

DISPOSITIFS & FINANCEMENT

CSP - Contrat de sécurisation professionnelle

Aussi écrit : CSP - contrat de sécurisation professionnelle - contrats de sécurisation professionnelle - Contrat de Sécurisation Professionnelle - allocation de sécurisation professionnelle

DÉFINITION

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est proposé au salarié en CDI dont le licenciement économique est envisagé, par les employeurs de moins de 1 000 salariés ou en redressement ou liquidation judiciaire. Le salarié a 21 jours pour répondre. S'il accepte, son contrat est rompu d'un commun accord et il bénéficie pendant 12 mois d'un accompagnement renforcé de France Travail et d'une allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

« Mon employeur envisage de me licencier pour motif économique et me remet un document sur le CSP : qu'est-ce que j'accepte, et à quoi est-ce que je renonce ? » Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet, selon l'article L. 1233-65 du Code du travail, « l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise ». Vous avez 21 jours pour décider : si vous acceptez, vous quittez l'entreprise sans préavis, et France Travail, ou un opérateur habilité, vous accompagne pendant 12 mois avec une allocation spécifique. Le dispositif est prolongé jusqu'au 31 décembre 2026 (arrêté du 24 décembre 2025) : pour un licenciement envisagé en 2027, demandez à France Travail s'il a été reconduit.

Le CSP en six repères

Qui le propose

- Ce que disent service-public.gouv.fr et France Travail : Les employeurs de moins de 1 000 salariés, et toute entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire

Qui en bénéficie

- Ce que disent service-public.gouv.fr et France Travail : Le salarié en CDI de droit privé dont le licenciement économique est envisagé

Délai de réflexion

- Ce que disent service-public.gouv.fr et France Travail : 21 jours calendaires, à partir du lendemain de la remise du document d'information

Si vous acceptez

- Ce que disent service-public.gouv.fr et France Travail : Contrat rompu d'un commun accord à la fin du délai, sans préavis

Durée

- Ce que disent service-public.gouv.fr et France Travail : 12 mois à partir du lendemain de la rupture, allongés sous conditions par certaines périodes d'emploi, de maladie ou de congé

Allocation (ASP)

- Ce que disent service-public.gouv.fr et France Travail : 75 % du salaire journalier de référence dès un an d'ancienneté, sans pouvoir être inférieure à l'ARE que vous auriez perçue sans CSP

Dans une entreprise d'au moins 1 000 salariés, hors redressement ou liquidation judiciaire, l'employeur propose à la place un congé de reclassement (art. L. 1233-71) : douze mois au plus, portés à vingt-quatre en cas de formation de reconversion, avec des actions financées par l'employeur.

Accepter ou refuser : ce qui change

Contrat de travail

- Si vous acceptez : Rompu d'un commun accord à la fin des 21 jours
- Si vous refusez ou ne répondez pas : L'employeur notifie le licenciement

Préavis

- Si vous acceptez : Aucun préavis. Avec un an d'ancienneté ou plus, l'employeur verse à France Travail l'équivalent de l'indemnité de préavis, dans la limite de 3 mois de salaire, le surplus éventuel vous revenant
- Si vous refusez ou ne répondez pas : Indemnité de préavis due, si vous remplissez les conditions

Indemnité de licenciement

- Si vous acceptez : Due, si vous remplissez la condition d'ancienneté
- Si vous refusez ou ne répondez pas : Due, si vous remplissez les conditions

Revenu

- Si vous acceptez : ASP, due dès le lendemain de la fin du contrat
- Si vous refusez ou ne répondez pas : ARE, si vous remplissez les conditions

Avec moins d'un an d'ancienneté, vous gardez l'intégralité de l'indemnité de préavis, et l'ASP est au moins équivalente à l'ARE.

Qui peut en bénéficier

France Travail ajoute quatre conditions : avoir travaillé au moins 88 jours ou 610 heures (environ 4 mois) sur les 24 derniers mois, ou les 36 derniers mois pour les 55 ans et plus. Ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite à taux plein, ni bénéficier d'une retraite anticipée. Être apte physiquement à l'exercice d'un emploi. Résider sur le territoire où s'applique l'assurance chômage.

La démarche, étape par étape

- Recevoir le document d'information, en principe à l'entretien préalable, avec un bulletin d'acceptation. Dans un plan de sauvegarde de l'emploi, la proposition suit la décision de l'administration.
- Voir France Travail pendant le délai de réflexion. L'entretien d'information vérifie vos conditions et vous indique le montant de l'ASP.
- Répondre dans les 21 jours, qui courent à partir du lendemain de la remise. Exemple de service-public.gouv.fr : document remis le 3 juillet 2026, délai jusqu'au 24 juillet 2026 à minuit. Vous pouvez revenir sur votre décision jusqu'au bout.
- Entrer dans le parcours : un pré-bilan, un entretien « plan de sécurisation professionnelle » (PSP) 4 à 8 semaines plus tard, un point d'étape à l'issue du 4e mois, un bilan dans les 2 derniers mois.

Pendant le CSP : formation et reprise d'emploi

Vous gardez le même conseiller 12 mois, de France Travail ou d'un consultant privé, et vous définissez avec lui votre projet : retour direct à l'emploi, reconversion, création ou reprise d'entreprise. Changer de métier est possible une fois le projet validé avec lui.

La formation n'est pas obligatoire. Si elle est inscrite dans votre PSP, l'ASP est maintenue. Vous avez le statut de stagiaire de la formation professionnelle, et votre CPF peut être mobilisé. Ne vous engagez pas sans avoir vérifié le financement avec votre conseiller. Si la formation dépasse le CSP, l'AREF puis la RFF prennent le relais sous conditions, dans la limite de 1 095 jours cumulés (3 ans) au titre de cette formation.

La reprise d'emploi ne se cumule pas avec l'ASP. Un CDI, un CDD ou une mission d'au moins 6 mois met fin à l'accompagnement et à l'ASP, sauf rupture de la période d'essai, qui permet de reprendre le CSP pour la durée restante. Une prime de reclassement (50 % des droits restants, avec au moins un an d'ancienneté, une reprise avant la fin du 10e mois et un PSP signé avant la reprise) ou une indemnité différentielle de reclassement peut être demandée, mais pas les deux pour un même emploi.

Quand le CSP prend fin

Il s'arrête avant son terme si vous refusez sans motif légitime une action de reclassement ou de formation, si vous refusez deux fois une offre raisonnable d'emploi, si vous faites des déclarations inexactes, ou si vous reprenez un CDI ou un CDD d'au moins 6 mois. À l'issue des 12 mois, si vous cherchez encore un emploi, vous pouvez percevoir l'ARE que vous auriez reçue sans CSP, sans différé d'indemnisation ni délai d'attente, sous réserve de ses conditions. Sa durée est réduite des jours d'ASP déjà perçus : 18 mois de droits moins 12 mois d'ASP laissent 6 mois, soit 182 jours (exemple de France Travail).

Deux situations concrètes

Décider en connaissance de cause. Prenons un salarié de 51 ans, avec neuf ans d'ancienneté, dont le poste est supprimé. Il reçoit le document d'information à l'entretien préalable. Il rencontre France Travail pendant le délai de réflexion : on lui indique le montant de l'ASP, qu'il compare à l'ARE qu'il percevrait en refusant. Il se prononce avant la fin des 21 jours, sachant qu'accepter ne lui interdit pas de contester son licenciement.

Un CSP pour changer de métier. Prenons une salariée de 44 ans, avec trois ans d'ancienneté, qui veut quitter son secteur. Dès le pré-bilan, elle parle de reconversion à son conseiller. Au moment du PSP, le projet est fixé et une formation y est inscrite, ce qui maintient l'ASP. Avant de s'engager, elle vérifie le financement avec lui, comme France Travail le demande.

Les erreurs fréquentes

- Signer sans avoir utilisé l'entretien d'information de France Travail, ouvert pendant le délai de réflexion.
- Croire qu'accepter fait perdre l'indemnité de licenciement, qui reste due, ou interdit de contester le licenciement, possible pendant 12 mois.
- S'engager dans une formation avant d'avoir vérifié son financement et son inscription au PSP.
- Compter sur un cumul entre l'ASP et un salaire, ou oublier l'actualisation mensuelle, sans laquelle l'ASP n'est pas versée.

Questions fréquentes

Le CSP est-il obligatoire ?

Non. Si vous refusez ou ne répondez pas dans les 21 jours, l'employeur notifie le licenciement. L'employeur concerné est tenu de vous le proposer. À défaut, France Travail le fait lors de votre premier rendez-vous, et l'employeur verse une contribution de deux mois de salaire brut, trois si vous adhérez sur proposition de France Travail (art. L. 1233-66).

Combien vais-je toucher ?

Avec un an d'ancienneté ou plus, l'ASP représente 75 % du salaire journalier de référence, pendant 12 mois au maximum et sans dégressivité. Ce salaire de référence ne se calcule pas comme celui de l'ARE. France Travail propose un simulateur pour comparer les deux situations.

Puis-je contester mon licenciement après avoir accepté ?

Oui. Toute contestation portant sur la rupture ou son motif se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion, et ce délai n'est opposable que s'il figurait dans la proposition de CSP (art. L. 1233-67). Le recours se fait devant le conseil de prud'hommes.

Pour votre reconversion

Le CSP offre un cadre structuré quand un licenciement économique devient une bascule : douze mois, un conseiller, un projet à bâtir. Avant de signer, regardez où vous voulez aller : retrouver un poste proche, changer de métier, créer une activité. La page reconversion après un licenciement compare les situations, financer sa

reconversion détaille les dispositifs, et la méthode que je défends donne l'ordre des questions à se poser. Pour situer votre projet, le bilan gratuit tient en sept questions et trois minutes, sans inscription pour commencer.

À RETENIR

- Le CSP est proposé au salarié en CDI dont le licenciement économique est envisagé, par les employeurs de moins de 1 000 salariés ou en redressement ou liquidation judiciaire. À partir de 1 000 salariés, l'employeur propose un congé de reclassement.
- Le salarié a 21 jours calendaires pour accepter ou refuser. S'il accepte, le contrat est rompu d'un commun accord, sans préavis, et le licenciement reste contestable pendant 12 mois.
- Pendant 12 mois, un même conseiller l'accompagne et l'ASP est versée : 75 % du salaire journalier de référence dès un an d'ancienneté, au moins égale à l'ARE.
- Le dispositif est prolongé jusqu'au 31 décembre 2026 (arrêté du 24 décembre 2025) : à vérifier pour un licenciement envisagé en 2027.

SOURCES

OFFICIELLES & RÉGLEMENTAIRES

- service-public.gouv.fr - Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) (F13819, vérifié le 6 août 2026)
<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F13819> (consulté 2026-10-25)
- France Travail - Je suis licencié(e) pour raison économique (CSP)
<https://www.francetravail.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/a-chaque-situation-son-allocati/quelle-est-ma-situation-professi/je-perds-ou-je-quitte-un-emploi/je-suis-licenciee-pour-raison-ec.html> (consulté 2026-10-25)
- France Travail - Contrat de sécurisation professionnelle, les réponses à vos questions
<https://www.francetravail.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/allocations-et-aides--les-repons/contrat-de-securisation-professi.html> (consulté 2026-10-25)
- France Travail - Licencié économique, à quel accompagnement ai-je droit dans le cadre du CSP ?
<https://www.francetravail.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/a-chaque-situation-son-allocati/quelle-est-ma-situation-professi/je-perds-ou-je-quitte-un-emploi/licencie-economique-a-quel-accom.html> (consulté 2026-10-25)
- Entreprendre.service-public.gouv.fr - Prolongation du CSP jusqu'au 31 décembre 2026 (publié le 7 janvier 2026)
<https://entreprendre.service-public.gouv.fr/actualites/A16643> (consulté 2026-10-25)
- Code du travail, articles L. 1233-65 à L. 1233-71 - Légifrance (art. L. 1233-65)
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000024422267 (consulté 2026-10-25)

Fiche extraite du Glossaire de la formation professionnelle.

Auteur : Benjamin Duplaa - directeur IFPA Poitiers, 15 ans d'accompagnement reconversion
Bordeaux, France.

Version à jour (les règles évoluent) : benjaminduplaa.com/lexique/contrat-de-securisation-professionnelle
Diffusion libre - citation appréciée.



Scanner pour ouvrir le PDF