

**Accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014
relatif au Contrat de Sécurisation Professionnelle**

Considérant l'intérêt qui s'attache à l'existence d'un dispositif d'appui et d'accompagnement personnalisé des salariés confrontés aux conséquences des mutations économiques pour mieux sécuriser leur parcours professionnel et accélérer leur reclassement,

S'appuyant sur les premiers éléments de bilan du contrat de sécurisation professionnelle mis en place par l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011,

Les parties signataires du présent accord décident le maintien du dispositif de contrat de sécurisation professionnelle, en en faisant évoluer certaines modalités selon les dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet de permettre aux licenciés pour motif économique, auxquels l'article L. 1233-71 du code du travail concernant le congé de reclassement n'est pas applicable, de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un ensemble de mesures favorisant un reclassement accéléré et durable vers l'emploi.

Article 2

Dans les entreprises de moins de 1000 salariés, l'employeur doit proposer à chaque salarié remplissant les conditions prévues à l'article 3 ci-dessous, et dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique, le bénéfice d'un contrat de sécurisation professionnelle.

Article 3

Pour pouvoir bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle, les salariés doivent avoir au moins deux ans d'ancienneté et être aptes à l'emploi.

Les salariés n'ayant pas deux ans d'ancienneté, mais disposant de droits d'assurance chômage pourront bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle, mais le montant de leur allocation sera égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi auquel ils peuvent prétendre.

Les salariés ayant entre un an et deux d'ancienneté pourront bénéficier de l'allocation de sécurisation professionnelle dans les conditions définies à l'article 11, sous réserve de la stricte compensation financière du surcoût pour l'UNEDIC par l'Etat.

Article 4

Compte tenu des résultats décevants de l'expérimentation « CSP article 4 » et de l'articulation entre la nouvelle offre de services de Pôle Emploi à destination des demandeurs d'emploi, prévoyant des modalités d'accompagnement différenciées selon l'éloignement à l'emploi, et les nouvelles règles d'indemnisation du chômage prévues par la convention du 14 mai 2014, notamment en matière de droits rechargeables et de simplification des règles de cumul entre allocation et revenu d'activité,

l'expérimentation dite « CSP Article 4 », visant à ouvrir le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle aux demandeurs d'emploi en fin de CDD, fin de mission d'intérim ou fin de contrat de chantier visé à l'article L. 1236-8 du Code du travail, n'est pas reconduite au-delà du 31 décembre 2014.

A titre expérimental, le contrat de sécurisation professionnelle pourra être ouvert aux demandeurs d'emploi en fin de contrat à durée déterminée de plus de 6 mois sur des bassins d'emploi donnés.

Le comité de pilotage national définira le cadre et les paramètres de cette expérimentation, suivra la mise en œuvre de façon régulière et s'assurera que le coût de cette expérimentation ne dépasse pas trois millions d'euros.

Article 5

Chacun des salariés visés à l'article 3 doit être informé individuellement et par écrit du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier. A défaut, l'employeur est redevable à Pôle Emploi d'une contribution spécifique correspondant à 2 mois de salaires bruts, portés à 3 mois lorsque son ancien salarié bénéficie d'un contrat de sécurisation professionnelle dans les conditions prévues à l'article 8 ci-après.

Il dispose d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser une telle convention à partir de la remise de la proposition du contrat de sécurisation professionnelle selon les modalités prévues à l'article 7.

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

Dans tous les cas, l'absence de réponse dans le délai prévu est assimilée à un refus du contrat de sécurisation professionnelle.

Article 6

Le document écrit, prévu à l'article 5 ci-dessus, précise le délai de réflexion dont le salarié dispose, ainsi que la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de sa part, son contrat de travail est rompu.

Pendant ce délai de réflexion, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle Emploi, destiné à l'éclairer dans son choix.

Article 7

1. Lorsque le licenciement pour motif économique doit être précédé d'un entretien préalable au licenciement, le document écrit d'information prévu à l'article 5 ci-dessus est remis au salarié au cours de cet entretien préalable, contre récépissé.
2. 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 de l'article L. 1233-28 du code du travail, le document écrit d'information prévu à l'article 5 ci-dessus est remis à chaque

salarié concerné, contre récépissé, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel.

3. Ce document rappelle que l'intéressé dispose d'un délai de 21 jours pour faire connaître sa réponse à la proposition de contrat de sécurisation professionnelle.
4. Lorsqu'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 de contrat de sécurisation professionnelle n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec accusé de réception :
 - lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion,
 - et lui précisant, qu'en cas de refus, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

Article 8

Lors de l'inscription à Pôle Emploi de tout demandeur d'emploi licencié pour motif économique, le conseiller devra vérifier que le salarié a bien 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, il appartiendra au conseiller Pôle Emploi de le faire en lieu et place de son employeur.

Le demandeur d'emploi dispose d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser un tel contrat à partir de la date de son inscription à Pôle Emploi.

Article 9

Le contrat de travail d'un salarié ayant accepté un contrat de sécurisation professionnelle, dont le bénéfice lui a été proposé conformément à l'article 5 du présent accord, est rompu du fait du commun accord des parties.

La rupture du contrat de travail prend effet à l'expiration du délai de réflexion visé à l'article 5 du présent accord. Celui-ci bénéficie, dès le jour suivant cette rupture, du statut d'adhérent au contrat de sécurisation professionnelle.

Cette rupture ouvre droit au versement d'une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait eue s'il avait effectué son préavis.

En cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle par un demandeur d'emploi dont le bénéfice lui a été proposé lors de son inscription à Pôle Emploi, conformément à l'article 8, l'adhésion prend effet à la date d'expiration du délai de réflexion.

Article 10

Le contrat de sécurisation professionnelle a une durée maximum de 12 mois.

Cependant, la durée du CSP est augmentée d'une durée égale à la totalité des périodes de travail intervenues après la fin du 6^{ème} mois du CSP, dans la limite de 3 mois supplémentaires.

Le comité de pilotage national prévu à l'article 21 ci-après est destinataire une fois par année d'application de l'accord des informations lui permettant d'évaluer les effets prévues en termes de reprise d'emploi de l'augmentation de la durée du CSP dans les conditions prévues au deuxième alinéa du présent article.

Article 11

Les salariés bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Ils perçoivent de Pôle Emploi, pendant la durée d'exécution du contrat de sécurisation professionnelle, une allocation de sécurisation professionnelle égale à 75% du salaire journalier de référence.

Cette allocation ne peut être inférieure à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi du régime d'assurance chômage pendant la même période, ni supérieure à l'allocation maximale au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Le salaire de référence servant au calcul de l'allocation de sécurisation professionnelle est le salaire de référence retenu pour le calcul de l'ARE du régime d'assurance chômage.

La détermination du montant de l'allocation de sécurisation professionnelle s'effectue dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

En cas de perte involontaire d'une activité conservée pendant le contrat de sécurisation professionnelle, le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle peut être révisé afin de ne pas être inférieur au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi qui aurait été révisé en application la convention du 14 mai 2014 et de ses textes d'application.

Les salariés bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle participent à la validation de leurs droits à la retraite complémentaire dans les mêmes conditions, sur la même assiette et au même taux que les chômeurs indemnisés en allocation d'aide au retour à l'emploi.

Le service de l'allocation spécifique est interrompu à compter du jour où le bénéficiaire a retrouvé un emploi, sauf dans les cas visés à l'article 16.

Le comité de pilotage national prévu à l'article 21 ci-après est destinataire une fois par année d'application de l'accord des indicateurs lui permettant d'évaluer l'effet incitatif au retour à un emploi durable du taux d'indemnisation égal à 75% du salaire journalier de référence.

Article 12

Dans le cas où, avant la fin du 10^{ème} mois de son contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire ayant validé son plan d'actions retrouve un emploi durable sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou un contrat d'intérim de 6 mois ou plus, celui-ci sort du dispositif et peut demander le versement d'une prime au reclassement équivalente à 50% du reliquat de ses droits à l'allocation de sécurisation professionnelle.

Le versement s'effectue en deux fois :

- un premier versement à la signature du contrat de travail,

- un deuxième versement à l'issue du 3^{ème} mois si le bénéficiaire est toujours en emploi.

Le bénéfice de cette prime au retour à l'emploi n'est pas cumulable avec l'indemnité différentielle de reclassement visée à l'article 17 du présent accord.

Le comité de pilotage national prévu à l'article 21 ci-après est destinataire une fois par année d'application de l'accord des indicateurs lui permettant :

- d'évaluer l'effet incitatif au retour à un emploi durable de la prime, ainsi que son coût,
- d'apprécier la typologie des bénéficiaires de la prime en termes notamment de catégories socio-professionnelles et de niveaux de qualification.

Article 13

L'accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, sur la base du cahier des charges défini par le comité de pilotage national prévu à l'article 21 du présent accord, est confié à Pôle Emploi qui pourra déléguer cet accompagnement à d'autres opérateurs choisis par appel d'offres.

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

Cet entretien de pré-bilan qui peut conduire, si nécessaire, à un bilan de compétences est 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 pré-bilan, sont mises en place au profit des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, au plus tard dans le mois suivant cet entretien individuel de pré-bilan.

Afin de permettre le démarrage de l'accompagnement et de l'indemnisation le plus rapidement possible, le dossier d'adhésion peut être envoyé par l'employeur en deux parties :

- un premier envoi comprenant le bulletin d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, permettant de déclencher l'accompagnement du bénéficiaire ;
- un deuxième envoi comprenant les pièces complémentaires du dossier d'adhésion, permettant de déclencher l'indemnisation du bénéficiaire.

Afin de réduire au maximum le délai d'envoi des dossiers d'adhésion complets par les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, l'UNEDIC et l'AGS mettront en place un groupe de travail avant le 31 décembre 2014 pour déterminer les mesures techniques envisageables, qui seront soumises aux bureaux respectifs des deux organismes.

Le comité de pilotage national prévu à l'article 21 ci-après est destinataire une fois par année d'application de l'accord des informations lui permettant d'évaluer l'accélération de l'entrée en accompagnement des demandeurs d'emploi en contrat de sécurisation professionnelle.

Article 14

Les prestations d'accompagnement s'inscrivent dans un plan d'action de sécurisation professionnelle qui comprend :

- si nécessaire, un bilan de compétence permettant d'orienter dans les meilleures conditions le plan d'action,
- un suivi individuel et personnalisé 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 d'action y compris dans les 6 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, etc.),
- 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.

Les signataires de l'accord rappellent ici la nécessité de mettre l'ensemble des actions en cohérence les unes avec les autres, avec pour seuls objectifs la sécurisation du parcours professionnel du bénéficiaire et son reclassement durable en emploi. A cette fin, un point d'étape est réalisée à l'issue du 4^{ème} mois d'accompagnement effectif afin d'analyser conjointement avec le bénéficiaire la cohérence des actions mises en œuvre avec le projet défini dans la phase de pré-bilan, et d'envisager, le cas échéant, les ajustements et nouvelles actions à effectuer.

Le comité de pilotage national prévu à l'article 21 ci-après est destinataire, au plus tard 6 mois avant la date de fin d'application de l'accord fixée à l'article 23, des informations relatives à la situation des bénéficiaires dans les 6 mois suivant leur reclassement et issues de leur suivi individuel.

Article 15

Les actions de formation entreprises dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle sont celles permettant un retour rapide à l'emploi durable qui préparent à des métiers pour lesquels les besoins de main d'œuvre ne sont pas satisfaits ou à des métiers qui recrutent.

En conséquence, le bénéficiaire du CSP accède de droit à toutes les formations éligibles au compte personnel de formation, dès que la formation retenue correspond à son projet professionnel.

La prochaine convention du FPSPP relative aux priorités d'affectation des fonds pour les années 2015-2017 fixera les conditions de cofinancement entre le FPSPP et les OPCA pour les formations entreprises par les bénéficiaires du CSP.

L'employeur peut par ailleurs abonder le compte personnel de formation des salariés potentiellement éligibles au contrat de sécurisation professionnelle.

Lorsqu'un besoin en formation est identifié dans le plan d'actions, celle-ci est mise en œuvre le plus rapidement possible : les signataires du présent accord veilleront, notamment au sein du Conseil d'administration de Pôle emploi auquel ils siègent, à ce qu'un effort particulier soit entrepris vis-à-vis des délais d'entrée en formation, tant au niveau de Pôle Emploi, des différents opérateurs en charge de l'accompagnement des bénéficiaires que des organismes de formation.

Lorsque l'action de formation suivie par le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle, notamment s'il s'agit d'une action de requalification, n'est pas achevée au terme du contrat de sécurisation professionnelle, elle 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 de son contrat de sécurisation professionnelle, et dans les limites prévues à l'article 19 ci-après.

Article 16

Au cours de son contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire pourra réaliser autant de périodes de travail rémunérées qu'il le souhaite, sous forme de CDD ou de contrat d'intérim d'une durée minimum de 3 jours, sans que leur durée totale cumulée ne puisse excéder 6 mois. Ces périodes de travail seront validées préalablement par le conseiller référent du bénéficiaire afin d'en vérifier la cohérence avec le projet de reclassement du bénéficiaire. Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié de l'entreprise où il exerce et son contrat de sécurisation professionnelle est suspendu.

Le comité de pilotage national prévu à l'article 21 ci-après est destinataire une fois par année d'application de l'accord des indicateurs lui permettant d'évaluer l'effet incitatif au retour à un emploi durable de la possibilité de réaliser des périodes de travail rémunérées de 3 jours minimum, et dans la limite d'un total de 6 mois.

Article 17

Lorsque, avant le terme du contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire reprend un emploi dont la rémunération est, pour une même durée du travail, inférieure à la rémunération de son emploi précédent, il perçoit une indemnité différentielle de reclassement. Cette indemnité dont l'objet est de compenser sa baisse de rémunération, lui est versée mensuellement pour une durée qui ne peut excéder 12 mois et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % de ses droits résiduels à l'allocation de sécurisation professionnelle.

Le comité de pilotage national prévu à l'article 21 ci-après est destinataire une fois par année d'application de l'accord des indicateurs lui permettant :

- d'évaluer l'effet incitatif au retour à un emploi durable de l'indemnité différentielle au reclassement, ainsi que son coût,
- d'apprécier la typologie des bénéficiaires de l'indemnité différentielle de reclassement en termes notamment de catégories socio-professionnelles et de niveaux de qualification.

Article 18

Les relations entre les adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle et Pôle Emploi sont formalisées dans un document écrit qui précise les prestations fournies et prévoit les conditions, y compris les modalités de recours, dans lesquelles l'intéressé cesse de bénéficier de l'allocation de sécurisation professionnelle lorsqu'il refuse une action de reclassement ou ne s'y présente pas ou lorsqu'il refuse à deux reprises une offre raisonnable d'emploi.

Article 19

Le bénéficiaire d'un 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 indemnisés au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle.

Les demandeurs d'emploi inscrits en CSP bénéficient du mécanisme des droits rechargeables dans les conditions de droit commun.

Article 20

L'employeur contribue au financement de l'allocation de sécurisation professionnelle en s'acquittant du paiement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié, à qui il a proposé le bénéfice d'un contrat de sécurisation professionnelle, aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié de ce dispositif. Cette contribution comprend l'ensemble des charges patronales et salariales.

Pôle emploi assure, pour le compte de l'UNEDIC, le recouvrement de ces sommes comme des éventuelles pénalités prévues à l'article 5 du présent accord.

Dans le cas où l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'un contrat de sécurisation professionnelle 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.

Article 21

Un comité de pilotage national, qui doit se réunir une fois par trimestre, composé des partenaires sociaux signataires de cet accord et des représentants de l'Etat, est chargé de la mise en œuvre de cet accord, de son suivi et de son évaluation. Il établit le cahier des charges que Pôle Emploi devra faire respecter par les opérateurs chargés des salariés adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle. Dans le cadre du comité de pilotage national, les services de l'UNEDIC sont étroitement associés au suivi et à l'évaluation du dispositif.

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

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

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

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif, Pôle Emploi veille à ce que les relations avec les opérateurs en charge du suivi soient facilitées par un partage d'information optimisé (par exemple par

la mise à disposition des opérateurs des déclaration préalable à l'embauche concernant les bénéficiaires dont ils ont la charge de l'accompagnement et du suivi).

Article 22

Les partenaires sociaux signataires du présent accord confient à leurs représentants au sein des instances paritaires régionales (IPR) la responsabilité de veiller à la mise en œuvre de cet accord et des décisions du comité de pilotage national.

Pour ce faire, ils constitueront avec les représentants de l'Etat :

- dans chaque bassin d'emploi, ou au niveau départemental (quand la taille du département le justifie), un comité de pilotage autour de l'opérateur désigné pour la gestion du contrat de sécurisation professionnelle. Les opérateurs intervenant sur le dispositif local seront associés à ses travaux.
- un comité régional qui réunira une fois par trimestre l'ensemble des parties pour tirer un bilan du fonctionnement du dispositif et veiller à l'articulation des besoins repérées dans les bassins d'emploi avec les offres de formation développées.

La composition et les attributions de ces deux comités sont précisées dans le cahier des charges.

Article 23

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015, sous réserve que la convention issue du présent accord soit signée avant cette date. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur à la date de signature de ladite convention. Il cessera de plein droit le 31 décembre 2016.

Il peut être renouvelé si les signataires du présent accord 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 du présent accord.

Les signataires du présent accord conviennent de se réunir pour étudier les éventuels ajustements à mettre en œuvre par rapport aux dispositions du présent accord dès que les résultats de l'enquête que mèneront la DARES et l'UNEDIC courant 2015 seront disponibles, ainsi qu'en cas d'un surcoût constaté du dispositif supérieur à 150 millions d'euros annuels par rapport au dispositif mis en œuvre dans le cadre de l'accord du 31 mai 2011.

Cet accord s'applique aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du jour de la publication de son arrêté d'agrément.

Une convention Etat-UNEDIC 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.

Fait à Paris le 8 décembre 2014,

Pour le MEDEF

Pour la CFDT

Pour la CGPME

Pour la CFE-CGC

Pour l'UPA

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO