



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Service Affaires Sociales

*Circulaire AS n° 23.19
19/12/2019*

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Le CSP est prolongé jusqu'au 30 juin 2021

Pour rappel, les **entreprises de moins de 1000 salariés** ou celles qui sont en redressement ou en liquidation judiciaire, quelle que soit leur taille, doivent proposer, sous certaines conditions, un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) aux salariés visés par un **licenciement pour motif économique**.

A défaut de proposition, l'employeur devra verser à Pôle emploi une contribution égale à **deux mois de salaire brut moyen des 12 derniers mois travaillés**.

Pour mémoire :

- le délai de réflexion pour accepter ou refuser une CSP est de **21 jours**,
- la durée du CSP est de **12 mois**,
- et le montant de l'indemnisation est fixé à **75 % du salaire journalier de référence pendant 12 mois**.

Les conditions et modalités d'accès au CSP, applicables pour tout licenciement économique engagé à compter du 1^{er} février 2015, vous ont été présentées par circulaire Formation Professionnelle n° 07.15 du 11/06/15.

Par un avenant n° 4 du 12 juin 2019, les partenaires sociaux ont décidé de prolonger jusqu'au 30 juin 2021 la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP.

Nous vous informons que cet avenant a été agréé par un arrêté du 7 novembre 2019, publié au Journal Officiel du 9 novembre 2019. **La prolongation du CSP jusqu'au 30 juin 2021 est ainsi effective.**

1. Les nouveautés

Le dispositif, même s'il reste globalement inchangé, connaît quelques aménagements afin de répondre aux remontées des bénéficiaires, des entreprises et des opérateurs.

En effet, l'avenant apporte quelques aménagements au dispositif sur les éléments suivants :

➤ Nouvelle hypothèse de prolongation du CSP

Jusqu'alors, conclu en principe pour une durée de 12 mois, avec prise d'effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail, le CSP pouvait être prolongé, en raison de la réalisation de périodes d'activités professionnelles après la fin du 6^{ème} mois du CSP et dans la limite de 3 mois supplémentaires.

Désormais, le CSP peut également être prolongé, en raison de périodes d'arrêt maladie (dans la limite de 4 mois) ou de congé de maternité (dans la limite de la durée légale de ce congé).

➤ Création d'un entretien final

Pour rappel, les salariés qui acceptent le contrat de sécurisation professionnelle bénéficient, dans les 8 jours de leur adhésion, d'un entretien individuel de pré-bilan pour l'examen de leurs capacités professionnelles.

Cet entretien de pré-bilan, 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 pré-bilan 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 pré-bilan.

Le plan de sécurisation professionnelle prend la forme d'un document écrit qui doit être **désormais signé par le conseiller en charge de l'accompagnement et le bénéficiaire, et remis à celui-ci.**

Le plan de sécurisation professionnelle formalise les relations entre les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle et Pôle emploi. Il peut être actualisé au vu du déroulement du parcours d'accompagnement et de reclassement du bénéficiaire.

De plus, désormais, au cours des 2 derniers mois du CSP, un entretien final de bilan est réalisé entre le conseiller référent et le bénéficiaire, formalisé par écrit et remis au bénéficiaire et, le cas échéant, au conseiller.

➤ Interdiction des cumuls de revenus

Indépendamment de l'allocation de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire d'un CSP peut recevoir :

- une indemnité différentielle de reclassement, si avant le terme du CSP, il reprend un emploi avec une rémunération inférieure à la rémunération de son emploi précédent, pour la même durée du travail ;
- une prime au reclassement, si avant la fin du 10e mois de son CSP, il retrouve un emploi durable (sous la forme d'un CDI, ou d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire de 6 mois ou plus).

Désormais, est strictement interdit, tout cumul entre l'indemnité différentielle de reclassement (ou la prime de reclassement) et l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) versée en cas d'activité réduite ou l'aide à la création ou à la reprise d'entreprise (ACRE).

➤ Prise en charge par l'assurance chômage

Si le salarié s'inscrit, à la fin du CSP, comme demandeur d'emploi, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), versée par Pôle emploi, prend le relais, sans délai d'attente ni différé d'indemnisation, pour une durée réduite du nombre de jours indemnisés au titre du CSP.

Désormais tout départ volontaire non opposable en cours de CSP ne peut plus être remis en cause ultérieurement par l'assurance chômage.

2. L'entrée en vigueur

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique **engagée à compter du 1^{er} juillet 2019.**

Par date d'engagement de la procédure, il y a lieu de se référer, selon le nombre de licenciements envisagés :

- à la date de l'entretien préalable ;
- à la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel.