auraient bénéficié d'une indemnité de préavis s'ils n'avaient pas adhéré au contrat de sécurisation professionnelle en perçoivent le montant dès la rupture de leur contrat de travail.

#### Article 22

En cas de non-respect de son obligation de proposer le contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur est redevable à Pôle emploi d'une contribution spécifique correspondant à deux mois de salaire brut, portée à trois mois de salaire comprenant l'ensemble des charges patronales et salariales lorsque l'ancien salarié bénéficie du contrat de sécurisation professionnelle en application des dispositions de l'article 7 de la présente convention.

Pôle emploi assure, pour le compte de l'Unédic, le recouvrement de ces éventuelles pénalités.

### Article 23

En cas de licenciements intervenus antérieurement à l'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaires, Pôle emploi communique sans délai les informations utiles portées sur l'attestation d'employeur et, le cas échéant, l'appel de contribution due au titre du contrat de sécurisation professionnelle, au mandataire judiciaire compétent, afin que ce dernier puisse vérifier son montant. A défaut de fonds disponibles au sein de l'entreprise, le mandataire judiciaire adresse un relevé de créances à l'association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS).

Pour les licenciements intervenus postérieurement à l'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaires, Pôle emploi adresse l'appel de contribution due au titre du contrat de sécurisation professionnelle au mandataire judiciaire compétent, afin que ce dernier puisse vérifier son montant. A défaut de fonds disponibles au sein de l'entreprise, le mandataire judiciaire établit un relevé de créances pour prise en charge par le régime de garantie des créances des salariés (AGS).

### Article 24

Une convention Etat-Unédic fixe les modalités de financement du dispositif et les modalités de collaboration entre les parties à tous les niveaux du dispositif. Une annexe financière sera négociée annuellement avec l'Etat.

## CHAPITRE VIII

### Recouvrement

### Article 25

§ 1. – Le règlement des sommes dues par l'employeur visées aux articles 21 et 22 de la présente convention est exigible au plus tard le 25 du deuxième mois civil suivant le début du contrat de sécurisation professionnelle.

§ 2. – Les contributions non payées à la date limite d'exigibilité fixée au paragraphe 1 du présent article sont passibles des majorations de retard prévues par l'article R. 243-18 du code de la sécurité sociale.

§ 3. – Toute action intentée ou poursuite engagée contre un employeur manquant aux obligations de la présente convention est obligatoirement précédée d'une mise en demeure dans les conditions prévues à l'article R. 5422-9 du code du travail.

### Article 26

§ 1. – Remise des contributions.

Une remise partielle ou totale des contributions restant dues par un employeur bénéficiant d'une procédure de conciliation ou de sauvegarde peut être accordée lorsqu'une telle remise préserve les intérêts généraux de l'assurance chômage.

Une remise partielle des contributions restant dues par un employeur en redressement ou liquidation judiciaire peut être accordée lorsqu'un paiement partiel sur une période donnée est de nature à mieux préserver les intérêts du régime qu'un paiement intégral sur une période plus longue.

§ 2. – Remise des majorations de retard et délais de paiement.

Une remise totale ou partielle des majorations de retard prévues à l'article 25, paragraphe 2, ainsi que des délais de paiement, peuvent être consentis aux débiteurs qui en font la demande. Les demandes de remise des majorations de retard ainsi que les demandes de délai de paiement sont examinées par l'instance compétente au sein de Pôle emploi.

En cas de redressement ou de liquidation judiciaires, les majorations de retard prévues à l'article 25, paragraphe 2, dues à la date du jugement d'ouverture sont remises d'office. Les remises de majorations de retard et pénalités et délais de paiement des contributions sont accordés dans les conditions de l'accord d'application n° 12 de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

## CHAPITRE IX

### Détermination des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi au terme du contrat de sécurisation professionnelle

### Article 27

Le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle qui, au terme de ce contrat est à la recherche d'un emploi, peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente, et ce :

- au titre d'une reprise de droits en application de l'article 26 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage ;
- au titre du droit auquel l'intéressé aurait pu prétendre s'il n'avait pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle.

La durée d'indemnisation au titre de ces droits est réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle.

## CHAPITRE X Dispositions diverses

### Article 28

La présente convention confie à l'Unédic la gestion des contrats de sécurisation professionnelle proposés par les employeurs qui relèvent du champ d'application du régime d'assurance chômage fixé par l'article L. 5422-13 du code du travail, ou par des employeurs qui ont adhéré à titre irrévocable à ce régime conformément à l'article L. 5424-2 (2<sup>e</sup>) dudit code.

### Article 29

§ 1. – Un comité de pilotage national est chargé du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre de la présente convention.

Ce comité est composé des Partenaires sociaux signataires de la présente convention et des représentants de l'Etat ; les services de l'Unédic sont étroitement associés au suivi et à l'évaluation du dispositif.

Ce comité se réunit une fois par trimestre.

L'Unédic assure, conjointement avec la DGEFP, le secrétariat technique du dispositif. Les actions financées dans les conditions fixées par la présente convention font l'objet d'un suivi comptable spécifique.

Les organismes nationaux intéressés par le dispositif (Pôle emploi, FPSPP, OPCA, etc.) sont associés aux travaux du comité de pilotage en tant que de besoin.

§ 2. – Le comité de pilotage national établit le cahier des charges que devront respecter Pôle emploi ainsi que les opérateurs auxquels Pôle emploi délègue l'accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle.

Tous les opérateurs, y compris Pôle emploi, chargés de l'accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle sont rémunérés en fonction des résultats obtenus en matière de reclassement durable à l'emploi. S'agissant de Pôle emploi, la rémunération aux résultats tient compte des contraintes liées à sa mission d'opérateur public de l'emploi.

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif, Pôle emploi veille à ce que les relations avec les opérateurs en charge du suivi soient facilitées par un partage d'informations optimisé (par exemple, par la mise à disposition des opérateurs des déclarations préalables à l'embauche concernant les bénéficiaires dont ils ont la charge de l'accompagnement et du suivi).

§ 3. – Le comité de pilotage national définit le cadre et les paramètres de l'expérimentation du contrat de sécurisation professionnelle visée à l'article 3 de la présente convention. Il est chargé de suivre la mise en œuvre de cette expérimentation ainsi que son coût global, lequel ne peut excéder trois millions d'euros.

§ 4. – Le comité de pilotage national est annuellement destinataire des éléments suivants :

- les informations lui permettant d'évaluer l'accélération de l'entrée en accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle ;
- les informations lui permettant d'évaluer les effets sur le retour à l'emploi durable de la possibilité pour les bénéficiaires de réaliser des périodes d'activité professionnelle en entreprise dans les conditions prévues par l'article 12, ainsi que ceux de l'allongement de la durée du CSP en cas de périodes d'activité professionnelle dans les conditions prévues à l'article 6 de la présente convention ;
- les indicateurs lui permettant d'évaluer les effets sur le retour à l'emploi durable de l'indemnisation au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle représentant 75 % du salaire journalier prévue par l'article 15 paragraphe 1 de la présente convention ;
- les indicateurs lui permettant d'évaluer l'effet incitatif au retour à l'emploi durable et le coût de l'indemnité différentielle de reclassement prévue par l'article 13 de la présente convention, et d'apprécier la typologie des bénéficiaires de cette indemnité en termes notamment de catégories socioprofessionnelles et de niveaux de qualification ;
- les indicateurs lui permettant d'évaluer l'effet incitatif au retour à l'emploi durable et le coût de la prime au reclassement prévue par l'article 14 de la présente convention, et d'apprécier la typologie des bénéficiaires de cette prime en termes notamment de catégories socioprofessionnelles et de niveaux de qualification.

Le comité de pilotage national est également destinataire, au plus tard six mois avant le terme de la présente convention visé à l'article 31, paragraphe 1, des informations relatives à la situation des bénéficiaires du dispositif dans les six mois suivant leur reclassement.

### Article 30

Les représentants des signataires de la présente convention au sein des instances paritaires régionales veillent à la mise en œuvre de cette convention et des décisions du comité de pilotage visé au paragraphe ci-dessus.

Ces représentants constituent avec les représentants de l'Etat :

- dans chaque bassin d'emploi, ou au niveau départemental (quand la taille du département le justifie), un comité de pilotage autour de l'opérateur désigné pour la gestion du contrat de sécurisation professionnelle. Les opérateurs intervenant sur le dispositif local seront associés à ses travaux ;

- un comité régional, qui réunit une fois par trimestre l'ensemble des parties pour tirer un bilan du fonctionnement du dispositif et veiller à l'articulation des besoins repérés dans les bassins d'emploi avec les offres de formation développées.

La composition et les attributions de ces deux comités sont précisées dans le cahier des charges visé au paragraphe ci-dessus.

## CHAPITRE XI

### Durée de l'accord. – Entrée en vigueur

#### Article 31

§ 1. – La présente convention entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> février 2015 et produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2016.

Elle peut être renouvelée si les signataires de la présente convention constatent, au vu des résultats d'une évaluation sur la qualité de l'accompagnement et l'efficacité des reclassements réalisés, que les conditions d'accompagnement ont été remplies.

Toutefois, les bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle à cette date d'échéance demeureront régis par les dispositions de la présente convention.

§ 2. – La présente convention s'applique aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1<sup>er</sup> février 2015.

Par date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique, il y a lieu d'entendre :

- la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 1233-11 du code du travail ;
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévue aux articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du code du travail.

Par dérogation aux paragraphes précédents, les dispositions prévues par l'article 12, paragraphe 1, de la présente convention sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> mars 2015 à tous les bénéficiaires d'un CSP en cours d'exécution, quelle que soit la date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique.

§ 3. – Une convention entre l'Etat et l'Unédic détermine les conditions et modalités selon lesquelles les salariés justifiant au moment de leur licenciement d'une à deux années d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 (2<sup>o</sup>) du code du travail, peuvent bénéficier de l'allocation de sécurisation professionnelle conformément aux articles 15, paragraphe 1, et 16, alinéa 1, de la présente convention, ainsi que la date d'entrée en vigueur de cette mesure.

§ 4. – Par dérogation aux dispositions prévues aux paragraphes précédents, la mise en œuvre de la révision de l'allocation de sécurisation professionnelle en cas de perte involontaire d'une activité conservée pendant le contrat de sécurisation professionnelle mentionnée à l'article 15, paragraphe 1, de la présente convention, sera effective au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2015.

## CHAPITRE VII

### Révision

#### Article 32

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention conviennent, dans l'hypothèse où le contrat de sécurisation professionnelle générerait un surcoût pour l'Unédic par rapport au coût du contrat de sécurisation professionnelle issu de l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 de plus de 150 millions d'euros par an, de se réunir pour étudier les éventuels ajustements du dispositif à mettre en œuvre ainsi qu'au vu des résultats de l'enquête menée par la DARES et l'Unédic courant 2015.

#### Article 33

La présente convention sera déposée à la direction générale du travail de Paris.

Fait à Paris, le 26 janvier 2015.

Pour le MEDEF

Pour la CGPME

Pour l'UPA

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO