

C comme ... CSP

Le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) est, comme son nom l'indique, un contrat qu'un salarié qui vient d'être licencié pour des raisons économiques, peut passer avec Pôle Emploi.

En principe, cela lui donne la possibilité d'être accompagné et formé de manière plus approfondie par Pôle Emploi qu'un chômeur classique.

Mais cela impose certaines contraintes pour l'employeur qui, s'il ne s'y soumet pas, peut perdre beaucoup ...

Le CSP pour l'entreprise qu'est ce que c'est ?

Pour l'entreprise, le CSP est un outil assez complexe dans la mesure où, si tout n'est pas fait dans les règles, elle peut le payer cher et qui n'est pas forcément avantageux pour sa trésorerie.

Clairement, cet outil a été mis en place pour aider le salarié, pas l'employeur.

Cas pratique

La première chose à savoir est qu'un employeur qui licencie un salarié pour des raisons économiques, doit obligatoirement proposer le CSP à celui-ci. En effet, si cela n'est pas fait, alors l'entreprise encourt des pénalités.

Ensuite, la jurisprudence est constante en ce domaine, le salarié doit obligatoirement être informé par écrit des éléments qui justifient la mise en place d'un licenciement économique, et ce avant qu'il ne signe le bulletin d'adhésion. Il ne s'agit pas pour l'employeur de donner un grand nombre de détails, mais ce document écrit doit montrer par exemple la dégradation du chiffre d'affaires, la baisse de la rentabilité de l'entreprise, des pertes, etc..

Ce document doit être remis par écrit, avant que le salarié ne signe (et ne date) le bulletin d'adhésion au CSP, sinon, cela peut entraîner la nullité de la procédure, ce qui se traduit par la

ABECEDAIRE PRATIQUE DE L'ENTREPRENEUR

requalification en une rupture du contrat de travail sans cause réelle et sérieuse, avec toutes les conséquences financières pour l'entreprise qui vont avec ...

Par ailleurs, le salarié dispose d'un délai de 21 jours pour accepter ou non le CSP, à compter du lendemain du jour où les documents lui ont été remis (qui est généralement le jour de son entretien préalable). Il faut savoir que même si le salarié accepte tout de suite, son contrat ne sera rompu qu'à l'issue des 21 jours ... Et donc qu'il restera toujours salarié pendant cette période.

De plus, le montant du préavis n'est pas versé au salarié, mais à Pôle Emploi, augmenté du montant correspondant à la valorisation des jours acquis au titre du DIF. Cette somme sert à Pôle Emploi pour verser une allocation chômage plus élevée au salarié, mais elle contraint l'entreprise à verser cette somme en une fois, au lieu de l'étaler sur la durée du préavis ...

Enfin, c'est l'employeur qui doit transmettre tous les éléments à Pôle Emploi et prévenir ces derniers que le salarié a accepté d'y adhérer.

Alors, comment bien gérer le CSP ?

Le CSP est un contrat qui permet de mieux accompagner le salarié dans sa démarche de recherche d'emploi.

Il a cependant des conséquences très importantes pour l'employeur qui rendent la mise en place d'un licenciement pour raisons économiques plus lourde que si le salarié n'adhère pas à ce contrat.

Le vrai risque se situe cependant dans l'exécution de la procédure de mise en œuvre de ce contrat car la jurisprudence indique qu'en cas de manquement de l'employeur, celui-ci peut être amené à perdre beaucoup d'argent.

La meilleure façon pour bien gérer le CSP, est donc de bien lire les différents documents qui sont joints à ce contrat, de ne pas hésiter à appeler Pôle Emploi pour avoir des réponses précises, et de ne pas hésiter à demander à se faire accompagner en cas de doute.

Il vaut mieux payer un peu pour des conseils efficaces que de prendre le risque de perdre beaucoup plus en faisant quelque chose d'approximatif ...