

Vous êtes contraint de licencier pour motif économique ? Le CSP est là pour soutenir vos salariés

Si votre entreprise est contrainte de procéder à des licenciements économiques, selon votre situation et celles de vos salariés, vous devez proposer le Contrat de sécurisation professionnelle. France Travail est à vos côtés pour donner un coup d'accélérateur au retour à l'emploi de vos salariés.

LA MARCHE À SUIVRE

Vous devez proposer le contrat de sécurisation professionnelle si vous licenciez un / des salariés pour motif économique dans l'une des deux situations suivantes :

- Votre entreprise compte moins de 1 000 salariés, tous établissements confondus ;
- Votre entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire, quel que soit l'effectif.



Vous devez remettre à chaque salarié, individuellement, les documents d'information relatifs au CSP et la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

Vous pouvez le faire (selon le nombre de licenciement et la période dans laquelle ils interviennent) :

- Soit pendant l'entretien préalable au licenciement ;
- Soit lors de la dernière réunion des représentants du personnel (dans le cadre de la procédure d'information et de consultation) ;
- Soit le lendemain de la notification de la décision administrative de validation ou d'homologation du Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Une fois que vous lui avez remis ce dossier (en échange de la signature d'un récépissé), le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours.

S'il accepte, le contrat est réputé rompu d'un commun accord, sans préavis, à l'issue de ce délai de réflexion.

- Si le salarié concerné a une ancienneté d'un an minimum, il ne reçoit pas l'indemnité de préavis, que vous devez verser à France Travail, dans la limite de 3 mois de salaire brut (l'éventuel excédent doit quant à lui

être versé directement au salarié).

Ces fonds participeront à financer l'allocation de sécurisation professionnelle qui accompagne ce dispositif.

- Si le salarié a moins d'un an d'ancienneté, vous devez lui verser l'indemnité qu'il aurait touchée en cas de préavis.

Sur le site du Code du travail numérique, vous pouvez télécharger :

- un modèle de [lettre de licenciement économique sans entretien préalable - congé de reclassement](#)
- un modèle de [lettre de licenciement économique avec entretien préalable - congé de reclassement](#).

Bon à savoir

À défaut de proposer le CSP à vos salariés, c'est France Travail qui le propose à votre place, lors du premier rendez-vous d'inscription.

Si le salarié le refuse, vous devez verser à France Travail une contribution spécifique correspondant à 2 mois de salaires bruts. Si le salarié l'accepte, la contribution est portée à 3 mois de salaire brut. Et ce quelle que soit l'ancienneté du salarié.

LES AVANTAGES POUR VOS SALARIES LICENCIÉS

Le CSP est là pour **soutenir vos anciens salariés, pendant un an, afin d'accélérer et faciliter leur retour à l'emploi.**

Pour les salariés, ce dispositif offre un certain nombre d'avantages :

- Un accompagnement renforcé et personnalisé assuré par un conseiller spécialisé France Travail (ou un autre opérateur habilité) pour les aider dans la reprise d'un emploi ou d'une activité économique ;
- Une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) au moins équivalente à l'allocation chômage qu'il aurait reçue en tant que demandeur d'emploi ;
- Des aides au reclassement en cours de CSP, en cas de reprise d'emploi, sous certaines conditions (prime au reclassement ou indemnité différentielle de reclassement).

DOIS-JE ÉGALEMENT PROPOSER LE CSP SI J'AI RECOURS À UN AUTRE MODE DE RUPTURE POUR MOTIF ÉCONOMIQUE ?

Les dispositions du code du travail relatives au licenciement pour motif économique sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant d'un motif économique ([article L.1233-3 dernier alinéa du Code du travail](#)).

Par conséquent, l'employeur est tenu de proposer le CSP également en cas de départ négocié.

CE DÉLAI PEUT-IL ÊTRE ALLONGÉ ?

Ce délai peut être allongé dans deux situations précises :

- Dans le cas des salariés protégés, la fin du délai de réflexion coïncide avec l'autorisation de licencier donnée par l'inspection du travail.
- Dans le cas où le délai expire un week-end, un jour férié/chômé, la fin de ce délai sera reportée au 1er jour ouvrable qui suit.

QUELLE EST LA CONTRIBUTION QUE JE DOIS VERSER À FRANCE TRAVAIL ?

En cas d'acceptation du CSP par un salarié, l'appel à contribution est le suivant :

- Moins d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise lors de son licenciement : il n'y a pas d'appel à contribution.

- Au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise: vous devez verser une somme équivalente à l'indemnité de préavis (ainsi que les charges patronales et salariales correspondantes) que le salarié aurait perçue, dans la limite de 3 mois de salaires. Vous devez verser cette contribution à France Travail et non à l'Urssaf.

Aides et conseils

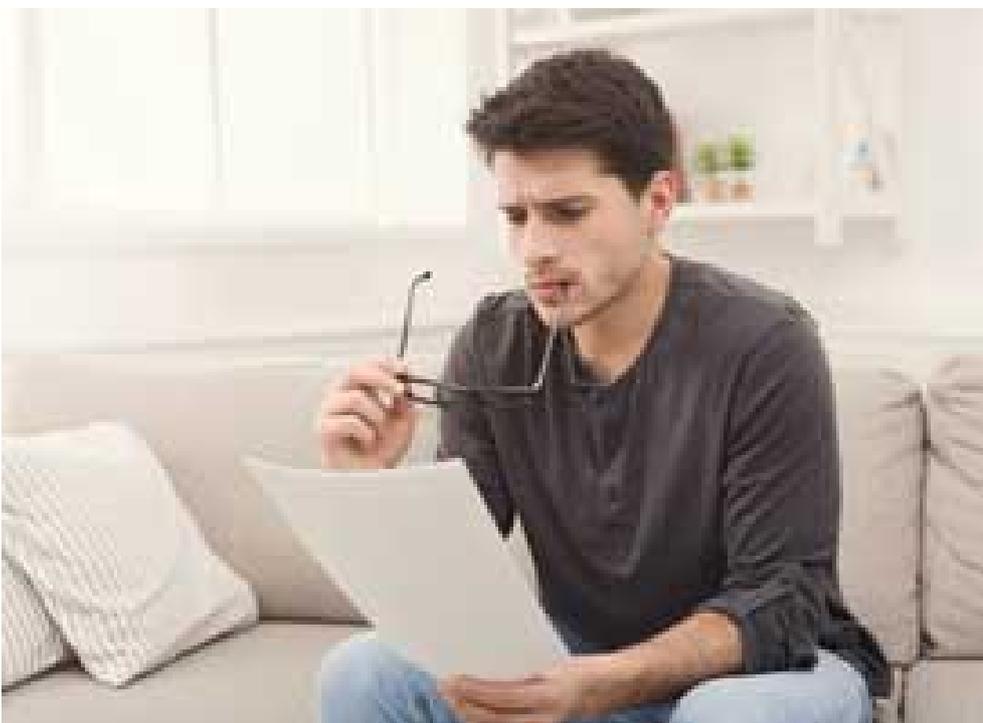
COMMENT PROPOSER LE CSP À VOS SALARIÉS ? LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS



➤ [Comment proposer le CSP à vos salariés ? Les réponses à vos questions](#)

QUEL INTÉRÊT POUR VOS SALARIÉS D'ADHÉRER AU CSP?

Consultez sur francetravail.fr



> [Les réponses aux questions des salariés](#)

À TÉLÉCHARGER



> [Le flyer sur le Contrat de sécurisation professionnelle \(CSP\)](#)

À CONSULTER



EMPLOYEURS, ATTENTION AUX IDÉES REÇUES !

> [Je licencie pour motif économique, je dois forcément proposer le csp](#)

