



## CIRCULAIRE N°2011-36 DU 9 DECEMBRE 2011

**Direction des Affaires Juridiques**

INST0033-TPE

### Titre

**Convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de  
sécurisation professionnelle (CSP)**

### Objet

Mise en œuvre de la Convention du 19 juillet 2011 relative au contrat  
de sécurisation professionnelle.



## CIRCULAIRE N°2011-36 DU 9 DECEMBRE 2011

**Direction des Affaires Juridiques**

**Convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP)**

### Résumé

La convention de reclassement personnalisée (CRP) et le contrat de sécurisation transition professionnelle (CTP) ont été remplacé, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011, par le contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Ce dispositif institue un accompagnement personnalisé et renforcé dans les entreprises non soumises au congé de reclassement ainsi qu'une allocation spécifique.

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



Paris, le 9 décembre 2011

## **CIRCULAIRE N°2011-36 DU 9 DECEMBRE 2011**

### **Direction des Affaires Juridiques**

#### **Convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP)**

Suite à la signature de l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle (CSP), les Partenaires sociaux ont adopté la Convention du 19 juillet 2011 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle, dont le cadre législatif est défini par la Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (J.O. du 29/07/2011).

Le CSP a pour objet l'organisation et le déroulement des parcours de retour à l'emploi pour les personnes licenciées pour motif économique par des entreprises de moins de 1 000 salariés ou en redressement judiciaire.

Le CSP est issue d'une volonté commune des pouvoirs publics et des Partenaires sociaux de substituer à la convention de reclassement personnalisé et au contrat de transition professionnelle, un seul dispositif.

Ainsi, cette convention signée par 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), a été agréée par arrêté ministériel du 6 octobre 2011 (J.O. du 21/10/2011) et est entrée en application le 1<sup>er</sup> septembre 2011 pour une période de 28 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2013.

Le CSP comprend des prestations d'accompagnement et une allocation de sécurisation professionnelle (ASP). Son financement repose sur une contribution de l'employeur, une participation financière de l'Unédic et de l'Etat. Sa mise en œuvre a été 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 un bassin d'emploi donné, aux demandeurs d'emploi en fin de contrat de travail à durée déterminée, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat conclu pour la durée d'un chantier visé à l'article L. 1236-8 du code du travail.

Une convention pluriannuelle entre l'Etat et les Partenaires sociaux du 27 juin 2011 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, de chaque bassin d'emploi ou de chaque département, par des comités au sein desquels la représentation des partenaires sociaux est constituée de leurs représentants dans les Instances paritaires régionales.

La note 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.

Le Directeur général



Vincent DESTIVAL

**Pièces jointes :**

- **Fiche technique**
- **Sigles et abréviations utilisés**
- **Arrêté du 6 octobre 2011 relatif à l'agrément de la convention du 19 juillet 2011 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>6</b>
1.1.1. Catégories d'employeurs	6
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'ancienneté dans l'entreprise ou d'affiliation à l'assurance chômage	8
1.3.1.1. Salariés justifiant d'une année d'ancienneté dans l'entreprise	8
1.3.1.2. Salariés ne justifiant pas d'une année d'ancienneté dans l'entreprise	8
1.3.2. Condition d'âge	9
1.3.3. Condition de résidence	9
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	10
1.3.4.3. Pension d'invalidité de 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie	10
<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. Congé de maternité	12
2.1.2.4. Proposition du CSP par le conseiller Pôle emploi	12
<b>2.2. DELAI DE REFLEXION</b>	<b>12</b>
2.2.1. Point de départ et durée du délai de réflexion	12
2.2.2. Allongement du délai de réflexion pour les salariés protégés	13
2.2.3. Entretien d'information	13
2.2.4. Notification du licenciement au cours du délai de réflexion	13

<b>2.3. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>	<b>14</b>
<b>2.4. CONSTITUTION DU DOSSIER CSP DU SALARIE CONCERNE</b>	<b>14</b>

## **TITRE II - DROITS ET OBLIGATIONS DU SALARIE ACCEPTANT LE CSP..... 15**

### **1. ACCOMPAGNEMENT DU BENEFICIAIRE DU CSP ..... 15**

#### **1.1. ENTRETIEN INDIVIDUEL DE PRE-BILAN 15**

#### **1.2. LE PLAN DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (PSP) 16**

#### **1.3. ACTIONS DE FORMATION AU COURS DU CSP 17**

#### **1.4. REPRISE D'ACTIVITE SALARIEE AU COURS DU CSP 17**

1.4.1. Reprises d'emploi visées par l'article 13 de la convention CSP	17
1.4.2. Reprises d'emploi non visées par l'article 13 de la convention CSP	18

#### **1.5. L'INDEMNITE DIFFERENTIELLE DE RECLASSEMENT (IDR) 19**

1.5.1. Conditions d'attribution	19
1.5.2. Point de départ et durée	20
1.5.3. Montant mensuel de l'IDR	21
1.5.4. Périodicité et plafond de paiement	21
1.5.5. Formulaire de demande de l'IDR	21

#### **1.6. SUIVI DU BENEFICIAIRE 22**

#### **1.7. NON-RESPECT DE SES OBLIGATIONS PAR LE BENEFICIAIRE 22**

1.7.1. Cas de cessation du bénéfice du CSP	23
1.7.1.1. Refus d'une action de reclassement et de formation ou absence de présentation à celle-ci	23
1.7.1.2. Refus à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi	23
1.7.2. Déclarations inexactes et/ou attestations mensongères	23
1.7.3. Date d'effet de la perte du bénéfice du CSP	23
1.7.4. Notification de la perte du bénéfice du CSP	23
1.7.5. Recours à l'encontre de la décision de Pôle emploi	24

#### **1.8. SUSPENSION TEMPORAIRE DU BENEFICE DU CSP 24**

#### **1.9. CESSATIONS DU BENEFICE DU CSP 25**

1.9.1. Atteinte de l'âge de départ à la retraite à taux plein	25
1.9.2. Reprise d'emploi ne répondant pas aux conditions de l'article 13 de la convention CSP	25

### **2. L'ALLOCATION DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (ASP) .... 25**

#### **2.1. MONTANT DE L'ASP 25**

#### **2.2. DUREE DU VERSEMENT DE L'ASP 26**

2.2.1. Bénéficiaires justifiant d'une année d'ancienneté dans l'entreprise	26
2.2.2. Bénéficiaires ne justifiant pas d'une année d'ancienneté dans l'entreprise	26

<b>2.3. PAIEMENT DE L'ASP</b>	<b>27</b>
2.3.1. Point de départ du versement de l'ASP	27
2.3.2. Versement mensuel de l'ASP	27
2.3.3. Interruptions temporaires du paiement de l'ASP	28
2.3.4. Allocations versées à tort	28
<b>2.4. ALLOCATION DECES POUR LE CONJOINT SURVIVANT</b>	<b>29</b>
<b>2.5. AIDE POUR CONGES NON PAYES</b>	<b>29</b>
<b>3. REGIMES JURIDIQUE, SOCIAL ET FISCAL DES PRESTATIONS SERVIES .....</b>	<b>29</b>
<b>3.1. REGIME JURIDIQUE</b>	<b>29</b>
<b>3.2. REGIME SOCIAL</b>	<b>29</b>
<b>3.3. REGIME FISCAL</b>	<b>30</b>
<b>3.4. MAINTIEN TEMPORAIRE DU VERSEMENT DE L'ASP</b>	<b>30</b>
<b>4. PROTECTION SOCIALE DU BENEFICIAIRE DE L'ASP .....</b>	<b>30</b>
<b>4.1. L'ASSURANCE MALADIE, MATERNITE</b>	<b>30</b>
<b>4.2. L'ASSURANCE ACCIDENT DU TRAVAIL</b>	<b>30</b>
<b>4.3. L'ASSURANCE VIEILLESSE</b>	<b>30</b>
<b>4.4. LA RETRAITE COMPLEMENTAIRE</b>	<b>31</b>
<b>5. FINANCEMENT DU DISPOSITIF CSP.....</b>	<b>31</b>
<b>5.1. FINANCEMENT DES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT</b>	<b>31</b>
5.1.1. Participation de l'employeur	31
5.1.1.1. Droit au DIF	31
5.1.1.2. Allocation de Formation dans le cadre du DIF	32
5.1.1.3. Montant de la participation	32
5.1.2. Participation de l'État et de l'Unédic	32
<b>5.2. FINANCEMENT DE L'ASP</b>	<b>33</b>
5.2.1. Salariés justifiant d'une année d'ancienneté dans l'entreprise	33
5.2.2. Salariés ne justifiant pas d'une année d'ancienneté dans l'entreprise	33
<b>6. RECOUVREMENT DES PARTICIPATIONS DE L'EMPLOYEUR .....</b>	<b>33</b>
<b>6.1. RECOUVREMENT DE LA PARTICIPATION AU FINANCEMENT DE L'ASP ET DES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT</b>	<b>33</b>
<b>6.2. CONTRIBUTION SPECIFIQUE DUE EN CAS DE NON-PROPOSITION DU CSP</b>	<b>34</b>
<b>6.3. CONSEQUENCES EN CAS DE NON-PAIEMENT</b>	<b>34</b>



<b>TITRE III - SITUATION DES BENEFICIAIRES AU TERME DU CSP .....</b>	<b>35</b>
<b>1. PROCEDURE D'INSCRIPTION COMME DEMANDEUR D'EMPLOI.....</b>	<b>35</b>
<b>2. ELABORATION DU PPAE .....</b>	<b>35</b>
<b>3. DROIT A L'ARE .....</b>	<b>35</b>
<b>3.1. PRINCIPE</b>	<b>36</b>
<b>3.2. CAS PARTICULIERS</b>	<b>36</b>
3.2.1. Bénéficiaire ne justifiant pas d'une année d'ancienneté au titre de son précédent emploi en présence d'un reliquat de droits antérieur à l'ARE	36
3.2.2. Bénéficiaire dont l'action de formation n'est pas achevée à l'issue du CSP	36
3.2.3. Bénéficiaire ayant perçu l'ARE entre son IDE et le début du CSP	36
<b>TITRE IV - ENTREE EN VIGUEUR DU CSP .....</b>	<b>38</b>

## 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 19/07/11, 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 19 juillet 2011.

## 1.1. EMPLOYEURS CONCERNES

### 1.1.1. Catégories d'employeurs

L'article L. 1233-66 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 1000 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 à la circulaire ministérielle DGEFP-DRT n° 2003-07 du 15 avril 2003 (*Bulletin officiel du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle 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*).

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 bruts, laquelle n'inclut pas les charges patronales (*C. trav., L. 1233-66, al.2 ; Conv. CSP du 19/07/11, art. 23*).

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, en lieu et place de l'employeur, au demandeur d'emploi, dans la mesure où son inscription comme demandeur d'emploi est effectuée dans le délai de forclusion de 12 mois visé à l'article 8 du règlement général annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 8*).

En cas d'adhésion du salarié au CSP sur proposition du conseiller Pôle emploi, le montant de la contribution spécifique est portée à trois mois de salaire comprenant l'ensemble des charges patronales et salariales (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 23*).

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

## **1.2. SALARIES 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.

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 19/07/11, art. 1*).

Aux termes de l'article L. 1233-3 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 ».*

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.

Toutefois, le salarié sera informé des conséquences possibles, au regard des obligations du CSP, 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 BÉNÉFICIER 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 1°*).

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'ancienneté, ou d'affiliation à l'assurance chômage ;
- une condition d'âge ;
- une condition de résidence ;
- une condition d'aptitude physique (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 2.*)

### **1.3.1. Condition d'ancienneté dans l'entreprise ou d'affiliation à l'assurance chômage**

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

Le salarié doit justifier d'une année d'ancienneté au sens de l'article L. 1234-1, 2° et 3° du code du travail (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 2 a* ).

Lorsque la présentation de la lettre de notification du licenciement intervient avant la fin du délai de réflexion de 21 jours, 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.

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

Les salariés ne justifiant pas d'une année d'ancienneté dans l'entreprise (*C. trav., art. L. 1234-1 2°*) peuvent adhérer au CSP s'ils remplissent les conditions ci-dessous (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 3*) :

- la condition d'âge (*Titre I, point 1.3.2.*) ;
- la condition de résidence sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (*Titre I, point 1.3.3.*) ;
- la condition d'aptitude physique à l'exercice d'un emploi (*Titre I, point 1.3.4.*).

Ils doivent également remplir la condition d'affiliation de l'article 3 du règlement général annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage (*Conv. CSP DU 19/07/11, art. 2 b*)). 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 06/05/11, art. 3.*)

Pour ces bénéficiaires, le montant et la durée de l'allocation de sécurisation professionnelle sont spécifiques (*Titre II, points 2.1. et 2.2.2.*).

### **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 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 2 b*).

Ainsi, le bénéfice du CSP est ouvert au salarié n'ayant pas atteint l'âge d'accès à une pension 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° 2011-25 du 07/07/11, point 4. Condition d'âge, p.8 et s./95*).

### **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 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage (*Conv. CSP, art. 2 b*).

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 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 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 2 c*).

#### **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 19/07/11, art. 6 § 1- et 7*), 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 19/07/11, art. 17 b*).

En outre, la durée des congés maladie ou de l'incapacité temporaire de travail n'a pas pour effet de proroger ni la durée du CSP ni la durée maximale de versement de l'allocation de sécurisation professionnelle qui sont de 12 mois (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 7 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, voir le point 2.1.2.3. du Titre I.

### 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 19/07/11, art. 15 §3 ; RG du 06/05/11, art. 18 § 2 ; Circ. Unédic n° 2011-25 du 07/07/11, Fiche 3 ; Titre II, point 2.1.*).

## 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 d'information ainsi qu'une notice « *Comment remplir l'attestation d'employeur ?* » ;
- et pour chaque salarié concerné :
  - un document d'information du 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 ;
  - une attestation d'employeur.

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

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 deux volets :

- un volet détachable intitulé « *Récépissé du document d'information du contrat de sécurisation professionnelle* » que le salarié complète, date, signe et remet à son employeur ;
- un volet intitulé « *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 (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 6 § 1.*).

Le 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.

Il est ici relevé que pour les salariées bénéficiant de la protection instituée par l'article L. 1225-4 alinéa 2 du fait d'un congé de maternité, le document d'information peut être remis, au plus tard, le lendemain de la fin de la période de protection liée à ce congé (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 5 § 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 du contrat de sécurisation professionnelle ;
- un récépissé de ce document d'information et un bulletin d'acceptation de ce dispositif ;
- un formulaire de demande d'allocation de sécurisation professionnelle (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 8.*).

## **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 19/07/11, art. 5 §1*).

A cet effet, l'employeur remet au salarié, au cours de l'entretien, le document d'information du CSP (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 5 § 2 ; Titre I, point 2.1.1.*).

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 19/07/11, art. 6 § 1*).

### **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 du 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 19/07/11, art. 5 § 2 ; Titre I, point 2.1.1.*).



### 2.1.2.3. Congé de maternité

Les documents d'information relatifs au CSP prévus à l'article 5 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 liée au congé de maternité (*C. trav., art. L. 1225-4 al. 2 ; Titre I, point 2.1.1.*).

### 2.1.2.4. 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 du 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 19/07/11, art. 8 ; Titre I, point 2.1.1.*).

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

Il est à noter que le demandeur d'emploi adhérant au CSP sur proposition de Pôle emploi doit joindre à sa demande d'allocation de sécurisation professionnelle, la copie de ses trois derniers bulletins de salaire.

## 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 du 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 19/07/11, art. 5 § 1<sup>er</sup> et 8*).

#### Exemple n° 1

Date de remise du document d'information du CSP le 01/03/2012.  
Expiration du délai de réflexion le 22/03/2012 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

Date de remise du document d'information du CSP le 10/04/2012.  
Expiration du délai de réflexion le 01/05/2012, prorogée au 02/05/2012 à vingt-quatre heures (sauf si celui-ci intervient un samedi ou dimanche, auquel cas il sera prorogé au jour ouvrable suivant).

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, art. 6 § 1<sup>er</sup> et 8).

### 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 19/07/11, art. 5 § 1-).

### 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 19/07/11, art. 5 § 1-).

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, L. 1233-39 et L. 1233-41 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 19/07/11, art. 5 § 2).

## 2.3. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le salarié qui accepte le CSP remet à son employeur le bulletin d'acceptation dûment signé 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 de 21 jours 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 19/07/11, art. 6 § 1*).

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 salaires (*C. trav., art. L. 1234-1, 2° et 3°; art. L. 1233-69 1° ; Conv. CSP du 19/07/11, art. 22 ; Titre II, point 5.2.*) ;
- 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 19/07/11, art. 22 ; Titre II, point 5.2.*) ;
- 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 2° ; Conv. CSP du 19/07/11, art. 3 et 22 al. 5*).

## 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 (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 6 § 1er*).

A l'issue du contrat de travail, l'employeur communique immédiatement au pôle emploi compétent, soit celui dans le ressort duquel le salarié est domicilié, l'ensemble des éléments du dossier de l'intéressé, à savoir :

- le bulletin d'acceptation du CSP ;
- l'attestation d'employeur dûment complétée et signée par l'employeur ;
- la demande d'allocation de sécurisation professionnelle accompagnée des pièces nécessaires à l'examen des droits du salarié (copie de la carte vitale et de la pièce d'identité du salarié et relevé d'identité bancaire du salarié) (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 6 § 2*).

## 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 19/07/11, art. 1-*).

Pendant 12 mois à compter de la fin du contrat de travail, le CSP permet au salarié de bénéficier d'un accompagnement renforcé et personnalisé favorisant son reclassement accéléré vers l'emploi, 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 19/07/11, art. 7, 9 et 16*).

## 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 19/07/11, art. 9 à 12 et 20 § 1-*).

### 1.1. ENTRETEN 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 19/07/11, art. 7*), le salarié acceptant le CSP bénéficie d'un entretien individuel de pré-bilan pouvant conduire à un bilan de compétences (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 10*).

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 19/07/11, art. 9*), ce dernier doit réaliser l'entretien individuel de pré-bilan dans les 8 jours suivant ce choix.

Cet entretien est destiné 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.

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 19/07/11, art. 10 al. 3*).

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

Le PSP comprend également les prestations d'accompagnement, retenues d'un commun accord entre le bénéficiaire et son conseiller, 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 19/07/11, art. 11*).

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 1.7.1.2*) ;
- les actions de formation proposées au bénéficiaire par son conseiller référent (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 12*) ;
- les périodes d'évaluation en milieu de travail (EMT) ;
- les périodes d'activité professionnelle en entreprise prévues par l'article 13 de la convention relative au CSP.

Le PSP comprend 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.

Par conséquent, l'ensemble des prestations d'accompagnement retenues d'un commun accord, au vu du résultat de l'entretien de pré-bilan, sont inscrites dans le PSP et mises en œuvre, au plus tard, dans le mois suivant l'entretien individuel de pré-bilan (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 9 à 14*).

### **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 permettant un retour rapide à l'emploi durable et préparant à des métiers :

- pour lesquels les besoins en main-d'œuvre ne sont pas satisfaits ;
- ou qui recrutent (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 12*).

Il est à noter que lorsque le salarié a accepté le CSP alors qu'il était en cours de congé individuel de formation (CIF), sa formation peut être poursuivie dans le cadre du dispositif en application de l'accord d'application n° 20 annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage dans la mesure où l'action de formation est susceptible d'être inscrite dans le PSP par le conseiller de Pôle emploi.

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 3.2.2*).

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

Au cours du CSP, le bénéficiaire du dispositif peut réaliser deux périodes d'activités professionnelles en entreprise dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article 13 de la convention relative au CSP.

Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié de l'entreprise dans laquelle il exerce son emploi et le versement de son allocation de sécurisation professionnelle est suspendu.

Pour ces périodes d'activités professionnelles en entreprise, le bénéficiaire doit être informé que pour réintégrer le dispositif à l'issue de cette ou ces périodes, l'emploi salarié doit répondre aux conditions fixées par l'article 13 de la convention relative au CSP.

A l'issue de ces activités, le bénéficiaire peut être réintégré dans le dispositif (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 13*).

#### **1.4.1. Reprises d'emploi visées par l'article 13 de la convention CSP**

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

Chaque période d'activité doit avoir une durée minimale d'un mois et une durée maximale de trois mois. La durée cumulée des deux périodes d'activité ne peut excéder trois mois.

Un contrat renouvelé équivaut à une seule reprise d'emploi, le renouvellement devant s'inscrire dans la limite du plafond de trois mois ci-dessus défini.

Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 13*).

En conséquence, le versement de son allocation de sécurisation professionnelle est temporairement suspendu (*Titre II, point 2.3.3*).

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

A l'issue de cette ou ces deux périodes, le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle est repris dans la limite de la durée restant à courir (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 16*).

Cependant, si les douze mois du versement sont échus, il est procédé à la prise en charge de l'intéressé au titre de l'ARE, sous réserve que les conditions prévues soient remplies (*Titre III*).

Si un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat d'intérim, répondant aux conditions de l'article 13 de la convention relative au CSP, prend fin avant le délai requis d'un mois, quel qu'en soit le motif, le versement de l'ASP peut être repris.

S'agissant de l'accompagnement, il appartient au conseiller d'apprécier si l'intéressé est en mesure de répondre aux obligations inhérentes au CSP pendant sa période d'activité pour décider du maintien de l'accompagnement.

En cas de suspension de l'accompagnement pendant la période d'activité, celui-ci reprend au terme de l'activité dans la limite de la durée de 12 mois notifiée, ces périodes n'ayant pas pour effet de modifier le terme du CSP (*C. trav., art. L. 1233-67 al. 5 ; Conv. CSP du 19/07/11 art. 7*).

#### **1.4.2. Reprises d'emploi non visées par l'article 13 de la convention CSP**

Il s'agit de reprises d'emploi au cours du CSP sous forme, notamment :

- de contrat de travail à durée indéterminée ;
- de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat d'intérim dont la durée est inférieure à un mois ;
- de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat d'intérim dont la durée excède trois mois ;
- de création ou reprise d'entreprise ;
- d'exercice d'une activité professionnelle non salariée.

En conséquence, l'intéressé cesse de bénéficier du CSP s'il retrouve un emploi dont la durée dépasse trois mois. Dans cette hypothèse, en cas de rupture du contrat, même avant trois mois, la réintégration dans le CSP n'est pas possible (*Titre III*).

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

En cas de reprise d'emploi, une indemnité différentielle de reclassement (IDR) peut être versée au bénéficiaire du CSP s'il perçoit une rémunération inférieure de 15 % à celle de son emploi précédent (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 14*).

Pour en bénéficier, il doit déposer au pôle emploi compétent un formulaire de demande d'indemnité différentielle de 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 d'au moins 15 % à la rémunération de son emploi précédent ;
- et dont la date d'embauche se situe avant le terme des 12 mois 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 d'au moins 15 % au salaire journalier servant de base à l'ASP multiplié par 30, à horaires de travail équivalents.

Toutefois, la condition relative à l'équivalence des horaires de travail ne s'applique que pour apprécier la condition liée à la baisse de rémunération.

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° 3

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 :

$$2\,000\text{ €} \times \frac{35}{28} = 2\,500\text{ €}$$

Calcul de la rémunération inférieure de 15 % au salaire initial reconstitué :

$$2\,500\text{ €} \times 85\% = 2\,125\text{ €}$$

1 800 € (salaire mensuel de l'emploi repris) < 2 125 €, la condition est remplie

### Exemple n° 4

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 20h hebdomadaires :

$$2\,000\text{ €} \times \frac{20}{35} = 1\,142,86\text{ €}$$

$$1\,142\text{ €} \times 85\% = 971,43\text{ €}$$

800 € (salaire mensuel de l'emploi repris) < 971,43 €, 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 au cours de 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 période du CSP de 12 mois n'est pas terminée et si l'emploi repris répond aux conditions fixées à l'article 13 de la convention relative au CSP, le versement de l'ASP est repris 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.*) ;
- si l'emploi repris ne permet pas de retour dans le dispositif, l'intéressé doit s'inscrire comme demandeur d'emploi (*Titre II, point 1.4.2. ; Titre III*) ;
- une nouvelle IDR pourra être accordée dès lors que le bénéficiaire du CSP, reprenant une deuxième période d'activité en entreprise comme prévu par l'article 13 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.*).

### 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° 5

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 35h :

$$2000 \times \frac{35}{28} = 2\,500 \text{ €}$$

1 800 € (salaire mensuel de l'emploi repris) < 2 125 € (85 % du salaire mensuel de l'emploi précédent reconstitué)

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

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

Montant journalier de l'IDR = 200 € (pour un mois civil complet) / 30 = 6,66 €

### 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° 6

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

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

Baisse de rémunération = 500 € (soit 25 %)

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'indemnité différentielle de 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 d'intérim) ;
- les dates de début et de fin de contrat de travail pour les contrats à durée déterminée.

## **1.6. SUIVI DU BENEFICIAIRE**

Chaque bénéficiaire du CSP fait l'objet d'un suivi personnalisé et individualisé afin de favoriser un reclassement professionnel accéléré.

Pôle emploi ou l'opérateur choisi, désigne un conseiller spécifique au bénéficiaire du CSP, chargé de son appui individualisé.

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.

## **1.7. 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 1.7.1.1 et 1.7.1.2*) ;
- lorsqu'il a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de bénéficier indûment du CSP (*Titre II, point 1.7.2*).

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).

## **1.7.1. Cas de cessation du bénéfice du CSP**

### **1.7.1.1. 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.*).

### **1.7.1.2. 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 (*Titre II, point 1.2.*)

## **1.7.2. 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.

## **1.7.3. 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, IDR, aides, etc. (*Titre II, point 2.3.4.*).

## **1.7.4. 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 19/07/11, art. 20 § 2*).

### **1.7.5. 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 19/07/11, art. 20 § 1*).

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 1.7.1*).

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.

## **1.8. SUSPENSION TEMPORAIRE DU BENEFICE DU CSP**

Outre la suspension du versement de l'ASP (*Titre II, point 2.3.3*), 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 19/07/11, art. 17 b*) ;
- s'il est admis à bénéficier du complément du libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 17 c*) ;
- s'il cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime de l'assurance chômage (*Conv. CSP du 19/07/11, 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 19/07/11, 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 19/07/11, 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 19/07/11, art. 7*).

## 1.9. CESSATIONS DU BENEFICE DU CSP

### 1.9.1. 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. sécu. 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 6 mai 2011 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.

### 1.9.2. Reprise d'emploi ne répondant pas aux conditions de l'article 13 de la convention CSP

Lorsque le bénéficiaire reprend une activité professionnelle ne répondant pas aux conditions fixées à l'article 13 de la convention relative au CSP, le dispositif est interrompu.

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

Le salaire journalier de référence pris en considération pour fixer le montant de l'allocation journalière est établi conformément aux articles 13, 14 et 20 du règlement général annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

### 2.1. MONTANT DE L'ASP

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

Le montant journalier de l'ASP est égal à 80 % du salaire journalier de référence au cours des 12 mois d'indemnisation sans pouvoir être inférieur au « *plancher formation* », soit 19,82 € au 1<sup>er</sup> juillet 2011 (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 15 § 1° ; RG du 06/05/11, art. 17*).

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. Pour cela, en présence d'un reliquat de droits à l'ARE antérieur, les dispositions de l'article 9 § 3 du règlement général annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage sont applicables (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 15 § 1°*).

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

Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires du CSP ne pouvant justifier d'une année d'ancienneté au titre de leur dernier emploi, est égal au montant de l'ARE tel que fixé par les articles 15, 16, 17, 18 § 2 et 20 du règlement général annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

### ↳ **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 19/07/11, art. 15 § 4*).

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 06/05/11, art. 18 §2 ; Circ. Unédic n° 2011-25 du 07/07/2011, Fiche 3*).

## **2.2. DUREE DU VERSEMENT DE L'ASP**

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

L'ASP est versée pour une durée maximum de 12 mois à compter de la prise d'effet du CSP (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 16 al. 1*).

Ainsi, la durée de versement de l'ASP, dont le terme ne peut être reporté, s'entend de date à date.

### **2.2.2. 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 19/07/11, art. 16 al. 2*).

## 2.3. PAIEMENT DE L'ASP

### 2.3.1. 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 19/07/11, 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 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° 7*

Suite à un licenciement pour motif économique intervenu le 08/12/2011, le salarié privé d'emploi s'inscrit comme demandeur d'emploi le 08/01/2012. Il justifie de 10 mois d'affiliation.

Le conseiller Pôle emploi propose le CSP, en lieu et place de l'employeur, le 15/01/2012 et procède à une décision d'admission au titre de l'ARE, dont le versement débute à compter du 25/01/2012, 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 05/02/2012.

Entre l'IDE du 08/01/2012 et la prise d'effet du CSP le 06/02/2012, l'intéressé aura perçu 12 allocations journalières au titre de l'ARE (du 25/01 au 05/02/2012).

L'ASP lui sera versée à compter du 06/02/2012 pour une durée de 9 mois et 18 jours (soit : 10 mois - 12 jours).

Pour les salariés ayant un an d'ancienneté, la durée de versement de l'ASP est de 12 mois maximum, quelle que soit la durée du droit à l'ARE calculée au moment de l'ouverture du droit.

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.

### 2.3.2. 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.

### **2.3.3. Interruptions temporaires du paiement de l'ASP**

Outre la suspension temporaire du bénéfice du CSP (*Titre II, point 1.8.*), 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 13 de la convention CSP (*Conv. CSP du 19/07/11, 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 19/07/11, 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) (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 17 c*) ; *Circ. Unédic n°2011-25 du 07/07/11, Fiche 5, point 3.1.*) ;
- l'intéressé cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (*Conv. CSP du 19/07/11, 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 19/07/11, 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 19/07/11, 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 19/07/11, art. 16 al. 1*).

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 du 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.

### **2.3.4. Allocations versées à tort**

L'ASP et l>IDR font l'objet d'une action en répétition des sommes indûment perçues dans les conditions et limites visées à l'article 26 du règlement général annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage (*Conv. CSP du 19/07/11, 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.

## **2.4. 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 19/07/11, art. 18 ; RG du 06/05/2011, art. 35*).

## **2.5. 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 19/07/11, art. 18 ; RG du 06/05/2011, art. 36*).

Le montant de l'aide est déterminé dans les conditions prévues à l'article 36 du règlement général annexé à la Convention du 6 mai 2011 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, 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 l'IDR est identique à celui de l'ASP.

### **3.3. REGIME FISCAL**

Au regard des dispositions du code général des impôts, l'ASP 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'Espace économique européen (EEE), 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. L'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. L'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. L'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. LA RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Il résulte de l'accord du 6 mai 2011 relatif au financement par l'assurance chômage de points de retraite complémentaire modifié par avenant n° 1 du 7 octobre 2011, 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 15 du règlement général annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, soit 27,66 € au 1<sup>er</sup> juillet 2011 (*Conv. CSP du 19/07/11, 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'employeur

L'employeur contribue au financement des prestations d'accompagnement du bénéficiaire du CSP par le versement d'une somme équivalente au droit que le salarié a acquis à la date de rupture de son contrat de travail au titre du droit individuel à la formation (DIF) (*C. trav., art. L. 1233-69 ; Conv. CSP du 19/07/11, art. 21*).

Cette participation financière correspond aux heures acquises par le salarié bénéficiaire du dispositif de reclassement au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées.

Cette affectation du reliquat du DIF prive le bénéficiaire du CSP de la possibilité de s'en prévaloir (*C. trav., art. L. 1233-67 al. 3*).

##### 5.1.1.1. Droit au DIF

Ont accès au DIF, à raison de 20 heures chaque année, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le DIF s'acquiert annuellement et peut se cumuler sur une durée de 6 ans, dans la limite de 120 heures.

Pour les salariés à temps partiel, le plafond de 120 heures s'applique, quel que soit le nombre d'heures cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

### 5.1.1.2. Allocation de Formation dans le cadre du DIF

L'allocation de formation versée par l'employeur dans le cadre du DIF correspond à 50 % de la rémunération nette de référence du salaire concerné.

Cette allocation sert de base au calcul de la participation de l'employeur dans les conditions suivantes :

- Salarié ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise

Le salaire horaire de référence s'obtient en divisant le total des rémunérations nettes versées au salarié par l'entreprise au cours des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail par le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois.

- Salarié ayant moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise

Le salaire horaire de référence s'obtient en divisant le total des rémunérations nettes versées au salarié par le nombre total d'heures rémunérées au cours de la même période.

- Salarié dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait

Le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport entre la rémunération nette annuelle versée au salarié et le résultat de la formule suivante :

$$151,67 \text{ heures} \quad \times \quad \frac{\text{Nbre de jours de la convention individuelle de forfait}}{217 \text{ jours}} \quad \times \quad 12 \text{ mois}$$

### 5.1.1.3. Montant de la participation

Le montant dû par l'employeur au titre de sa participation au financement des prestations d'accompagnement est égal au :

$$\frac{\text{Nombre d'heures de DIF acquises par le salarié au jour de la fin du contrat de travail}}{2} \quad \times \quad \frac{\text{Salaire horaire net du salarié}}{2}$$

## 5.1.2. Participation de l'État et de l'Unédic

Une convention pluriannuelle entre l'État 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'État et l'Unédic (C. trav., art. L. 1233-70 al. 2 ; Conv. CSP du 19/07/11, art. 24).

## 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 19/07/11, art. 22*).

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 19/07/11, art. 22*).

### 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 douze mois, est pris en charge par l'assurance chômage.

Les salariés visés à l'article 3 de la convention relative au CSP (*Titre I, point 1.3.1.2.*), 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 19/07/11, art. 22*).

## 6. RECOUVREMENT DES PARTICIPATIONS DE L'EMPLOYEUR

### 6.1. RECOUVREMENT DE LA PARTICIPATION AU FINANCEMENT DE L'ASP ET DES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT

Le règlement des sommes dues par l'employeur au titre du financement :

- des prestations d'accompagnement ;
- de l'ASP ;

est exigible au plus tard le 25 du deuxième mois civil suivant le début du CSP (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 25 § 1*).

L'appel des sommes dues par l'employeur est effectué en fonction des données d'information que ce dernier aura mentionnées à la rubrique 9 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 salaires bruts 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 salaires 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 19/07/11, art. 23*).

## **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 :

- 10 % pour les 3 premiers mois ;
- 2 % pour chaque trimestre suivant (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 25 § 2, tirets 1 et 2*).

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, sous réserve des dispositions relatives aux prescriptions de l'article 26 § 3 de la convention relative au CSP, toute action ou poursuite intentée est précédée d'une mise en demeure par lettre recommandée avec demande d'avis de réception invitant l'employeur à régulariser sa situation dans les 15 jours.

## **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 dès son inscription comme demandeur d'emploi (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 27*).

### **1. PROCEDURE D'INSCRIPTION COMME DEMANDEUR D'EMPLOI**

Si, au terme du CSP, l'intéressé n'a pas retrouvé un emploi, il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi.

S'il est immédiatement disponible comme demandeur d'emploi, il est inscrit dans la catégorie 1, 2 ou 3 de la liste des demandeurs d'emploi (*C. trav., art. R. 5411-10*).

Le bénéficiaire qui n'a pas achevé sa formation inscrite dans le PSP, au terme du CSP, peut également s'inscrire comme demandeur d'emploi.

Il est inscrit selon une formalité administrative simplifiée et reçoit une demande d'allocation simplifiée.

Le délai de prescription prévu à l'article 38 § 1<sup>er</sup> du règlement général annexé à la Convention du 6 mai 2011 est applicable.

### **2. ELABORATION DU PPAE**

Après le retour de la demande d'allocation simplifiée dûment complétée et signée, un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) est élaboré conjointement par le demandeur d'emploi et Pôle emploi ou, le cas échéant, tout autre organisme participant au service public de l'emploi dans les conditions prévues aux articles L. 5411-6-1 et suivants du code du travail.

### **3. DROIT A L'ARE**

Le paiement de l'ARE s'effectue à compter du jour où l'intéressé est inscrit comme demandeur d'emploi, sans différé d'indemnisation ni délai d'attente, et la durée d'indemnisation au titre de cette allocation est réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'ASP (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 27*).



## 3.1. PRINCIPE

La durée d'indemnisation au titre de l'ARE est celle prévue à l'article 3 du règlement général annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, en fonction du temps d'affiliation à l'assurance chômage et de l'âge du salarié à la date de la fin du contrat de travail (soit au terme du délai de réflexion de 21 jours) et après imputation du nombre de jours indemnisés au titre de l'ASP (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 27 al. 2*).

## 3.2. CAS PARTICULIERS

### 3.2.1. Bénéficiaire ne justifiant pas d'une année d'ancienneté au titre de son précédent emploi en présence d'un reliquat de droits antérieur à l'ARE

Le montant de l'ASP servie au bénéficiaire du CSP n'ayant pas une année d'ancienneté au titre de son précédent emploi, est égal au montant de l'ARE (*Titre II, point 2.1*).

Pour l'attribution de l'ARE, toutes les dispositions de la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage et de ses textes d'application sont applicables.

Au terme du CSP, la durée d'indemnisation au titre de l'ARE pour laquelle il est admis est réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'ASP.

### 3.2.2. Bénéficiaire dont l'action de formation n'est pas achevée à 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, dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 12 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.

### 3.2.3. Bénéficiaire ayant perçu l'ARE entre son IDE et le début du CSP

Lorsque le CSP a été proposé par le conseiller Pôle emploi à l'intéressé dans les conditions prévues à l'article 8 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> septembre 2011 (*Conv. CSP du 19/07/11, art. 29*).

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.

## **Pièce jointe n° 2**

### **Sigles et abréviations utilisés**

## SIGLES ET ABBREVIATIONS UTILISES

<b>Acc. d'appli.</b>	: Accord d'application
<b>ADR</b>	: Aide différentielle de reclassement
<b>Art.</b>	: Article
<b>ARE</b>	: Allocation d'aide au retour à l'emploi
<b>ASR</b>	: Allocation spécifique de reclassement
<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>CGI</b>	: Code général des impôts
<b>CIF</b>	: Congé individuel de formation
<b>Circ.</b>	: Circulaire
<b>CT</b>	: Contrat de travail
<b>CRDS</b>	: Contribution pour le remboursement de la dette sociale
<b>CONV</b>	: Convention
<b>CRP</b>	: Convention de reclassement personnalisé
<b>CSG</b>	: Contribution sociale généralisée
<b>CSP</b>	: Contrat de sécurisation professionnelle
<b>CTP</b>	: Contrat de transition 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>DOM</b>	: Département d'Outre-mer
<b>EEE</b>	: Espace économique européen
<b>EMT</b>	: Evaluation en milieu de travail
<b>IDE</b>	: Inscription comme demandeur d'emploi
<b>IDR</b>	: Indemnité différentielle de reclassement
<b>IPR</b>	: Instance paritaire régionale
<b>FCT</b>	: Fin du contrat de travail
<b>PAJE</b>	: Prestation d'accueil du jeune enfant
<b>PPAE</b>	: Projet personnalisé d'accès à l'emploi
<b>PSP</b>	: Plan de sécurisation professionnelle
<b>PRA</b>	: Période de référence affiliation
<b>PRC</b>	: Période de référence calcul
<b>RCT</b>	: Rupture du contrat de travail
<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 6 octobre 2011  
relatif à l'agrément de la convention du 19 juillet 2011  
relative au contrat de sécurisation professionnelle**

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

#### Arrêté du 6 octobre 2011 relatif à l'agrément de la convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle

NOR : ETS1127236A

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code du travail, et notamment les articles L. 5422-20 à L. 5422-24 et R. 5422-16 à R. 5422-17 ;

Vu la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de transition professionnelle ;

Vu la convention signée le 19 octobre 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle ;

Vu la demande d'agrément signée le 20 juillet 2011 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 paru au *Journal officiel* du 5 octobre 2011 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi consulté le 8 septembre 2011,

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 19 juillet 2011 relative au contrat de transition 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 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle.

**Art. 3.** – Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 6 octobre 2011.

Pour le ministre et par délégation :

*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*

B. MARTINOT

## A N N E X E

### CONVENTION DU 19 JUILLET 2011 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 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle ;  
Vu la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, son règlement général et accords d'application annexés,  
Convient de ce qui suit :

#### 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 31 mai 2011, 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.

### 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 d'une année d'ancienneté dans l'entreprise au sens de l'article L. 1234-1 (2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>) du code du travail ;
- b) Justifiant des conditions prévues aux articles 3, 4 (*c* et *f*) du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage ;
- c) Aptes physiquement à l'exercice d'un emploi, au sens de l'article 4 *d* du règlement annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

#### Article 3

Les salariés privés d'emploi ne justifiant pas de la condition d'ancienneté visée à l'article 2 *a* de la présente convention ont la faculté de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle s'ils justifient des dispositions de l'article 2 (*b* et *c*) de la présente convention, dans les conditions particulières prévues aux articles 15, paragraphe 2, et 16, alinéa 2, de la présente convention.

#### Article 4

A titre expérimental, sur un bassin d'emploi donné, les demandeurs d'emploi en fin de contrat de travail à durée déterminée, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat conclu pour la durée d'un chantier visé à l'article L. 1236-8 du code du travail peuvent bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle dans les conditions fixées par le comité de pilotage national.

### CHAPITRE II

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

#### Article 5

§ 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, 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 6

§ 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.

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

Pour être recevable, le bulletin d'acceptation doit être accompagné de la demande d'allocation de sécurisation professionnelle dûment complétée et signée par le salarié et comporter une copie de la carte d'assurance maladie (carte Vitale) et d'une pièce d'identité, ou du titre en tenant lieu.

§ 3. – L'employeur communique immédiatement au Pôle emploi dans le ressort duquel le salarié est domicilié le bulletin d'acceptation accompagné d'une attestation d'employeur, de la demande d'allocations et des pièces nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur.

## Article 7

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.

## Article 8

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 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

## CHAPITRE III

**Les prestations d'accompagnement**

## Article 9

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

## Article 10

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 destiné 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.

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

## Article 11

Les prestations d'accompagnement s'inscrivent dans un plan de sécurisation professionnelle 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.

## Article 12

Les actions de formation proposées aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle sont celles qui permettent un retour rapide à l'emploi durable et qui préparent à des métiers pour lesquels les besoins en main-d'œuvre ne sont pas satisfaits ou à des métiers qui recrutent.

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 conditions prévues à l'article 27 de la présente convention.

## Article 13

Au cours de son contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire peut réaliser deux périodes d'activités professionnelles en entreprise, sous forme de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat d'intérim d'une durée minimale d'un mois, et dont la durée totale ne peut excéder trois mois.

Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié par l'entreprise où il exerce et le versement de son allocation de sécurisation professionnelle est suspendu.

## Article 14

Lorsque, avant le terme du contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire reprend un emploi dont la rémunération est, pour un nombre identique d'heures hebdomadaires de travail, inférieure d'au moins 15 % 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.

#### CHAPITRE IV

### L'allocation de sécurisation professionnelle

#### Article 15

§ 1. – Pendant la durée du contrat de sécurisation professionnelle, les bénéficiaires perçoivent une allocation de sécurisation professionnelle égale à 80 % de leur salaire journalier de référence.

Le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de l'allocation journalière est établi conformément aux articles 13, 14 et 20 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

Cette allocation ne peut être 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.

§ 2. – Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle visés à l'article 3 de la présente convention est égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi tel que fixé par les articles 15, 16, 17, 18, paragraphe 2, et 20 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

§ 3. – Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires 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 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 15 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 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

L'allocation de sécurisation professionnelle est versée pour une durée de douze mois à compter de la prise d'effet du contrat de sécurisation professionnelle.

Pour les bénéficiaires visés à l'article 3 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 13 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 ;  
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 6 mai 2011 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 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage ;

g) A conclu un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-11 du code du service national.

## Article 18

Les articles 26, 35 et 36 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 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 et de l'indemnité différentielle de 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. – Un document écrit formalise les relations entre les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle et Pôle emploi, et précise les prestations fournies.

Il 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

Les sommes que Pôle emploi recouvre pour le compte de l'Unédic correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) et n'ayant pas donné lieu à utilisation sont affectées aux prestations d'accompagnement. Ce montant est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

## Article 22

L'employeur contribue au financement de l'allocation de sécurisation professionnelle versée aux bénéficiaires visés à l'article 2 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 3 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 23

En cas de non-respect de son obligation de proposer le contrat de sécurisation professionnelle aux salariés visés aux articles 2 et 3 de la présente convention, 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 8 de la présente convention.

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

#### 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, 22 et 23 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 de majorations de retard.

Ces majorations de retard, calculées sur le montant des contributions dues et non payées, commencent à courir dès le lendemain de la date limite d'exigibilité.

Il est appliqué :

- une majoration de retard de 10 % du montant des contributions qui n'ont pas été versées à la date limite d'exigibilité. Cette majoration est applicable une fois entre le premier jour suivant la date limite d'exigibilité des contributions et le dernier jour du troisième mois suivant cette même date. La majoration est due pour cette période trimestrielle ainsi déterminée, même si elle est incomplète ;
- des majorations de retard fixées à 2 % par trimestre à compter du premier jour du quatrième mois suivant la date limite d'exigibilité des contributions. Ces majorations de retard sont calculées par période trimestrielle ; elles sont dues pour toute période trimestrielle ainsi déterminée, même si elle est incomplète.

§ 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 par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, invitant l'intéressé à régulariser sa situation dans les quinze jours.

#### 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, peut être consentie aux débiteurs de bonne foi ou justifiant de l'impossibilité dans laquelle ils se sont trouvés, en raison d'un cas de force majeure, de régler les sommes dues dans les délais impartis.

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, 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 accordées dans les conditions de l'accord d'application n° 12 de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

§ 3. – Prescriptions.

a) La mise en demeure visée à l'article 25, paragraphe 3, de la présente convention ne peut concerner que les contributions et majorations de retard exigibles dans les trois ans précédant la date de son envoi.

L'action civile en recouvrement 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 suivant l'expiration du délai imparti par la mise en demeure. La prescription de l'action éteint la créance.

Lorsque le montant de la créance est inférieur à un seuil fixé par l'assemblée générale, le conseil d'administration ou le bureau de l'Unédic, la créance est éteinte au terme d'un délai de trois ans qui court à compter de la fin de l'exercice comptable au cours duquel la créance est née.

b) La demande de remboursement des contributions et majorations de retard indûment versées se prescrit par trois ans à compter de la date à laquelle ces contributions et majorations ont été acquittées.

## 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, dès son inscription comme demandeur d'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 indemnifiés 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>o</sup>) dudit code.

## CHAPITRE XI

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

## Article 29

§ 1. – La présente convention entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011 et produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2013.

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> septembre 2011.

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.

## CHAPITRE XII

**Révision**

## Article 30

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 de la convention de reclassement personnalisé, de plus de 150 millions d'euros par an, de se réunir pour revoir les paramètres du dispositif.

## Article 31

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

Fait à Paris, le 19 juillet 2011, en quatre exemplaires originaux.

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

Les parties signataires du présent accord conviennent de proroger la durée de validité de la convention du 20 février 2010 relative aux conventions de reclassement personnalisé jusqu'à la date d'entrée en vigueur, et au plus tard jusqu'au 31 août 2011, des textes destinés à remplacer ce dispositif.

Fait à Paris, le 4 juillet 2011.

MEDEF

CGPME

UPA

CFDT

CFE-CGC

CFTC

CGT-FO