

LE CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE

La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 a mis en place un nouveau dispositif, destiné à l'accompagnement des salariés faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique. Dans un contexte de hausse importante du chômage, il trouve toute son importance.

Il remplace les conventions de reclassement personnalisé (CRP) et les contrats de transition professionnelle (CTP), et ce depuis le 24 septembre 2011.

Le CSP doit être proposé à tous les salariés des entreprises de moins de 1000 salariés ou à ceux appartenant à des entreprises placées en redressement ou liquidation judiciaire, sans condition d'effectif, dont le licenciement économique est envisagé et qui remplissent certaines conditions.

Ces conditions sont les suivantes :

- justifier d'une année au moins d'ancienneté dans l'entreprise et d'une affiliation à un régime d'assurance chômage (ce qui exclue ainsi les salariés dirigeants qui ne cotisent pas à ce régime)
- ne pas avoir atteint l'âge légal pour être admis à la retraite (en l'état actuel 62 ans)
- résider régulièrement sur le territoire
- être apte physiquement à l'exercice d'un emploi.

A la différence de la précédente CRP, le CSP peut concerner les salariés qui n'ont pas un an d'ancienneté, s'ils remplissent toutes les autres conditions et s'ils disposent de droits à l'assurance chômage, avec cette réserve que le montant et la durée de l'allocation qui leur sera servie au titre du CSP seront alors limités aux droits par eux acquis.

Il appartient à l'employeur de proposer le CSP au salarié dont le licenciement économique est envisagé, soit lors de l'entretien préalable, soit à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel lorsque le licenciement est soumis à la procédure d'information et de consultation de ces représentants.

L'employeur doit ainsi prendre attache avec les services de Pôle Emploi pour se procurer les documents nécessaires, qui sont également accessibles et téléchargeables sur le site www.pole-emploi.fr.

Chacun des salariés concernés doit être informé individuellement, et se voir remettre une documentation par écrit, contre récépissé. Aussi, si le salarié ne se rend pas à l'entretien, il importe qu'au plus vite l'employeur lui adresse cette documentation par recommandé avec AR, dès lors qu'il devra justifier avoir satisfait à son obligation d'information du salarié.

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours à compter de la remise de cette documentation, qui d'ailleurs doit être accompagnée d'un volet détachable permettant l'acceptation.

Le silence du salarié équivaut à un refus.

L'acceptation du salarié emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord entre les parties, au terme du délai de 21 jours, même si l'acceptation intervient avant l'expiration de ce délai. Elle joue alors sans autre préavis.

Cependant, l'employeur conserve l'obligation de notifier au salarié, dans un document écrit, le motif économique qui l'a conduit à proposer un CSP.

Dans un arrêt du 30 novembre 2011 rendu en matière de CRP totalement transposable au CSP, la Cour de Cassation rappelle ainsi que cette énonciation des motifs doit figurer :

- soit dans le document écrit d'information remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement
- soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L 1233-15 et L 1233-39 du Code du Travail
- soit encore, lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié de la proposition de convention, dans tout autre document écrit, remis ou adressé à celui-ci au plus tard au moment de son acceptation.

L'employeur doit ainsi être vigilant. Dans cette affaire soumise à la Cour de Cassation, l'employeur n'avait notifié au salarié le motif économique de la rupture que quelques jours après avoir reçu l'acceptation par le salarié de la CRP. Les juges ont considéré que cette notification était tardive, et qu'elle rendait alors la rupture sans cause réelle et sérieuse, faute d'avoir été motivée dans les temps requis.

C'est là encore une spécificité de la rupture du contrat par l'adhésion du salarié à ce CSP. Alors même que le Code du Travail évoque une rupture d'un commun accord entre les parties, la Cour de Cassation a très tôt considéré qu'elle ne privait pas le salarié du droit de contester néanmoins le motif économique ayant présidé à la rupture et la proposition de la convention. L'employeur reste ainsi soumis aux mêmes obligations de recherche préalable de reclassement et de justification du motif économique. La proposition du CSP ne suffit pas à satisfaire à cette obligation préalable de la recherche d'un reclassement.

Toute contestation portant sur la rupture du contrat par un CSP ou son motif se prescrit en revanche par 12 mois à compter de l'adhésion au CSP. Ce délai n'est toutefois opposable au salarié que s'il en a été fait expressément mention dans la proposition de CSP.

L'adhésion du salarié au CSP le prive de préavis, mais lui maintient le droit à percevoir l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Il perd en revanche les droits acquis par lui au titre du droit individuel à la formation (DIF) simplement parce que la somme correspondant aux heures par lui acquises à ce titre est versée par l'employeur à Pôle Emploi pour le financement des mesures du CSP.

Il a également été récemment jugé que le salarié adhérent à une CRP (solution là aussi transposable au CSP) conservait le bénéfice de la priorité de réembauchage, même si cela ne résultait pas clairement des textes applicables. (Cour de Cassation Chambre Sociale 30

novembre 2011). Cela doit donc conduire l'employeur à informer le salarié de cette priorité, dans le document par lequel il notifie au salarié le motif économique de la rupture.

L'employeur contribue au financement du CSP par le versement à Pôle Emploi de l'indemnité correspondant aux heures de formation acquises par le salarié au titre du DIF, et de l'indemnité compensatrice de préavis qui aurait dû être versée au salarié, dans la limite toutefois de trois mois. Si le salarié bénéficiait d'une indemnité supérieure à trois mois, il doit alors recevoir le paiement du solde

L'adhésion du salarié au CSP lui permet de bénéficier d'une meilleure prise en charge au titre du régime d'assurance chômage (allocation plus élevée). Elle lui ouvre la possibilité de bénéficier d'actions spécifiques de formation ou de reconversion professionnelles.

Le contrat de sécurisation professionnelle est conclu avec le Pôle Emploi et le salarié, dès le lendemain de la fin du contrat de travail, et ce pour une durée maximale de 12 mois..

Pendant ce contrat, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle (il n'est donc pas considéré comme chômeur) et perçoit de Pôle Emploi une allocation spécifique de sécurisation, égale à 80 % du salaire journalier de référence (ce qui revient ainsi quasiment au salaire net).

Le salarié qui accepte le CSP doit bénéficier dans les 8 jours d'un entretien individuel de pré bilan, lequel peut conduire ensuite à la mise en place d'un bilan de compétences. Ensuite sont déterminés avec le salarié son projet professionnel et les actions de formation destinées à l'accompagner et le soutenir dans ce projet, qui peut concerner la reprise d'un emploi salarié mais aussi la création ou la reprise d'une entreprise.

Le salarié qui, avant le terme de son CSP, reprend un emploi dont la rémunération est inférieure de 15 % à son salaire précédent, peut obtenir le versement d'une indemnité différentielle de reclassement, limitée à 12 mois et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % des droits résiduels de l'intéressé à l'allocation spécifique de sécurisation.

Si au terme du CSP, le salarié n'a pas retrouvé d'emploi, alors il peut bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi, sans différé d'indemnisation ni délai d'attente. La durée d'indemnisation au titre de cette allocation est dans ce cas réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation spécifique de sécurisation professionnelle.