

Accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 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 le bilan de la convention de reclassement personnalisé mise en place par l'accord du 5 avril 2005 et sur celui du contrat de transition professionnelle mis en place par l'ordonnance n°2006-433 du 13 avril 2006,

Les parties signataires du présent accord décident de remplacer la convention de reclassement personnalisé et le contrat de transition professionnelle par un dispositif unique de contrat de sécurisation professionnelle, dont les modalités sont les suivantes :

Article 1^{er}

Il est institué un contrat de sécurisation professionnelle dont l'objet est 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 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, 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 1 an d'ancienneté et être aptes à l'emploi.

Les salariés n'ayant pas un an 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.

Article 4

A titre expérimental, le contrat de sécurisation professionnelle pourra être ouvert aux demandeurs d'emploi en fin de CDD, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat de chantier visé à l'article L.1236-8 du Code du travail, sur un bassin d'emploi donné.

Le comité de pilotage national définira le cadre et les paramètres de cette expérimentation, en suivra la mise en œuvre de façon régulière et s'assurera que le coût de cette expérimentation, auxquels les partenaires sociaux conviennent de consacrer une enveloppe financière dédiée comprise entre 2 et 3 millions d'euros, ne génère pas de dépassement de l'enveloppe financière globale dédiée au financement du contrat de sécurisation professionnelle.

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 4 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 4 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.

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 spécifique de sécurisation égale à 80% du salaire journalier de référence, sans que cette allocation puisse 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.

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

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

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 15.

Article 12

Les partenaires sociaux signataires du présent accord 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 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 22 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.

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,...),
- 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 15

Les actions de formation proposées aux bénéficiaires 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.

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-dessous.

Article 16

Au cours de son contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire pourra réaliser deux périodes d'activités professionnelles en entreprise, sous forme de CDD ou de contrat d'intérim d'une durée minimale d'un mois, et dont la durée totale ne pourra excéder trois mois. Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié par l'entreprise où il exerce et son contrat de sécurisation professionnelle est suspendu.

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 d'au moins 15% 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 spécifique de sécurisation.

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 spécifique de sécurisation 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 spécifique de sécurisation.

Article 20

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 21

L'employeur contribue au financement de l'allocation spécifique de sécurisation 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 22

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.

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 ...) sont associés aux travaux du comité de pilotage en tant que de besoin.

Article 23

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 seront précisées dans le cahier des charges.

Article 24

Cet accord entrera en vigueur à compter de la publication de son arrêté d'agrément et cessera de plein droit le 31 décembre 2013.

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.

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-Unédic fixera 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 31 mai 2011

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