

CIRCULAIRE n° 2022-04 du 28 février 2022

Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles
DAJI - Sous-direction Juridique

Prorogation de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP), modifiée par l'avenant n° 5 du 28 juin 2021

Objet

La convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle a été prorogée jusqu'au 31 décembre 2022, par un avenant n° 5 du 28 juin 2021, agréé par arrêté du 24 septembre 2021.

De nouvelles modalités de calcul de l'allocation de sécurisation professionnelle sont, notamment, applicables à compter du 1^{er} octobre 2021.

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

CIRCULAIRE n° 2022-04 du 28 février 2022

Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles

Prorogation de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP), modifiée par l'avenant n° 5 du 28 juin 2021

Résumé

Le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) a été reconduit et adapté par un avenant n° 5 du 28 juin 2021 à la convention relative au CSP du 26 janvier 2015, agréé par arrêté du Premier ministre en date du 24 septembre 2021.

Les principaux paramètres de la réglementation CSP, issus de l'avenant n° 5, applicables depuis l'entrée en vigueur du second volet de la réforme d'assurance chômage au 1^{er} octobre 2021, sont les suivants :

- ▶ la condition d'affiliation minimale reste fixée à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées (4 mois), au cours des 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de la fin de leur contrat de travail (ou au cours des 36 mois pour les salariés âgés de 53 ans et plus) ;
- ▶ le salaire de référence est établi sur la base des rémunérations issues du seul contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au CSP ;
- ▶ le salaire journalier de référence correspond au quotient du salaire de référence par le nombre de jours couverts par le seul contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au CSP ;
- ▶ la durée d'indemnisation reste fixée à 12 mois pour les bénéficiaires justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté. Elle est calculée selon les modalités de la réglementation d'assurance chômage pour les bénéficiaires justifiant d'une ancienneté inférieure à 1 an. Elle est assortie d'un calcul spécifique pour les salariés justifiant d'une durée d'affiliation comprise entre 4 et 6 mois ;
- ▶ trois nouveaux événements sont à prendre en compte dans les possibilités d'allongement de la durée du CSP fixée initialement à 12 mois : le congé de paternité, le congé d'adoption et le congé de proche aidant.

La convention du 26 janvier 2015, qui venait à terme au 30 juin 2021, est ainsi prorogée de 18 mois, jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard.

CIRCULAIRE n° 2022-04 du 28 février 2022

Direction des Affaires Juridiques et institutionnelles

Prorogation de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP), modifiée par l'avenant n° 5 du 28 juin 2021

A la suite de la signature par l'ensemble des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au plan national et interprofessionnel (MEDEF, CPME, U2P, CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO) de l'avenant n° 5 du 28 juin 2021, agréé par arrêté du Premier ministre du 24 septembre 2021, la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP a été prorogée jusqu'au 31 décembre 2022.

Les Partenaires sociaux ont ainsi procédé à la mise en conformité de la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP, à la suite de l'abrogation de l'arrêté d'agrément de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, par le décret du 26 juillet 2019. Ils ont également, conformément à leur compétence telle que prévue par l'article L. 1233-68 du code du travail, introduit des règles spécifiques au CSP qui diffèrent, sur certains aspects, de la réglementation d'assurance chômage actuellement en vigueur.

Pour mémoire, tenant compte des reports successifs de l'entrée en vigueur de la réglementation d'assurance chômage, laquelle a une incidence sur la réglementation applicable au CSP, les Partenaires sociaux avaient demandé la suspension de la procédure d'agrément d'un premier avenant conclu en janvier 2021, dans l'attente de la stabilisation de la réglementation d'assurance chômage de droit commun.

Ainsi, sur la période du 1^{er} novembre 2019 au 30 septembre 2021, les règles relatives à l'assurance chômage prévues par le décret du 26 juillet 2019, qui avait maintenu une partie des dispositions de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, se sont appliquées aux bénéficiaires du CSP.

Puis, en raison de la suspension de l'entrée en vigueur des dispositions issues du décret relatives au calcul du salaire journalier de référence, les Partenaires sociaux gestionnaires du Régime d'assurance chômage ont fixé dans un nouvel avenant n° 5 du 28 juin 2021 des modalités particulières de calcul de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) applicables, d'une part, à compter du 1^{er} juillet 2021 et, d'autre part, dans le cas d'une modification de la réglementation d'assurance chômage issue de l'entrée en vigueur des dispositions suspendues du décret du 26 juillet 2019.

Suite à l'entrée en vigueur du second volet de la réforme d'assurance chômage au 1^{er} octobre 2021, ce sont donc des règles spécifiques de calcul de l'allocation de sécurisation professionnelle qui sont applicables aux salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter de cette date.

Ainsi, les principaux paramètres d'indemnisation, issus de l'avenant n° 5, sont les suivants :

- ▶ une condition d'affiliation minimale spécifique, fixée à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées (4 mois), différente de celle prévue par la réglementation d'assurance chômage ;
- ▶ l'affiliation est recherchée au cours d'une période de référence affiliation, alignée sur celle applicable pour les bénéficiaires de l'ARE, à savoir 24 mois (salariés âgés de moins de 53 ans) ou 36 mois (salariés âgés de 53 ans et plus) ;
- ▶ la durée d'indemnisation au titre de l'ASP pour les salariés justifiant d'une ancienneté inférieure à 1 an est déterminée selon les mêmes modalités que celles de l'ARE, sous réserve du cas particulier des bénéficiaires dont la durée d'affiliation est comprise entre 4 et 6 mois ;
- ▶ la durée du CSP reste fixée à 12 mois, sous réserve des cas d'allongement limitativement prévus, pour les bénéficiaires du CSP justifiant d'une ancienneté d'au moins 1 an ;

- ▶ l'ASP est calculée selon des modalités spécifiques, à partir des rémunérations issues du seul contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au CSP. A ce titre, seuls les jours travaillés, ramenés sur une base calendaire, afférents à ce contrat et situés au cours de la période de référence, sont retenus au diviseur du salaire journalier de référence ;
- ▶ le coefficient de dégressivité, tel que prévu par la réglementation issue du décret du 26 juillet 2019, n'est pas applicable à l'ASP ;
- ▶ trois nouvelles périodes permettent un allongement du CSP pour la durée équivalente à l'événement ; il s'agit des congés de paternité, d'adoption ou de proche aidant intervenant en cours de CSP et ayant conduit à une suspension du dispositif.

Par ailleurs, les dispositions suivantes sont maintenues :

- ▶ le taux d'indemnisation au titre de l'ASP reste fixé à 75 % pour les salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté ;
- ▶ le processus d'adhésion au CSP demeure inchangé ;
- ▶ les incitations à la reprise d'activité professionnelle salariée en cours de CSP (prime de reclassement, indemnité différentielle de reclassement, modalités de reprise d'activités professionnelles) ne sont pas impactées par l'avenant n° 5.

La présente circulaire remplace la circulaire Unédic n° 2016-09 du 27 janvier 2016. Elle intègre notamment les évolutions issues des avenants n° 4 et 5, ainsi que celles résultant de l'entrée en vigueur du second volet de la réforme d'assurance chômage.

Elle détaille également le champ d'application, les conditions d'accès au contrat de sécurisation professionnelle et le parcours d'accompagnement renforcé et personnalisé mis en œuvre.

Christophe Valentie



Directeur général

Pièces jointes

- ▶ Fiche technique
- ▶ Arrêté du 24 septembre 2021 relatif à l'agrément de l'avenant n° 5 à la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP
- ▶ Avenant n° 5 du 8 janvier 2020 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle
- ▶ Sigles et abréviations utilisés

Convention du 26 janvier 2015 consolidée relative au CSP (intégrant ses différents avenants) : *disponible sur unedic.fr*

Pièce jointe **n° 1**



Fiche technique

FICHE TECHNIQUE

TITRE I - DISPOSITIF DU CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)	5
1. CHAMP D'APPLICATION DU CSP	5
1.1. EMPLOYEURS CONCERNES	5
1.1.1. Catégories d'employeurs	5
1.1.2. Obligation de proposer le CSP	6
1.2. SALAIRES CONCERNES	6
1.2.1. Salariés liés par un contrat de travail	6
1.2.2. Salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé	7
1.2.3. Situation du salarié exerçant plusieurs activités	7
1.3. CONDITIONS POUR BENEFICIER DU CSP	7
1.3.1. Condition d'affiliation à l'assurance chômage	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	10
1.3.4.2. Congé de maternité	10
1.3.4.3. Pension d'invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie	10
2. PROCEDURE DE PROPOSITION DU CSP	10
2.1. PROPOSITION DU CSP	10
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	12
2.1.2.3. Licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés	12
2.1.2.4. Congé de maternité	12
2.1.2.5. Proposition du CSP par le conseiller Pôle emploi	13
2.2. DELAI DE REFLEXION	13
2.2.1. Point de départ et durée du délai de réflexion	13
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	14
2.3. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	14
2.4. CONSTITUTION DU DOSSIER CSP DU SALARIE CONCERNE	15
TITRE II - DROITS ET OBLIGATIONS DU SALARIE ACCEPTANT LE CSP	15
1. L'ALLOCATION DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (ASP)	16
1.1. APPRECIATION DE L'ANCIENNETE	16
1.2. CALCUL DE L'ASP	16
1.2.1. Détermination du salaire de référence (SR) et du salaire journalier de référence (SJR)	16
1.2.2. Montant de l'ASP	20
1.2.3. Exclusion de l'application de la dégressivité	21
1.2.4. Participation au financement des retraites complémentaires	21
1.2.5. Montant versé en cas de perception d'une pension d'invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie	22
1.3. DUREE DU VERSEMENT DE L'ASP	22
1.3.1. Bénéficiaires justifiant d'une année d'ancienneté dans l'entreprise	22

1.3.2.	Bénéficiaires ne justifiant pas d'une année d'ancienneté dans l'entreprise.....	23
1.4.	PAIEMENT DE L'ASP	24
1.4.1.	Point de départ du versement de l'ASP	24
1.4.2.	Versement mensuel de l'ASP.....	24
1.4.3.	Interruptions temporaires du paiement de l'ASP	25
1.4.4.	Allocations versées à tort	25
1.5.	ALLOCATION DECES POUR LE CONJOINT SURVIVANT	26
1.6.	AIDE POUR CONGES NON-PAYES.....	26
2.	REGIMES JURIDIQUE, SOCIAL ET FISCAL DES PRESTATIONS SERVIES	26
2.1.	REGIME JURIDIQUE	26
2.2.	REGIME SOCIAL	26
2.3.	REGIME FISCAL	26
2.4.	MAINTIEN TEMPORAIRE DU VERSEMENT DE L'ASP.....	26
3.	PROTECTION SOCIALE DU BENEFICIAIRE DE L'ASP.....	26
3.1.	ASSURANCE MALADIE, MATERNITE	27
3.2.	ASSURANCE ACCIDENT DU TRAVAIL.....	27
3.3.	ASSURANCE VIEILLESSE	27
3.4.	RETRAITE COMPLEMENTAIRE	27
4.	ACCOMPAGNEMENT DU BENEFICIAIRE DU CSP	27
4.1.	ENTRETIEN INDIVIDUEL DE PRE-BILAN	27
4.2.	LE PLAN DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (PSP)	28
4.3.	ACTIONS DE FORMATION AU COURS DU CSP	29
4.4.	REPRISE D'ACTIVITE SALARIEE AU COURS DU CSP	29
4.4.1.	Reprises d'activité visées par l'article 12 § 1 ^{er} de la convention CSP	29
4.4.2.	Allongement de la durée du CSP	30
4.4.3.	Reprises d'activité non visées par l'article 12 § 1 ^{er}	31
4.4.3.1.	Effets des périodes d'activité non visées par l'article 12 § 1 ^{er} de la convention CSP	31
4.4.3.2.	Dispositions particulières en cas de reprise d'un CDI, CDD ou contrat de travail temporaire conclus pour une durée d'au moins 6 mois	32
4.5.	L'INDEMNITE DIFFERENTIELLE DE RECLASSEMENT (IDR)	34
4.5.1.	Conditions d'attribution	34
4.5.2.	Point de départ et durée	35
4.5.3.	Montant mensuel de l'IDR.....	35
4.5.4.	Périodicité et plafond de paiement.....	36
4.5.5.	Formulaire de demande de l'IDR.....	36
4.6.	PRIME DE RECLASSEMENT	36
4.6.1.	Conditions d'attribution de la prime.....	36
4.6.2.	Montant et périodicité du versement de la prime.....	37
4.6.3.	Imputation de cette prime de reclassement en cas de retour dans le CSP	37
4.7.	LES REPRISES D'EMPLOI EN COURS DE CSP - ILLUSTRATION	41
4.8.	SUIVI DU BENEFICIAIRE	41

4.9. NON-RESPECT DE SES OBLIGATIONS PAR LE BENEFICIAIRE	42
4.9.1. Cas de cessation du bénéfice du CSP	42
4.9.1.1. Refus d'une action de reclassement et de formation ou absence de présentation à celle-ci.....	42
4.9.1.2. Refus à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi.....	42
4.9.2. Déclarations inexactes et/ou attestations mensongères	42
4.9.3. Date d'effet de la perte du bénéfice du CSP	43
4.9.4. Notification de la perte du bénéfice du CSP.....	43
4.9.5. Recours à l'encontre de la décision de Pôle emploi.....	43
4.10. SUSPENSION TEMPORAIRE DU BENEFICE DU CSP.....	43
4.11. CESSATIONS DU BENEFICE DU CSP	44
4.11.1. Atteinte de l'âge de départ à la retraite à taux plein.....	44
4.11.2. Reprise d'activité ne répondant pas aux conditions de l'article 12 § 1er de la convention CSP....	44
5. FINANCEMENT DU DISPOSITIF CSP	44
5.1. PARTICIPATION DE L'ETAT ET DE L'UNEDIC AU FINANCEMENT DES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT	44
5.2. FINANCEMENT DE L'ASP	44
5.2.1. Salariés justifiant d'une année d'ancienneté dans l'entreprise	44
5.2.2. Salariés ne justifiant pas d'une année d'ancienneté dans l'entreprise.....	45
6. RECOUVREMENT DES PARTICIPATIONS DE L'EMPLOYEUR	45
6.1. RECOUVREMENT DE LA PARTICIPATION AU FINANCEMENT DE L'ASP.....	45
6.2. CONTRIBUTION SPECIFIQUE DUE EN CAS DE NON-PROPOSITION DU CSP	45
6.3. CONSEQUENCES EN CAS DE NON-PAIEMENT.....	45
6.4. EN CAS DE PROCEDURE DE REDRESSEMENT OU DE LIQUIDATION JUDICIAIRE	46
6.4.1. Date d'effet du contrat de sécurisation professionnelle antérieure au jugement d'ouverture de la procédure collective.....	46
6.4.1.1. L'appel de la contribution au financement du CSP n'a pas été émis	46
6.4.1.2. L'appel de la contribution au financement du CSP a été émis.....	46
6.4.2. Date d'effet du contrat de sécurisation professionnelle postérieure au jugement d'ouverture de la procédure collective.....	47
6.4.2.1. Entreprises en redressement judiciaire	47
6.4.2.2. Entreprises en liquidation judiciaire	47
TITRE III - SITUATION DES BENEFICIAIRES AU TERME DU CSP	47
1. INDEMNISATION AU TERME DU DISPOSITIF DES BENEFICIAIRES JUSTIFIANT D'UNE ANNEE D'ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE.....	47
1.1. MODALITES D'INDEMNISATION AU TERME DU DISPOSITIF	47
1.2. IMPUTATION DU NOMBRE DE JOURS INDEMNISES AU TITRE DE L'ASP SUR LA DUREE D'INDEMNISATION AU TITRE DE L'ARE	48
2. INDEMNISATION AU TERME DU DISPOSITIF DES BENEFICIAIRES NE JUSTIFIANT PAS D'UNE ANNEE D'ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE	48
3. BENEFICIAIRES DONT L'ACTION DE FORMATION N'EST PAS ACHEVEE A L'ISSUE DU CSP	48
4. BENEFICIAIRES AYANT PERÇU L'ARE ENTRE LEUR IDE ET LE DEBUT DU CSP.....	49
TITRE IV - ENTREE EN VIGUEUR.....	49

CONVENTION DU 26 JANVIER 2015 RELATIVE AU CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (CSP) MODIFIEE PAR L'AVENANT N° 5 DU 28 JUIN 2021

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) figure au titre des dispositifs d'accompagnement visant à limiter les conséquences sociales des licenciements économiques. Il 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 26/01/2015, 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 (exemple des GIP).

Pôle emploi met en œuvre le CSP pour le compte de l'Unédic. A ce titre, il verse les allocations et aides conventionnelles, recouvre les 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^{er} de la convention relative au CSP du 26 janvier 2015.

1.1. EMPLOYEURS CONCERNES

1.1.1. Catégories d'employeurs

L'article L. 1233-66 alinéa 1^{er} 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 ».

Sont exclus l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics administratifs et les particuliers occupant des employés de maison (Circ. CDE-DRT n° 89-46 du 01/10/1989).

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 1 000 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 aux circulaires ministérielles DGEFP/DRT/DSS n° 2002/1 du 5 mai 2002 et DGEFP-DRT n° 2003-07 du 15 avril 2003 (Bulletins officiels du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle n° 2002-11 du 20/06/2002 et n° 2003-12 du 05/07/2003) ;
- ▶ 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, al.1).

La proposition d'adhésion au CSP ne dispense pas l'employeur de notifier par écrit au salarié le motif économique à l'origine de la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 14/04/2010, n°09-40.987).

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 brut, laquelle n'inclut pas les charges patronales (C. trav., art. L. 1233-66, al.2 - Conv. CSP du 26/01/2015, art. 22).

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 au demandeur d'emploi, en lieu et place de l'employeur, dans la mesure où son inscription comme demandeur d'emploi est effectuée dans le délai de forclusion de 12 mois visé à l'article 7 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 à l'indemnisation du chômage (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 7, al.1 et 2).

En cas d'adhésion du salarié au CSP sur proposition du conseiller Pôle emploi, le montant de la contribution spécifique est porté à 3 mois de salaire comprenant l'ensemble des charges patronales et salariales (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 22).

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

1.2. SALAIRES 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 à durée indéterminée.

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 26/01/2015, art. 1^{er}).

Aux termes de l'article L. 1233-3 al.1 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 :

1° à des difficultés économiques [...] ;

2° à des mutations technologiques ;

3° à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° à la cessation d'activité de l'entreprise ».

Ces dispositions sont applicables à toutes les ruptures de contrat de travail, y compris les départs volontaires, départs négociés ou autres, résultant de l'une des causes de l'article L. 1233-3 al.1 ci-dessus.

A l'inverse, n'ouvrent pas droit au CSP les ruptures d'un commun accord suite à l'acceptation d'un congé de mobilité (C. trav., art. L. 1237-18), la rupture conventionnelle collective (C. trav., art. L. 1237-19 à L. 1237-19-14), le licenciement pour motif spécifique suite au refus d'un accord de performance collective (C. trav., art. L. 2254-2).

1.2.3. Situation du salarié exerçant plusieurs activités

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. L'activité est considérée comme conservée si elle a débuté avant la fin de contrat de travail au titre duquel l'intéressé bénéficie du CSP et si la rémunération de cette activité a été cumulée avec les revenus issus de l'ensemble des activités exercées par le salarié.

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

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'affiliation à l'assurance chômage ;
- une condition d'âge ;

- ▶ une condition de résidence ;
- ▶ une condition d'aptitude physique (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 2).

1.3.1. Condition d'affiliation à l'assurance chômage

L'avenant n° 5 du 28 juin 2021 fixe la condition d'affiliation minimale spécifique pour bénéficier du CSP à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées (4 mois).

La clause de « *retour à meilleure fortune* », introduite par le décret du 30 mars 2021 modifiant le décret du 14 avril 2020, n'est pas applicable dans le cadre du CSP et n'a pas pour effet de porter la condition d'affiliation minimale à 6 mois (Art. 3 du décret n° 2019-797 du 26/07/2019).

Ainsi, le salarié doit justifier d'une condition minimale d'affiliation à l'assurance chômage d'une durée au moins égale à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 2 a)) :

- ▶ au cours des 24 mois précédant la fin de contrat de travail pour les salariés âgés de moins de 53 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 53 ans à la date de leur fin de contrat de travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3).

A noter : pour les salariés dont la procédure de licenciement pour motif économique a été engagée avant le 1^{er} décembre 2021, la condition d'affiliation minimale était alignée sur celle prévue par la réglementation d'assurance chômage applicable à la date d'engagement de la procédure.

Les jours travaillés sont décomptés selon les modalités prévues à l'article 3 § 2 du règlement d'assurance chômage (Circ. Unédic n° 2021-13, fiche 1).

Dès lors, le nombre de jours pris en compte pour la durée d'affiliation requise correspond au nombre de jours travaillés à raison :

- ▶ de 5 jours travaillés par semaine civile pour chaque période d'emploi égale à une semaine civile ;
- ▶ du nombre de jours travaillés par semaine civile lorsque la période d'emploi est inférieure à une semaine civile, dans la limite de 5 jours travaillés.

Certaines périodes non travaillées et ne faisant l'objet ni d'une rémunération, ni d'une indemnisation, ne sont pas prises en compte au titre de l'affiliation (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 3 § 3).

Il en résulte que l'affiliation retenue pour vérifier la condition minimale d'affiliation ne correspond pas nécessairement à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ainsi un salarié justifiant d'au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise peut ne pas justifier d'une année d'affiliation.

Allongement de la période de référence affiliation (mesures d'urgence liées au Covid-19¹ étendue aux bénéficiaires du CSP par décision des Partenaires sociaux de l'Assurance chômage)

La période de référence au cours de laquelle l'affiliation est recherchée est exceptionnellement allongée du nombre de jours compris du 1^{er} mars 2020 au 31 mai 2020, d'une part, et du 30 octobre 2020 au 30 juin 2021, d'autre part, pour les salariés dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 16 avril 2020 et dès lors que ces périodes sont concomitantes à la période de référence.

En conséquence, la condition d'affiliation peut être recherchée sur une période de référence plus longue, pouvant aller au maximum :

- jusqu'à 35 mois pour les allocataires âgés de moins de 53 ans à la date de leur fin de contrat de travail ;
- jusqu'à 47 mois pour les allocataires âgés de 53 ans et plus à la date de leur fin de contrat de travail.

1.3.2. Condition d'âge

Les intéressés doivent répondre à la condition d'âge définie à l'article 2 *b*) de la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 2 *b*)).

Ainsi, le bénéfice du CSP est ouvert au salarié n'ayant pas atteint l'âge d'accès à une pension de vieillesse à taux plein (C. trav., art. L. 5421-4 1^{er}) et, au plus tard, jusqu'à l'âge prévu au 2^o de l'article L. 5421-4 du code du travail, soit entre 65 et 67 ans selon la date de naissance (Circ. Unédic n° 2021-13 du 19/10/2021, fiche 1, point 4).

Par ailleurs, ne peuvent être admis au bénéfice du CSP, les salariés privés d'emploi bénéficiant d'une retraite en application des articles L. 161-17-4, L. 351-1-1, L. 351-1-3 et L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale et aux troisième et septième alinéas du I de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999 (Circ. Unédic n° 2021-13 du 19/10/2021, fiche 1, point 4).

1.3.3. Condition de résidence

Les intéressés doivent satisfaire la condition de résidence prévue à l'article 2 *c*) de la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 2 *c*)).

En effet, les salariés doivent résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage, à savoir le territoire métropolitain, ainsi qu'en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre et Miquelon.

Des dispositions spécifiques s'appliquent à Mayotte : convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte, prorogée par l'avenant n° 2 du 28 juin 2021.

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 2 *d*) de la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 2 *d*)).

¹ Décret n° 2020-425 du 14/04/2020, art. 5 - Arrêté du 22/07/2020, art. 5 - Décret n° 2021-346 du 30/03/2021, art. 4 - Arrêté du 03/06/2021 modifiant l'arrêté du 12/01/2021.

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 26/01/2015, art. 5 § 1^{er} et 6), 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 26/01/2015, art. 17 b)).

Les périodes d'arrêt maladie ou d'incapacité temporaire de travail ayant donné lieu, ou susceptibles d'avoir donné lieu, au service des prestations en espèces de l'assurance maladie, allongent la durée du CSP ainsi que l'indemnisation au titre du CSP, dans la limite de 4 mois supplémentaires (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 6 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 Titre I, point 2.1.2.4).

Les périodes de congé de maternité ayant donné lieu à la suspension du CSP allongent la durée du CSP dans la limite de la durée légale du congé de maternité fixée aux articles L. 1225-17 et suivants du code du travail. L'indemnisation au titre de l'ASP est prolongée d'autant (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 6 et 16).

Des dispositions similaires, permettant un allongement du CSP, s'appliquent également en cas de congé paternité et d'accueil de l'enfant, de congé d'adoption et de congé de proche aidant, dans la limite de la durée légale du congé (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 6 et 16).

1.3.4.3. Pension d'invalidité de 2^e ou 3^e 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 26/01/2015, art. 15 § 2 et § 4 - Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 18 § 2 - Circ. Unédic n° 2021-13 du 19/10/2021, fiche 2, point 6.2).

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 de présentation du CSP ;
 - un document d'information ainsi qu'une notice « *Comment remplir l'attestation d'employeur ?* » ;
- ▶ et pour chaque salarié concerné :
 - un document d'information relatif au contrat de sécurisation professionnelle ;
 - un bulletin d'acceptation et un récépissé du document de présentation du CSP ;
 - un formulaire de demande d'allocation de sécurisation professionnelle ;
 - une attestation d'employeur.

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

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 trois volets :

- ▶ deux volets (volets 1 et 3 - recto) intitulés « *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, accompagné d'une copie de sa pièce d'identité ou du titre en tenant lieu (Titre I, point 2.4) ;
- ▶ un volet détachable (volet 2 - verso) intitulé « *Récépissé du document d'information du contrat de sécurisation professionnelle* » que le salarié complète, date, signe et remet à son employeur (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 5 § 1^{er}).

Le volet 1 du 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.

Le volet 3 du formulaire porte mention :

- ▶ des éléments d'état civil du salarié ;
- ▶ des coordonnées du salarié ;
- ▶ des informations permettant à Pôle emploi de s'assurer du respect des conditions pour bénéficier du CSP (Titre I, points 1.2 et 1.3).

Il est ici relevé que pour les salariées bénéficiant de la protection instituée par l'article L. 1225-4 alinéa 2 du code du travail du fait d'un congé de maternité, les documents d'information peuvent être remis, au plus tard, le lendemain de la fin de la période de protection liée à ce congé (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 4 § 2 - Titre I, point 1.3.4.2).

A noter : la remise par l'employeur du document d'information sur le CSP édité par les services de l'Unédic constitue une modalité d'information suffisante du salarié quant au délai de recours ouvert pour contester la rupture du contrat dès lors que ce document mentionne bien ce délai (Cass. soc., 11/12/2020, n° 18-17.707).

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 sur le contrat de sécurisation professionnelle ;
- ▶ un bulletin d'acceptation et un récépissé du document de présentation du CSP ;
- ▶ un formulaire de demande d'allocation de sécurisation professionnelle (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 7).

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 26/01/2015, art. 4 § 1^{er}).

A cet effet, l'employeur remet au salarié, au cours de l'entretien, le document d'information sur le CSP (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 4 § 2 - Titre I, point 2.1.1) ainsi que le bulletin d'acceptation du CSP et la demande d'allocation de sécurisation professionnelle.

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 26/01/2015, art. 5 § 1^{er}).

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 sur le 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 26/01/2015, art. 4 § 2 - Titre I, point 2.1.1).

2.1.2.3. Licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque la procédure de licenciement pour motif économique concerne 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours, l'employeur doit établir et mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (C. trav., art. L. 1233-61).

Selon qu'il s'agit d'un accord collectif ou d'un document unilatéral de l'employeur (C. trav., art. L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4), ce PSE est soumis à une décision de validation ou d'homologation par la DREETS (C. trav., art. L. 1233-57-1 et sv.).

L'employeur remet le document d'information sur le CSP à chaque salarié concerné, contre récépissé, au lendemain de la notification soit de :

- ▶ la décision de validation de l'accord collectif par la DREETS ;
- ▶ la décision d'homologation du document unilatéral de l'employeur par la DREETS (C. trav., art. L. 1233-66 al.1).

Ces décisions interviennent respectivement dans un délai de 15 ou 21 jours à compter de la réception par la DREETS de l'accord collectif ou du document complet de l'employeur.

Le silence gardé par la DREETS pendant les délais précités, vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation (C. trav., art. L. 1233-57-4, al.3).

Dans cette dernière hypothèse, le document d'information sur le CSP est remis à chaque salarié concerné, contre récépissé, au lendemain de l'expiration du délai imparti à la DREETS pour valider ou homologuer le PSE (C. trav., art. L. 1233-66 al.1).

2.1.2.4. Congé de maternité

Les documents d'information relatifs au CSP prévus à l'article 4 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 instituée par l'article L. 1225-4 alinéa 2 du code du travail du fait du congé de maternité (C. trav., art. L. 1225-4 al.2 - Titre I, point 2.1.1).

2.1.2.5. 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 sur le 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 26/01/2015, art. 7 - Titre I, point 2.1.1).

Le délai de réflexion de 21 jours court à compter du lendemain de cette remise (Titre I, point 2.2.1).

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 sur le 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 26/01/2015, art. 4 § 1^{er} et 7).

Exemple 1 - Détermination du délai de réflexion

Date de remise du document d'information sur le CSP le 02/03/2022.

Expiration du délai de réflexion le 23/03/2022 à 24 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 2 - Prorogation du dernier jour du délai de réflexion

Date de remise du document d'information sur le CSP le 10/04/2022.

Expiration du délai de réflexion le 01/05/2022 à 24 heures.

Celle-ci intervient un jour chômé, l'expiration est prorogée au jour ouvrable suivant : le lundi 04/05/2022 à 24 heures).

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 du 26/01/2015, art. 5 § 1^{er} et 7).

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 26/01/2015, art. 4 § 1^{er}).

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 26/01/2015, art. 4 § 1^{er}).

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 et L. 1233-39 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 26/01/2015, art. 4 § 2).

La proposition d'adhésion au CSP ne dispense pas l'employeur de notifier par écrit au salarié le motif économique à l'origine de la rupture du contrat de travail, avant l'acceptation du CSP (Cass. soc., 14/04/2010, n° 09-40.987).

2.3 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le salarié qui accepte le CSP remet à son employeur le bulletin d'acceptation dûment signé, accompagné d'une copie de sa pièce d'identité ou d'un titre en tenant lieu (C. trav., art. R. 5411-3 - Arrêté du 29/05/2013 abrogeant et remplaçant l'arrêté du 24/11/2008 relatif aux documents permettant aux demandeurs d'emploi de justifier de leur identité), avant l'expiration du délai de réflexion.

En cas d'acceptation du salarié, le contrat de travail est réputé rompu, conformément à l'article L.1233-67 du code du travail, à l'expiration du délai de réflexion (Titre I, point 2.2).

Cette rupture intervient dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique (C. trav., art. L. 1233-1 à L. 1233-91) 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 26/01/2015, art. 5 § 1^{er}).

Cette rupture ne comporte pas de préavis (C. trav., art. L. 1233-67 al.2), toutefois :

- ▶ la somme correspondant à 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 3 mois de salaire, majorée de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes (C. trav., art. L. 1234-1, 2° et 3°, art. L. 1233-69 1° - Conv. CSP du 26/01/2015, art. 21 - Titre II, point 5.2.1) ;
- ▶ dans le cas où le salarié aurait dû percevoir une indemnité contractuelle ou conventionnelle de préavis supérieure à 3 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 26/01/2015, art. 21 - Titre II, point 5.2.1) ;
- ▶ 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 1° et 2° - Conv. CSP du 26/01/2015, art. 21 al.5 - Titre II, point 5.2.2).

Après l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire peut mobiliser son compte personnel de formation (CPF) visé à l'article L. 6323-1 du code du travail (C. trav., art. L. 1233-67, al.3).

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 ;
- ▶ la copie de sa pièce d'identité ou d'un titre en tenant lieu, documents définis par l'arrêté ministériel du 14 octobre 2015² (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 5 § 1^{er}).

Afin de permettre le démarrage de l'accompagnement et l'indemnisation le plus rapidement possible, l'envoi du dossier CSP du salarié concerné par l'employeur à Pôle emploi s'effectue en deux temps :

- ▶ 1^{er} temps : dès la manifestation de l'acceptation du CSP par le salarié au cours du délai de réflexion, l'employeur communique au Pôle emploi situé dans le ressort duquel le salarié est domicilié, le bulletin d'acceptation complété et signé, par l'employeur et le salarié, accompagné de la copie de la pièce d'identité du salarié ou d'un titre en tenant lieu (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 5 § 2, al.1) ;
- ▶ 2^e temps : au plus tard à la rupture du contrat de travail, l'employeur communique immédiatement au même Pôle emploi l'ensemble des documents nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur, à savoir notamment :
 - l'attestation d'employeur dûment complétée et signée par l'employeur ;
 - la demande d'allocation de sécurisation professionnelle dûment complétée et signée par le salarié ;
 - la copie de la carte d'assurance maladie (carte Vitale) ;
 - le relevé d'identité bancaire du salarié (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 5 § 2, al.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 26/01/2015, art. 1^{er}).

Pendant 12 mois à compter de la fin du contrat de travail, durée éventuellement allongée dans certains cas visés à l'article 6 de la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle (périodes de reprise d'emploi, de maladie, de congé de maternité, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé d'adoption et de congé de proche aidant), le CSP permet au salarié de bénéficier du versement d'une allocation de sécurisation professionnelle (ASP), ainsi que d'un accompagnement renforcé et personnalisé favorisant son reclassement accéléré vers l'emploi durable, assuré par son conseiller Pôle emploi ou relevant de l'opérateur choisi (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 6, 8 et 15).

² La carte nationale d'identité ; le passeport ; la carte d'invalidité civil ou militaire avec photographie ; l'un des titres de séjour énumérés à l'article R. 5221-48 du code du travail ; l'un des titres de circulation prévus par la loi n° 69-3 du 3 janvier 1969 relative à l'exercice des activités ambulantes et au régime applicable aux personnes circulant en France sans domicile ni résidence fixe.

1. L'ALLOCATION DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (ASP)

Le montant et la durée d'indemnisation au titre de l'ASP dépendent de l'ancienneté au sens de l'article L. 1234-1 du code du travail, acquise par le salarié au moment de son licenciement.

1.1. APPRECIATION DE L'ANCIENNETE

L'article L. 1234-1 du code du travail identifie trois catégories de salariés en fonction de leur ancienneté :

- ▶ les salariés justifiant chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois (1°) ;
- ▶ les salariés justifiant chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans (2°) ;
- ▶ les salariés justifiant chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans (3°).

C'est sur la base de ces dispositions légales que l'ancienneté du salarié au moment de son licenciement est appréciée pour déterminer le montant et la durée d'indemnisation au titre de l'ASP auxquels il a droit.

Lorsque la présentation de la lettre de notification du licenciement intervient avant la fin du délai de réflexion de 21 jours (Titre I, point 2.2.4), 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.

1.2. CALCUL DE L'ASP

L'avenant n° 5 du 28 juin 2021 distingue deux modalités de calcul de l'ASP, qui tiennent compte de l'entrée en vigueur du second volet de la réforme de l'assurance chômage, instituant de nouvelles modalités de calcul de l'ARE.

Ainsi, avant l'entrée en vigueur du second volet de la réforme issue du décret du 26 juillet 2019, sont restées applicables aux salariés dont la procédure de licenciement pour motif économique a été engagée avant le 1^{er} octobre 2021, les dispositions issues de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, telles que maintenues par le décret du 26 juillet 2019 (Circ. Unédic n° 2019-12 du 01/11/2019).

Depuis l'entrée en vigueur au 1^{er} octobre 2021 (Décret n° 2021-1251 du 29/09/2021) des nouvelles règles concernant le calcul de l'ARE, des règles spécifiques, qui diffèrent, en partie, de celles issues du règlement d'assurance chômage annexé au décret du 26 juillet 2019, sont applicables aux bénéficiaires du CSP dont la procédure de licenciement pour motif économique a été engagée à compter de cette date.

Ces règles particulières de calcul de l'ASP sont détaillées ci-dessous.

1.2.1. Détermination du salaire de référence (SR) et du salaire journalier de référence (SJR)

L'avenant n° 5 du 28 juin 2021 introduit ainsi des modalités spécifiques de détermination du salaire de référence et du salaire journalier de référence distinctes de celles prévues par la réglementation d'assurance chômage.

Ces dispositions sont applicables aux salariés dont la procédure de licenciement pour motif économique a été engagée à compter du 1^{er} octobre 2021 quelle que soit leur ancienneté.

► **Salaire de référence (SR) et période de référence calcul (PRC) spécifiques**

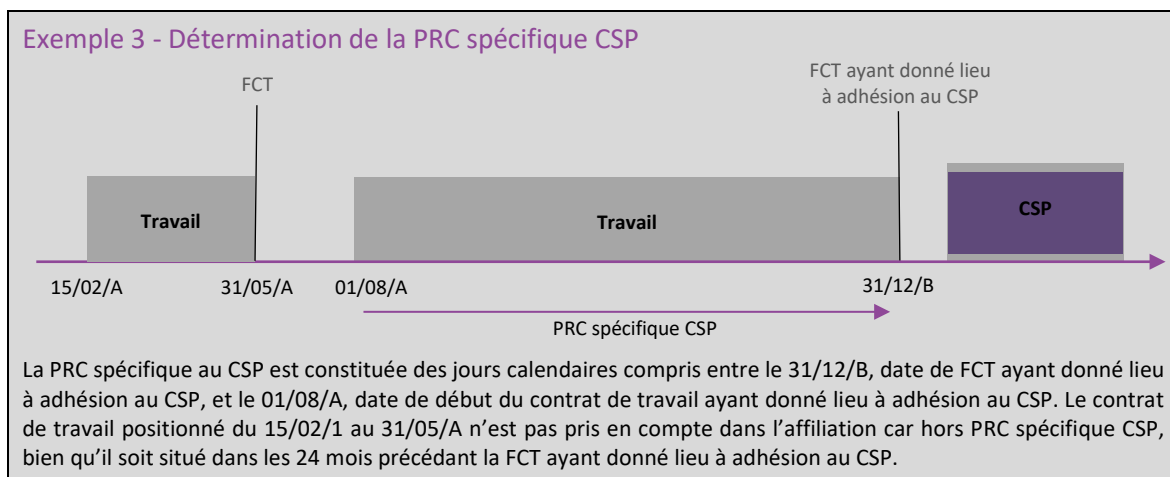
Conformément à l'article 15 de la convention CSP, le SR est constitué des seules rémunérations, au sens de l'assurance chômage, afférentes au contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au CSP, recherchées au cours de la période de référence calcul.

La période de référence calcul correspond à la période calendaire comprise entre le premier jour et le dernier jour du contrat de travail ayant donné lieu à adhésion au CSP, dans les limites suivantes prévues par le règlement d'assurance chômage, soit au cours des :

- 24 derniers mois (730 jours) pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de la fin de leur contrat de travail ;
- 36 derniers mois (1 095 jours) pour les salariés âgés de 53 ans ou plus à la date de la fin de leur contrat de travail.

Ainsi, les bornes de la PRC correspondent aux dates suivantes :

- le terme de la PRC correspond à la date de fin de contrat de travail au titre de laquelle l'adhésion au CSP est demandée ;
- le début de la PRC est fixé au premier jour du contrat de travail ayant donné lieu à adhésion au CSP situé dans les 24 ou 36 mois. Ce premier jour situé dans la PRA (période de référence affiliation) doit correspondre à un jour travaillé au sens de l'article 3 du règlement d'assurance chômage, y compris lorsqu'il s'agit d'un jour de suspension du contrat de travail, dès lors que celui-ci est pris en compte dans l'affiliation (à l'exclusion, notamment, des jours couverts par un congé sans solde d'au moins un mois civil, un congé sabbatique, une période de disponibilité).



A noter : les mesures exceptionnelles prises dans le cadre de la crise Covid ont été transposées par les Partenaires sociaux au CSP ; l'allongement de la période de référence affiliation et, par conséquent, de la période de référence calcul sont applicables au CSP dans les mêmes conditions que celles prévues pour la réglementation d'assurance chômage. Ainsi, la période de référence calcul peut atteindre une durée maximale de 35 mois pour les salariés âgés de moins de 53 ans et 47 mois pour les salariés âgés de 53 ans et plus (Circ. Unédic n° 2021-13 du 19/10/2021, fiche 2, point 1).

Seules les rémunérations afférentes au contrat de travail ayant permis l'adhésion au CSP, c'est-à-dire ayant conduit à la mise en œuvre de la procédure de licenciement pour motif économique, sont prises en compte pour la détermination du salaire de référence (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 6).

Les autres rémunérations issues de contrats de travail différents de celui ayant donné lieu à adhésion au CSP, situés, le cas échéant, au cours des 24 mois ou 36 mois précédant la fin de contrat de travail (FCT) ayant donné lieu à adhésion au CSP, ne sont pas prises en compte dans le salaire de référence.

Elles pourront, le cas échéant, être retenues dans le cadre d'une ouverture de droits ou d'un rechargement ultérieurs au titre de l'ARE.

En dehors des spécificités décrites ci-dessus, les rémunérations retenues doivent répondre aux conditions fixées par la réglementation d'assurance chômage (Circ. Unédic n° 2021-13 du 19/10/2021, fiche 2, point 2) et notamment :

- ▶ entrer dans l'assiette des contributions d'assurance chômage (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 11 § 1^{er}) ;
- ▶ ne pas avoir déjà servi pour une précédente ouverture de droits (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 11 § 1^{er}) ;
- ▶ trouver leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 12 § 2).

Par ailleurs, les primes normales ou exceptionnelles sont retenues dans le salaire de référence permettant de calculer l'ASP dès lors :

- ▶ qu'elles ont été perçues pendant la période de référence calcul spécifique au CSP ;
- ▶ qu'elles sont afférentes au contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au CSP ;
- ▶ et qu'elles sont versées en contrepartie du travail.

Les dispositions relatives aux modalités de reconstitution du salaire de référence, en présence de périodes de suspension du contrat de travail ou de périodes de salaire moindre comprises dans la PRC (par exemple, en cas de périodes de maladie, d'activité partielle, de congé parental...), sont applicables pour la détermination du SR spécifique au CSP.

En présence de l'un ou de plusieurs de ces événements sur la période de référence calcul, il est procédé à une reconstitution du salaire à partir du « *salaire journalier moyen du contrat de travail* » au cours duquel a eu lieu l'événement. Ce salaire reconstitué est ensuite intégré au salaire de référence en lieu et place des rémunérations réellement afférentes à ces périodes (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 12 § 3, § 3bis et § 3ter - Circ. Unédic n° 2021-13 du 19/10/2021, fiche 2, point 2.1.3). La liste de ces événements est limitativement fixée par l'article 12 § 3bis et § 3ter du règlement d'assurance chômage annexé au décret du 26 juillet 2019.

De manière générale, les autres modalités de détermination du SR issues du règlement d'assurance chômage qui ne font pas l'objet d'adaptation spécifique par l'avenant n° 5, sont applicables aux bénéficiaires du CSP, dont, notamment, l'article 12 § 3 relatif à la détermination du salaire de référence à partir de la dernière rémunération mensuelle prévue par le contrat de travail ayant donné lieu à adhésion au CSP, les dispositions relatives au traitement des majorations de salaire intervenues en cours de préavis.

▶ **Salaire journalier de référence (SJR)**

Les modalités de détermination du SJR, à partir duquel est calculée l'ASP, sont spécifiques.

Conformément à l'article 15 de la convention CSP, « *le salaire journalier moyen de référence est égal au quotient du salaire de référence par le nombre de jours calendaires compris entre le premier jour et le dernier jour du contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de la durée de la période de référence d'affiliation telle que définie par le règlement d'assurance chômage* ».

Le SJR est représentatif :

- des seules rémunérations afférentes au contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au CSP, correspondant au SR (numérateur) ;
- des seuls jours couverts par le contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au CSP et situés dans la PRC (diviseur).

Ce SJR correspond à la formule suivante :

SR CSP

(constitué des rémunérations afférentes au contrat de travail ayant donné lieu à adhésion CSP)

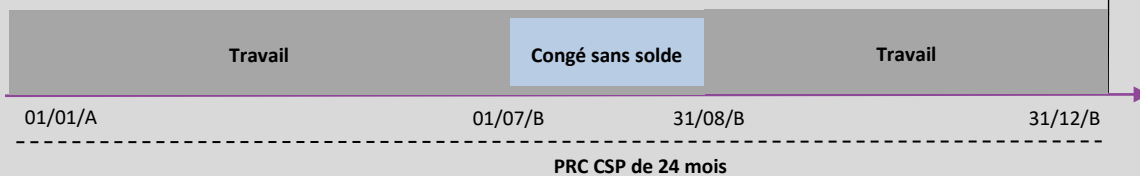
Nombre de jours calendaires de la PRC CSP (du 1^{er} au dernier jour du contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au CSP dans les limites rappelées précédemment)

En présence de périodes de suspension du contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au CSP non prises en compte dans la durée d'affiliation, en application de l'article 3 du règlement d'assurance chômage (notamment une période de congé sans solde ou équivalent, des périodes non déclarées...), le nombre de jours calendaires correspondant à la période de suspension doit être déduit du diviseur permettant le calcul du SJR, c'est-à-dire de la durée en jours calendaires de la PRC.

Il n'est procédé, au diviseur, à aucune déduction au titre des périodes de suspension du contrat de travail, de type maladie, maternité, activité partielle (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 12 § 3bis), ou au titre des périodes ayant donné lieu à une rémunération moindre (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 12 § 3ter), dans la mesure où ces périodes donnent lieu à une reconstitution du salaire qui aurait été normalement perçu en l'absence de l'événement concerné (Circ. Unédic n° 2021-13 du 19/10/2021, fiche 2, point 3).

Exemple 4 - Calcul du SJR en présence d'une période de suspension du contrat de travail ni rémunérée, ni indemnisée

FCT ayant donné lieu
à adhésion au CSP



La PRC de 24 mois est entièrement couverte par le contrat de travail ayant donné lieu à adhésion au CSP. Le salarié bénéficiait d'un salaire de 1 800 €/mois.

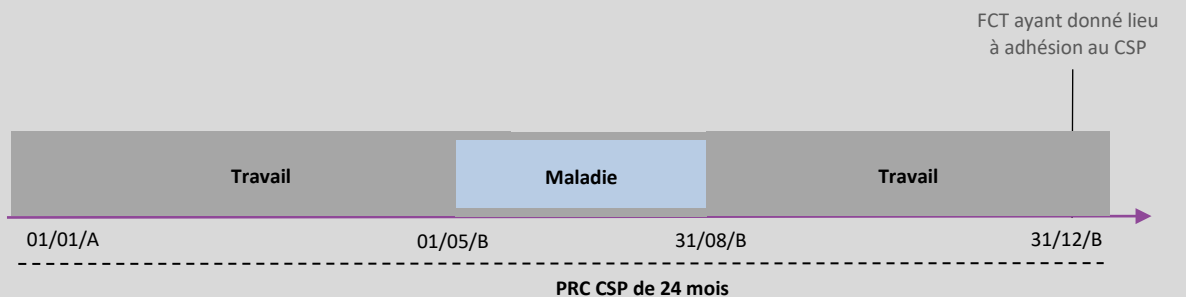
PRC CSP : 730 jours

SR CSP : 1 800 € x 24 = 43 200 €

Du 01/07/B au 31/08/B, le contrat a été suspendu en raison d'un congé sans solde. Cette période, non prise en compte dans l'affiliation, donne lieu à une déduction au diviseur du SJR, soit 62 jours à déduire.

SJR CSP = 43 200 ÷ (730 - 62 jours) = 43 200 ÷ 668 = 64,67 €

Exemple 5 - Calcul du SJR en présence d'une période de suspension du contrat de travail donnant lieu à reconstitution



La PRC de 24 mois est entièrement couverte par le contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au CSP. Le salarié bénéficiait d'un salaire de 1 800 €/mois.

PRC CSP : 730 jours

SR CSP : $1\,800\text{ €} \times 24 = 43\,200\text{ €}$

Du 01/05/B au 31/08/B, le contrat a été suspendu en raison d'une période maladie ayant donné lieu au versement des IJSS.

La période de maladie doit donner lieu à une reconstitution du salaire, de manière à intégrer dans le salaire de référence une rémunération correspondant à la rémunération « normale ».

Nombre de jours se rapportant à des périodes à reconstituer (maladie) : 123 jours (du 01/05 au 31/08)

Calcul du coefficient de reconstitution : $730\text{ (nombre de jours du contrat)} \div (730 - 123)$ arrondi au centième = 1,20

Rémunération reconstituée = 36 000 (rémunération du contrat hors maladie) $\times 1,20 = 43\,200\text{ €}$

1.2.2. Montant de l'ASP

Le montant de l'ASP dépend de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

- **Bénéficiaires justifiant d'une année d'ancienneté dans l'entreprise** (quelle que soit l'affiliation)

Le montant journalier de l'ASP est égal à 75 % du salaire journalier moyen de référence spécifique au CSP pour les salariés justifiant d'au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur licenciement (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 15 § 1^{er}).

Le montant de l'ASP ne peut être inférieur au montant :

- de l'ARE à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, s'il n'avait pas accepté le CSP en l'absence de reliquat de droit ARE ouvert précédemment ;
- de l'ARE à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre s'il n'avait pas accepté le CSP en présence d'un reliquat de droit ARE ouvert précédemment ;
- du montant minimal de l'ARE versé aux bénéficiaires d'une formation, soit 21,17 € au 1^{er} juillet 2021 (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 15 § 1^{er} - Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 17).

Le montant de l'ASP ne peut excéder le montant maximale de l'ARE qui aurait pu être perçu en cas de refus d'adhésion au CSP (256,96 € au 01/01/2021).

Enfin, en cas de perte involontaire d'activité conservée au cours du CSP, le montant de l'ASP peut être révisé afin de ne pas être inférieur au montant que l'intéressé aurait perçu au titre de l'ARE s'il n'avait pas accepté le CSP. Dans ce cas, le montant de l'ARE révisé (Circ. Unédic n° 2021-13 du 19/10/2021, fiche 7) qui aurait été versé si l'intéressé n'avait pas accepté le CSP, est comparé avec le montant de l'ASP. Le montant le plus élevé est retenu pour poursuivre l'indemnisation au titre de l'ASP pour la durée restante du CSP.

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

Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires du CSP ayant moins d'une année d'ancienneté, est égal au montant journalier de l'ARE calculée sur la base du salaire journalier moyen de référence spécifique au CSP (point 1.2.1 ci-dessus), c'est-à-dire relatif au seul contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 15 II § 2).

L'ASP versée est donc déterminée à partir du SJR spécifique au CSP auquel est appliquée la formule de calcul de l'ARE.

L'allocation journalière est constituée, selon le cas :

- soit d'une partie proportionnelle de 40,4 % du salaire journalier de référence spécifique au CSP et d'une partie fixe 12,12 €³ ;
- soit d'une partie uniquement proportionnelle égale à 57 % du salaire journalier de référence spécifique au CSP. Le résultat le plus favorable est retenu (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 14), sans que l'allocation ne puisse excéder 75 % du salaire journalier de référence spécifique au CSP.

Ce montant ne peut être inférieur au :

- au montant de l'ARE, le cas échéant, à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre s'il n'avait pas accepté le CSP, en présence ou non d'un reliquat de droit ARE ;
- au montant minimal de l'ARE versé aux bénéficiaires d'une formation, soit 21,17 € au 1^{er} juillet 2021 (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 15 § 1^{er} - Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 17).

Le montant de l'ASP ne peut excéder le montant maximale de l'ARE qui aurait pu être perçu en cas de refus d'adhésion au CSP (256,96 € au 1^{er} juillet 2021).

A noter : pour les bénéficiaires du CSP justifiant d'une affiliation comprise entre 4 et 6 mois, inférieure à la condition d'affiliation minimale permettant une ouverture de droit ARE : le calcul de l'ASP se fait uniquement à partir du SJR spécifique au CSP auquel est appliquée la formule de calcul de l'ARE, rappelée ci-dessus, sans que ce montant puisse être inférieur à l'ARE servie au cours d'une formation (21,17 € au 1^{er} juillet 2021).

En outre, il est précisé que l'ASP ainsi déterminée est toujours servie en priorité par rapport à un éventuel reliquat de droits ARE, lequel pourra être repris, le cas échéant, à épuisement du droit à l'ASP. Le salarié en est informé par le conseiller Pôle emploi lors de son premier entretien.

1.2.3. Exclusion de l'application de la dégressivité

La mesure de dégressivité prévue par le règlement d'assurance chômage ne peut s'appliquer à l'allocation de sécurisation professionnelle, quelles qu'en soient les modalités de calcul (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 15 § 3).

1.2.4. Participation au financement des retraites complémentaires

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 26/01/2015, art. 15 § 5 - Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 19).

L'ASP n'est assujettie à aucune cotisation sociale (Titre II, point 3.2).

³ Valeur au 1^{er} juillet 2021.

1.2.5. Montant versé en cas de perception d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie

Les intéressés percevant une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e 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^e ou de 3^e 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^e ou 3^e 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 14/05/2014, art. 18 § 2 - Circ. Unédic n° 2014-26 du 30/09/2014, fiche 2).

1.3. DUREE DU VERSEMENT DE L'ASP

1.3.1. Bénéficiaires justifiant d'une année d'ancienneté dans l'entreprise

L'ASP est versée pour une durée de 12 mois à compter de la prise d'effet du CSP quelle que soit la durée d'affiliation dont le bénéficiaire du CSP justifie (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 16 § 1^{er}).

La durée de versement de l'ASP peut être :

- ▶ allongée en cas :
 - de prolongation du CSP à la suite d'une reprise d'emploi visée à l'article 12 (Titre II, point 1.4.2) ;
 - de prolongation du CSP à la suite de périodes d'arrêt maladie ayant donné lieu, ou susceptibles d'avoir donné lieu, au service des prestations en espèces de l'assurance maladie permettent un allongement de la durée du CSP dans la limite de 4 mois supplémentaires ;
 - de congé de maternité ayant donné lieu à la suspension du contrat de sécurisation professionnelle permettent un allongement de la durée du CSP dans la limite de la durée légale du congé de maternité telle que fixée aux articles L. 1225-17 et suivants du code du travail ;
 - de congé de paternité et d'accueil de l'enfant ayant donné lieu à la suspension du contrat de sécurisation professionnelle permettent un allongement de la durée du CSP dans la limite de la durée légale du congé de paternité et d'accueil de l'enfant telle que fixée aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail ;
 - périodes de congé d'adoption ayant donné lieu à la suspension du contrat de sécurisation professionnelle permettent un allongement de la durée du CSP dans la limite de la durée légale du congé d'adoption telle que fixée aux articles L. 1225-37 et suivants du code du travail ;
 - les périodes de congé de proche aidant ayant donné lieu à la suspension du contrat de sécurisation professionnelle permettent un allongement de la durée du CSP dans la limite de la durée légale du congé telle que fixée aux articles L. 3142-19 et suivants du code du travail. Il est précisé que ce nouveau cas d'allongement est applicable en cas de congé de proche aidant intervenu à compter du 1^{er} juillet 2021 sous réserve que le terme du CSP soit postérieur à cette date ;
(Conv. CSP du 26/01/2015, art. 6)
- ▶ réduite en cas de perception de tout ou partie de la prime de reclassement (Titre II, point 1.6.3).

1.3.2. Bénéficiaires ne justifiant pas d'une année d'ancienneté dans l'entreprise

La durée de versement de l'allocation est déterminée différemment selon que le bénéficiaire du CSP justifie ou non de la condition d'affiliation minimale requise pour une ouverture de droits à l'ARE.

► **Bénéficiaires justifiant de la condition d'affiliation requise pour une ouverture de droits à l'ARE (6 mois depuis le 1^{er} décembre 2021)**

La durée de versement de l'allocation est déterminée conformément à l'article 9 du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 16 § 2).

Elle est déterminée sur la base du nombre de jours calendaires, travaillés ou non, compris du premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence affiliation (PRA) jusqu'au terme de cette période (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 9 § 1^{er} et art. 2).

En principe, le terme de la PRA correspond à la fin du contrat de travail, sous réserve de la situation du préavis non effectué et non payé qui conduit à retenir la veille du préavis.

La durée d'indemnisation se traduit ainsi par la formule suivante :

Durée d'indemnisation =

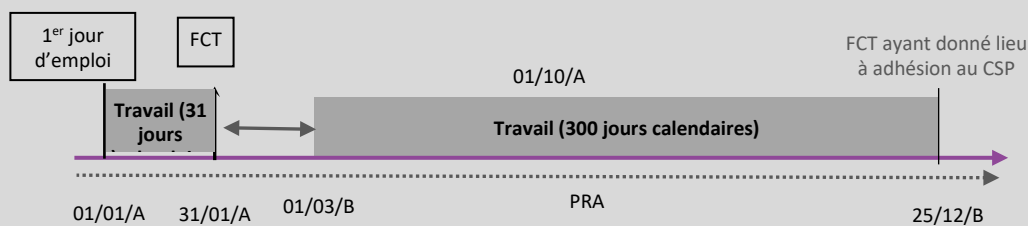
Nombre de jours calendaires décomptés entre le 1^{er} jour d'emploi et le dernier jour d'emploi inclus dans la période de référence – nombre de jours à déduire au titre de l'art. 9 § 1^{er} 1^o du règlement d'assurance chômage – nombre de jours non travaillés supérieurs au plafond de 75 %

(Circ. Unédic n° 2021-13 du 19/10/21, fiche 3, notamment sur les exemples de calcul de la durée)

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 26/01/2015, art. 16 § 2). Dans le cas où l'allocation servie en cours de CSP est celle issue d'un reliquat de droits, la durée d'indemnisation correspond à celle du reliquat de droits.

La durée d'indemnisation peut être allongée dans les cas listés à l'article 6 de la convention du 26 janvier 2015, qui permettent de proroger le CSP ayant fait l'objet d'une suspension pour l'un de ces motifs (point 1.3.1).

Exemple 6 - Détermination de la durée d'indemnisation – bénéficiaire justifiant d'une ancienneté < 1 an



Au cours de la période de référence affiliation (PRA) de 24 mois, le nombre de jours calendaires entre le premier jour d'emploi et le dernier jour d'emploi (FCT ayant donné lieu à adhésion au CSP) est de 451 jours calendaires (392 jours calendaires couverts par des contrats de travail + 59 jours d'inter-contrat).

Aucun plafonnement des jours non travaillés, ni aucun événement à neutraliser du calcul de la durée.

La durée d'indemnisation correspond à **451 jours calendaires**.

► **Bénéficiaire ne justifiant pas de la condition d'affiliation requise pour une ouverture de droits à l'ARE (de 4 à 6 mois)**

Des modalités particulières de détermination de la durée de versement de l'allocation sont prévues par l'avenant n° 5 du 28 juin 2021 pour les bénéficiaires du dispositif qui ne remplissent pas la condition d'affiliation minimale pour bénéficier de l'ARE (130 jours travaillés, soit 6 mois, depuis le 01/12 2021).

Ainsi, pour les bénéficiaires qui justifient d'une affiliation comprise entre 88 jours travaillés et 130 jours travaillés, la durée de versement de l'allocation correspond au nombre de jours travaillés, décomptés dans la période de référence affiliation visée à l'article 2 de la convention relative au CSP, affecté du coefficient 1,4 afin de déterminer cette durée sur une base calendaire (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 16 § 3) :

$$\text{Durée} = \text{jours travaillés sur la PRA} \times 1,4$$

Ce résultat est arrondi à l'entier supérieur.

En pratique, la durée d'indemnisation au titre de l'ASP sera comprise entre 122 jours calendaires et 181 jours calendaires (lorsque la condition d'affiliation est remplie uniquement en heures, la durée d'indemnisation peut être inférieure à 122 jours calendaires).

La durée d'indemnisation peut être allongée dans les cas listés à l'article 6 de la convention du 26 janvier 2015, qui permettent de proroger le CSP ayant fait l'objet d'une suspension pour l'un de ces motifs (point 1.3.1).

1.4. PAIEMENT DE L'ASP

1.4.1. 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 26/01/2015, 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 préalablement 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 7

A la suite d'un licenciement pour motif économique intervenu le 08/12/2015, le salarié privé d'emploi s'inscrit comme demandeur d'emploi le 08/01/2016. Il justifie de 10 mois d'affiliation.

Le conseiller Pôle emploi propose le CSP, en lieu et place de l'employeur le 16/01/2016 et procède à une décision d'admission au titre de l'ARE, dont le versement débute à compter du 26/01/2016 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 07/02/2016.

Entre l'IDE du 08/01/2016 et la prise d'effet du CSP le 07/02/2016, l'intéressé aura perçu 12 allocations journalières au titre de l'ARE (du 26/01 au 06/02/2016).

L'ASP lui sera versée à compter du 07/02/2016 pour une durée de 9 mois et 18 jours (soit : 10 mois – 12 jours).

Pour les salariés ayant moins d'1 an d'ancienneté et justifiant des conditions d'affiliation pour une ouverture de droits à l'ARE, 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.

1.4.2. 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 05/02/1992 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.

1.4.3. Interruptions temporaires du paiement de l'ASP

Outre la suspension temporaire du bénéfice du CSP (Titre II, point 1.10), la réalisation d'un des événements suivants entraîne la suspension du versement de l'ASP pendant une durée égale à celle de l'événement :

- ▶ l'intéressé a repris un emploi répondant aux conditions de l'article 12 § 1^{er} de la convention CSP (Conv. CSP du 26/01/2015, 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 26/01/2015, 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) ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 17 c) ;
- ▶ l'intéressé cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (Conv. CSP du 26/01/2015, 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 ou de l'allocation journalière de proche aidant mentionnée à l'article L. 168-8 du même code (Conv. CSP du 26/01/2015, 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 26/01/2015, 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 26/01/2015, art. 16 § 1^{er}).

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 pour le 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 dans le cadre d'un congé de solidarité familiale (C. trav., art. L.3142-6 et sv.).

1.4.4. Allocations versées à tort

L'ASP, la prime de reclassement, l'IDR et les aides font l'objet d'une action en répétition des sommes indûment perçues dans les conditions et limites visées à l'article 27 du règlement d'assurance chômage issu du décret du 26 juillet 2019 (Conv. CSP du 26/01/2015, 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 3 ans et, en cas de fraude ou de fausse déclaration, par 10 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.

1.5. 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 26/01/2015, art. 18 - Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 37).

1.6. 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 26/01/2015, art. 18 - Règlement d'assurance chômage 26/07/2019, art. 38).

Le montant de l'aide est déterminé dans les conditions prévues à l'article 38 du règlement général.

2. REGIMES JURIDIQUE, SOCIAL ET FISCAL DES PRESTATIONS SERVIES

2.1. 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, la prime de reclassement, l'IDR, ainsi que toutes les aides versées directement au bénéficiaire du CSP.

2.2. 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 24/01/1996, art. 14, al.2).

Le régime social de la prime de reclassement et de l'IDR est identique à celui de l'ASP.

2.3. REGIME FISCAL

Au regard des dispositions du code général des impôts, l'ASP, la prime de reclassement 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* ».

2.4. MAINTIEN TEMPORAIRE DU VERSEMENT DE L'ASP

En cas de transfert de résidence au sein de l'Union Européenne (UE), 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).

3. 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.

3.1. 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.

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Il résulte de l'article 69 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage 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 17 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage, soit 29,56 € au 1^{er} juillet 2021 (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 15 § 4).

Le produit de cette participation est affecté au financement des retraites complémentaires des bénéficiaires de l'ASP.

4. 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 26/01/2015, art. 8 à 11 et 20 § 1^{er}).

4.1. ENTRETIEN 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 26/01/2015, art. 6), le salarié acceptant le CSP bénéficie d'un entretien individuel de pré-bilan pouvant conduire à un bilan de compétences (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 9 § 1^{er}).

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 26/01/2015, art. 8), ce dernier doit réaliser l'entretien individuel de pré-bilan dans les 8 jours suivant ce choix.

Cet entretien est suivi d'une période de préparation du PSP du bénéficiaire, qui est destinée 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 formalisant les relations entre le bénéficiaire du CSP et Pôle emploi ou l'opérateur.

4.2. LE PLAN DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (PSP)

Le PSP prend la forme d'un document écrit, signé par le conseiller en charge de l'accompagnement et le bénéficiaire et remis à ce dernier.

Il comprend les prestations d'accompagnement, retenues d'un commun accord entre le bénéficiaire et son conseiller au vu du résultat de l'entretien de pré-bilan, 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 6 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 26/01/2015, art. 10).

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 ;
- ▶ par l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) prévue par le règlement d'assurance chômage ;
- ▶ par les aides spécifiques servies aux salariés de la filière automobile dans le cadre du « *fonds exceptionnel d'accompagnement et de reconversion des salariés licenciés dans la filière automobile en France* ».

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^{er} de la convention relative au CSP (Titre II, point 1.9.1.2) ;
- ▶ les actions de formation proposées au bénéficiaire par son conseiller référent (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 11) ;
- ▶ les conditions et modalités des périodes d'activité professionnelle en entreprise prévues par l'article 12 de la convention relative au CSP, effectuées en vue de concourir au projet de reclassement.

Le PSP mentionne 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.

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 26/01/2015, art. 10).

Le PSP peut être actualisé au vu du déroulement du parcours d'accompagnement et de reclassement du bénéficiaire du CSP (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 9 § 1^{er}, al.5 et 6).

4.3. 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 correspondant aux besoins de l'économie, prévisibles à court et moyen terme et favorisant la sécurisation des parcours professionnels des salariés (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 11).

Le bénéficiaire du CSP accède à toutes les formations éligibles au compte personnel de formation (CPF), sous réserve que la formation corresponde au projet de reclassement professionnel visé dans le PSP.

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).

4.4. REPRISE D'ACTIVITE SALARIEE AU COURS DU CSP

En vue de concourir à son projet de reclassement professionnel visé dans le PSP, le bénéficiaire du dispositif peut réaliser, au cours du CSP, des périodes d'activité professionnelle en entreprise selon les conditions et modalités prévues par l'article 12 de la convention relative au CSP.

4.4.1. Reprises d'activité visées par l'article 12 § 1^{er} de la convention CSP

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

Chaque période d'activité doit avoir une durée minimale de 3 jours.

La durée cumulée de ces périodes d'activité ne peut excéder 6 mois.

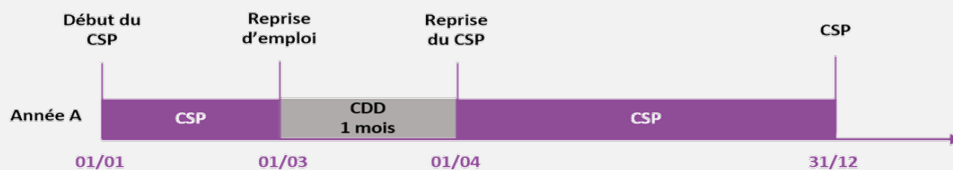
Ces périodes d'activité sont validées au préalable par le conseiller référent afin d'en vérifier la cohérence avec le projet de reclassement professionnel du bénéficiaire et le respect des conditions fixées par l'article 12 § 1^{er} de la convention relative au CSP.

Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité ou de l'agence d'emploi et son contrat de sécurisation professionnelle est suspendu. En conséquence, son allocation de sécurisation professionnelle cesse de lui être versée pendant la période d'emploi (Titre II, point 2.4.3).

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

A l'issue de cette ou ces périodes, l'accompagnement du CSP et le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle sont repris dans la limite de la durée restant à courir (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 6 et 16), cette durée pouvant éventuellement être prolongée (Titre II, point 1.4.2).

Exemple 8 - Reprise d'activité en cours de CSP et réintégration du dispositif au terme de la période d'activité



Début du CSP le 01/01/A pour 12 mois, soit jusqu'au 31/12/A.

Reprise d'un CDD de 1 mois le 01/03/A jusqu'au 31/03/A.

L'intéressé réintègre le dispositif le 01/04/A et est indemnisé au titre de l'ASP à compter de cette même date jusqu'au terme du CSP.

Cependant, si la durée maximale du CSP est échuë, il est procédé à la prise en charge de l'intéressé au titre de l'ARE, sous réserve que les conditions d'indemnisation au titre de cette allocation soient réunies (Titre III).

Lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire, répondant aux conditions de l'article 12 § 1^{er} de la convention relative au CSP, prend fin, quel qu'en soit le motif, l'accompagnement du CSP et le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle peuvent être repris dans la limite de la durée restant à courir.

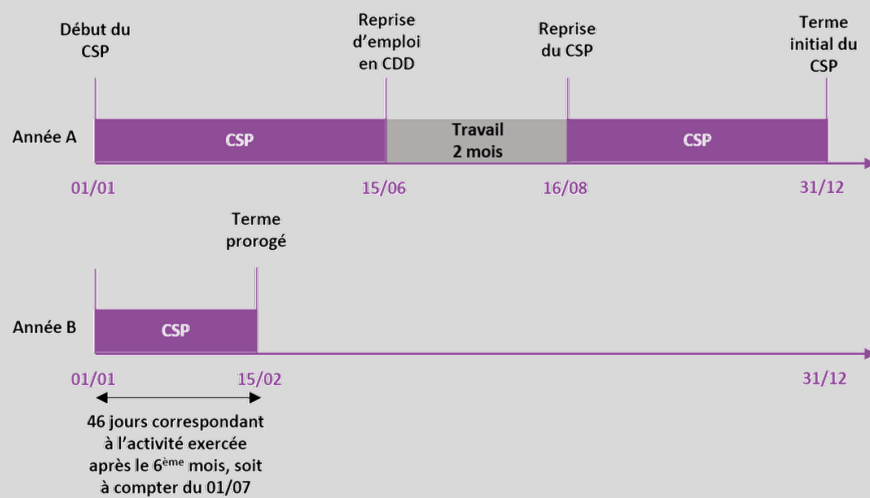
Enfin, un bilan de la ou des activités réalisées pendant le CSP est établi avec le conseiller référent en vue d'une capitalisation de l'expérience ainsi acquise par le bénéficiaire (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 12 § 1^{er} al.6).

4.4.2. Allongement de la durée du CSP

Les périodes d'activité visées à l'article 12 § 1^{er} de la convention relative au CSP et accomplies après la fin du 6^{ème} mois du CSP allongent la durée du CSP, dans la limite de 3 mois supplémentaires (Conv. CSP 26/01/2015, art. 6).

L'indemnisation au titre de l'ASP est prolongée d'autant (Conv. CSP 26/01/2015, art. 16).

Exemple 9 - Reprise d'activité occasionnant la prolongation du CSP



Début du CSP le 01/01/A pour 12 mois, soit jusqu'au 31/12/A (terme initial).

Reprise d'un CDD de 2 mois le 15/06/A jusqu'au 15/08/A.

Le terme initial du CSP est prorogé des périodes d'activité accomplies après la fin du 6^e mois du CSP, soit 46 jours (le mois de juillet de 31 jours et les 15 premiers jours d'août).

Le nouveau terme du CSP est donc fixé au 15/02/B (terme prorogé).

4.4.3. Reprises d'activité non visées par l'article 12 § 1^{er}

4.4.3.1. Effets des périodes d'activité non visées par l'article 12 § 1^{er} de la convention CSP

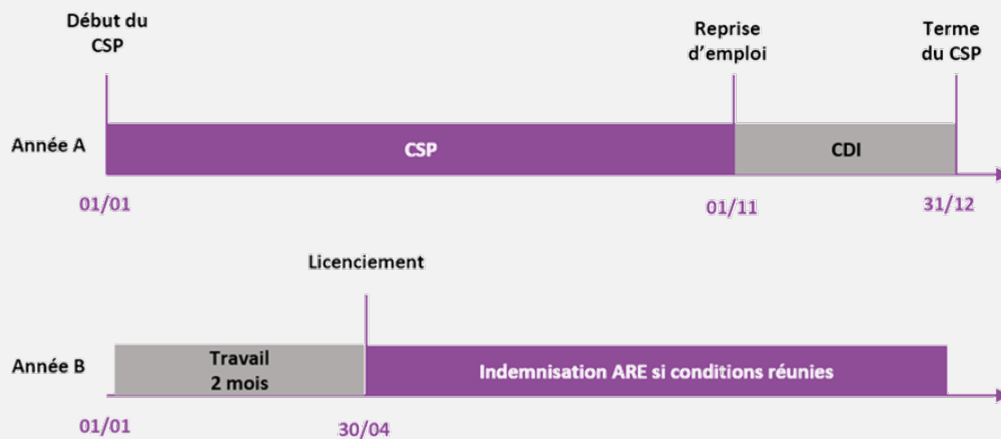
Il s'agit de périodes d'activité au cours du CSP sous forme, notamment :

- ▶ de contrat de travail à durée indéterminée ;
- ▶ de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire dont la durée est inférieure à 3 jours ;
- ▶ de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire dont la durée est d'au moins 6 mois ;
- ▶ de création ou reprise d'entreprise ;
- ▶ d'exercice d'une activité professionnelle non salariée.

Lorsque le bénéficiaire reprend une activité professionnelle sous l'une des formes précitées, le bénéfice du CSP et le versement de l'ASP sont interrompus.

Dans cette hypothèse, en cas d'interruption d'une de ces périodes d'activité, la réintégration dans le CSP n'est pas possible, sauf dans certains cas particuliers (Titre II, point 1.4.3.2). Il est procédé à la prise en charge de l'intéressé au titre de l'ARE, dans certaines conditions, sous réserve que les conditions d'indemnisation au titre de cette allocation soient réunies (Titre III).

Exemple 10 - Reprise d'activité occasionnant la sortie du CSP



Début du CSP le 01/01/A pour 12 mois, soit jusqu'au 31/12/A.

Reprise d'un CDD le 01/11/A.

L'intéressé est licencié le 30/04/B, il ne peut réintégrer le CSP mais peut être indemnisé au titre de l'ARE si les conditions sont remplies.

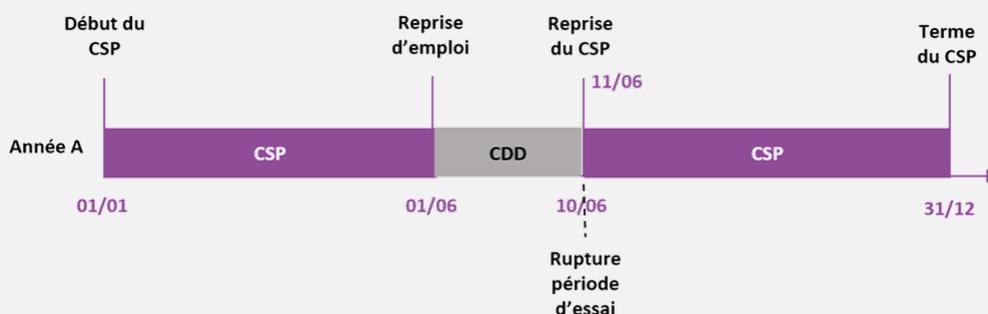
4.4.3.2. Dispositions particulières en cas de reprise d'un CDI, CDD ou contrat de travail temporaire conclus pour une durée d'au moins 6 mois

Lorsque le bénéficiaire du CSP reprend un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou un contrat de travail temporaire conclus pour une durée d'au moins 6 mois, il peut solliciter, sous certaines conditions :

- ▶ soit l'indemnité différentielle de reclassement (Titre II, point 1.5) ;
- ▶ soit la prime de reclassement (Titre II, point 1.6).

En cas de rupture durant la période d'essai d'un de ces contrats (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire conclus pour une durée d'au moins 6 mois), l'accompagnement au titre du CSP et le versement de l'ASP peuvent être repris dès le lendemain de la rupture (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 12 § 2), sous réserve que la durée du dispositif, éventuellement prolongée (Titre II, point 1.4.2), ne soit pas expirée (Conv. CSP du 19/07/2011, art. 6).

Exemple 11 - Retour dans le CSP suite à rupture de période d'essai sans prolongation du CSP

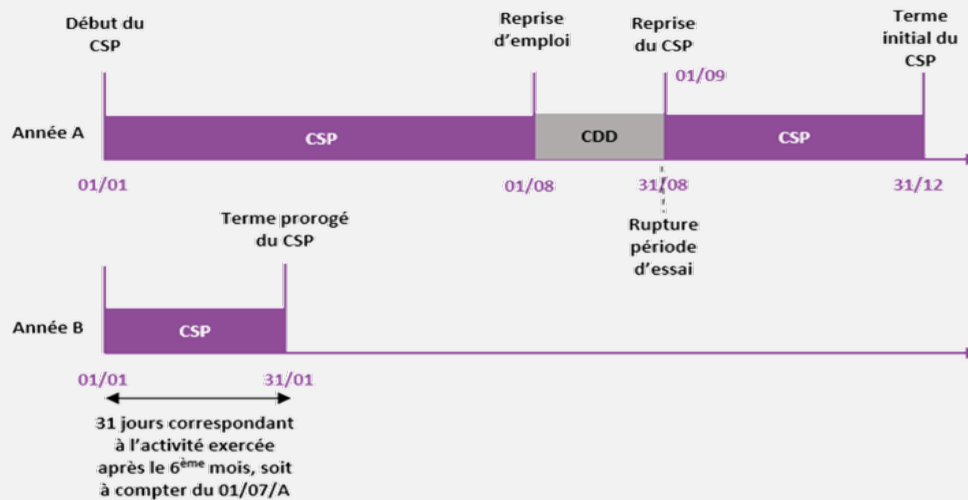


Début du CSP le 01/01/A pour 12 mois, soit jusqu'au 31/12/A.

Reprise d'un CDD conclu pour une durée de 6 mois le 01/06/A, ce contrat est rompu en période d'essai le 10/06/A (soit avant la fin du 6^e mois du CSP, c'est pourquoi la période d'emploi n'entraîne pas de prorogation du terme du CSP).

L'intéressé peut réintégrer le CSP et être indemnisé au titre de l'ASP jusqu'au 31/12/A.

Exemple 12 - Retour dans le CSP suite à rupture de période d'essai avec prolongation du CSP



Début du CSP le 01/01/A pour 12 mois, soit jusqu'au 31/12/A (terme initial).

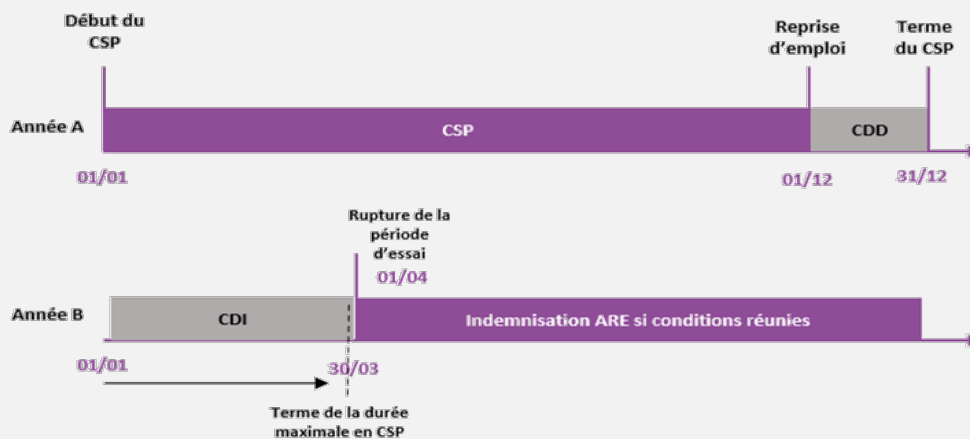
Reprise d'un CDD conclu pour une durée de 6 mois le 01/08/A, ce contrat est rompu pendant la période d'essai le 31/08/A au terme d'un mois de travail.

L'intéressé peut réintégrer le CSP et être indemnisé au titre de l'ASP jusqu'au 31/01/B (terme du 31/12/A augmenté des 31 jours de reprise d'activité en août accomplis après la fin du 6^e mois du CSP).

Lorsque l'intéressé a perçu tout ou partie de la prime de reclassement, la durée de versement de l'ASP est réduite à due proportion (Conv. CSP du 19/07/2011, art. 16 § 1^{er} - Titre II, point 1.6.3).

Enfin, si au lendemain de la rupture de la période d'essai du contrat de travail, la durée maximale du CSP est échue, il est procédé à la prise en charge de l'intéressé au titre de l'ARE, sous réserve que les conditions d'indemnisation au titre de cette allocation soient réunies (Titre III).

Exemple 13 - Impossibilité de retour dans le CSP suite à rupture de période d'essai CSP



Début du CSP le 01/01/A pour 12 mois, soit jusqu'au 31/12/A.

Reprise d'un CDI le 01/12/A, ce contrat est rompu pendant la période d'essai le 01/04/B.

L'intéressé ne peut réintégrer le CSP dont le terme prorogé est fixé au 31/03/B (terme du 31/12/A augmenté de la période d'activité accomplie après la fin du 6^e mois du CSP, dans la limite de 3 mois supplémentaires).

L'intéressé peut être indemnisé au titre de l'ARE si les conditions sont remplies.

4.5. L'INDEMNITE DIFFERENTIELLE DE RECLASSEMENT (IDR)

En cas de reprise d'activité, une indemnité différentielle de reclassement (IDR) peut être versée au bénéficiaire du CSP s'il perçoit une rémunération inférieure à celle de son emploi précédent (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 13).

Cette indemnité ne peut se cumuler, au titre du même emploi, avec le bénéfice de la prime de reclassement (Titre II, point 1.6). Elle n'est également pas cumulable simultanément, pour le même emploi, avec les aides au reclassement prévues par le règlement d'assurance chômage (Cumul ARE et revenus, ARCE).

Pour en bénéficier, il doit déposer au Pôle emploi compétent un formulaire de demande d'aide au reclassement.

4.5.1. 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 à la rémunération de son emploi précédent ;
- ▶ et dont la date d'embauche se situe avant le terme 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 au salaire journalier servant de base à l'ASP multiplié par 30, à horaires de travail équivalents.

La condition relative à l'équivalence des horaires de travail ne doit être vérifiée que pour apprécier si la condition liée à la baisse de rémunération est satisfaite. C'est-à-dire qu'elle n'est vérifiée que pour apprécier l'éligibilité du salarié à l'indemnité différentielle de reclassement.

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 14 - Impossibilité de retour dans le CSP suite à rupture de période d'essai CSP

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 : $2\,000\,€ \times 35 \div 28 = 2\,500\,€$

1 800 € (salaire mensuel de l'emploi repris) < 2 500 € → la condition est remplie.

Exemple 15 - Impossibilité de retour dans le CSP suite à rupture de période d'essai CSP

SJR ayant permis le calcul de l'ASP $\times 30 = 2\,000$ € 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 de l'emploi initial sur la base d'un temps plein : $2\,000 \text{ €} \times 20 \div 28 = 1\,428,56 \text{ €}$.

800 € (salaire mensuel de l'emploi repris) < 1 428,56 € → la condition est remplie.

4.5.2. 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 durant 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 durée maximale du CSP n'est pas échue et si l'emploi repris répond aux conditions fixées à l'article 12 de la convention relative au CSP, le bénéfice du CSP et le versement de l'ASP reprennent 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) ;
- ▶ une nouvelle IDR pourra être accordée dès lors que le bénéficiaire du CSP, reprenant une nouvelle période d'activité professionnelle en entreprise comme prévu par l'article 12 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) ;
- ▶ si la durée maximale du CSP est échue ou si l'emploi repris ne permet pas de retour dans le dispositif, l'intéressé est pris en charge au titre de l'ARE, sous réserve que les conditions d'indemnisation au titre de cette allocation soient réunies (Titre III).

4.5.3. 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. Le salaire brut mensuel de l'emploi repris à prendre en considération est le salaire effectif du salarié, y compris les éventuelles heures supplémentaires.

Ainsi, le montant de l'IDR versé chaque mois peut varier en fonction des variations de salaire. En effet, la finalité de l'IDR est de compenser une baisse de rémunération due à la reprise d'emploi moins rémunéré, dans un objectif d'incitation à la reprise d'emploi.

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.

La condition relative à l'équivalence des horaires de travail ne doit être vérifiée que pour apprécier si la condition liée à la baisse de rémunération est satisfaite. Par conséquent, si l'emploi antérieur et l'emploi actuel comportent des horaires de travail différents, le montant de l'IDR correspond à la différence entre l'ancien salaire et le nouveau salaire.

Exemple 16

SJR servant au calcul de l'ARE $\times 30 = 2\,000$ € 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 de l'emploi initial sur la base d'un temps plein : $2\,000 \text{ €} \times 35 \div 28 = 2\,500 \text{ €}$.

1 800 € (salaire mensuel de l'emploi repris) < 2 500 €.

Baisse de rémunération = $2\,000 \text{ €} - 1\,800 \text{ €} = 200 \text{ €}$.

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

4.5.4. 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 17

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

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

Baisse de rémunération = 500 €.

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.

4.5.5. Formulaire de demande de l'IDR

Le bénéficiaire du CSP doit se procurer un formulaire de « *Demande d'aide au 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 de travail temporaire) ;
- ▶ les dates de début et de fin de contrat de travail pour les contrats à durée déterminée.

4.6. PRIME DE RECLASSEMENT

La prime de reclassement vise à inciter les bénéficiaires du CSP à reprendre au plus tôt une activité sous la forme d'un CDI, CDD ou contrat de travail temporaire conclus pour une durée d'au moins 6 mois.

4.6.1. Conditions d'attribution de la prime

La prime de reclassement s'adresse aux salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur licenciement, bénéficiant de l'ASP dans les conditions de l'article 15 § 1^{er} de la convention relative au CSP (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 14).

Les salariés justifiant de moins d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur licenciement, bénéficiant de l'ASP dans les conditions de l'article 15 § 2 de la convention relative au CSP, ne peuvent solliciter cette prime de reclassement.

Pour bénéficier de cette prime, l'intéressé doit :

- ▶ avoir validé son plan de sécurisation professionnelle, étant rappelé que ce plan est validé et mis en œuvre au plus tard dans le mois suivant l'entretien de pré-bilan réalisé dans les 8 jours de l'adhésion au CSP (Conv. CSP 26/01/2015, art. 9 § 1^{er}) ;
- ▶ reprendre une activité avant la fin du 10^e mois du CSP, sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat de travail temporaire conclus pour une durée d'au moins 6 mois ;

A noter : en cas d'allongement de la durée du CSP pour l'un des motifs visés à l'article 6 de la convention, intervenant avant la fin du dixième mois, la borne du dixième mois est décalée à due proportion du nombre de jours d'allongement de la durée du contrat de sécurisation professionnelle ;

- solliciter cette prime dans un délai de 30 jours suivant la date de reprise d'emploi en retournant un formulaire de « *Demande d'aide au reclassement* », dûment complété et signé.

Cette prime de reclassement ne pouvant se cumuler pour le même emploi avec l'IDR (Titre II, point 1.5), l'intéressé doit opter pour l'une ou l'autre de ces aides au reclassement.

Elle n'est également pas cumulable simultanément, pour le même emploi, avec les aides au reclassement prévues par le règlement d'assurance chômage. Ainsi, l'intéressé qui a bénéficié de la prime de reclassement au titre d'un emploi ne peut bénéficier des règles de cumul ARE et revenu suite à son inscription comme demandeur d'emploi, dès lors qu'il s'agit du même emploi repris. Les règles de cumul peuvent, le cas échéant, trouver à s'appliquer à l'issue de la prime de reclassement.

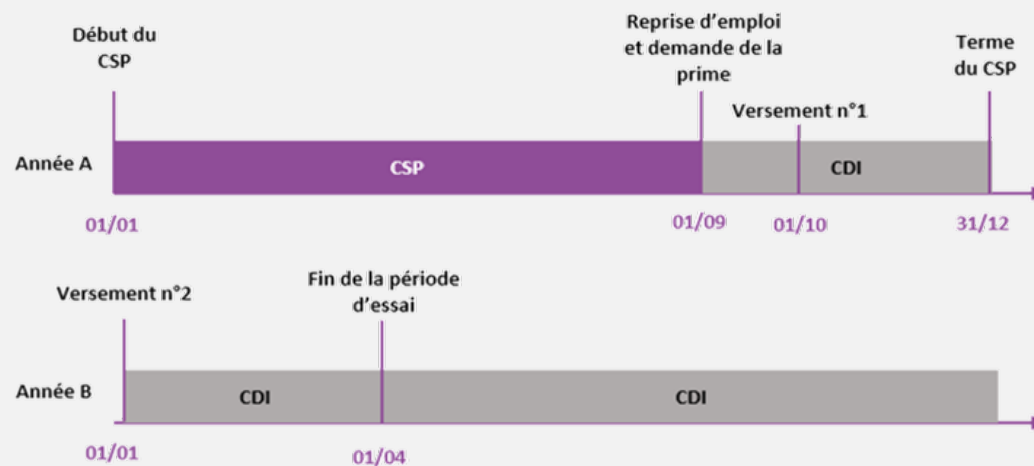
4.6.2. Montant et périodicité du versement de la prime

Le montant de cette prime correspond à 50 % du reliquat des droits à l'ASP restant au jour de la reprise d'emploi.

Ce montant est versé en deux fois :

- le premier versement intervient au plus tôt le lendemain de la date de reprise d'activité ;
- le second versement intervient trois mois après la date de reprise d'activité sous réserve que l'intéressé exerce toujours cet emploi.

Exemple 18 - Illustration du versement de la prime de reclassement



Début du CSP le 01/01/A pour 12 mois, soit jusqu'au 31/12/A.

Le bénéficiaire du CSP reprend un CDI le 01/09/A avant la fin du 10^e mois du dispositif.

A la date de sa reprise d'emploi, son reliquat de droits à l'ASP est de 122 jours (les 4 mois de septembre, octobre, novembre et décembre).

Le montant de la prime correspond donc à 61 jours d'indemnisation au titre de l'ASP (50 % de 122 jours).

Le montant de cette prime est versé par moitié :

- le 1^{er} octobre de l'année A (31 jours d'ASP), après justification par l'intéressé de sa reprise d'emploi ;
- le 1^{er} janvier de l'année B (30 jours d'ASP), après justification par l'intéressé du fait qu'il exerce toujours le même emploi.

4.6.3. Imputation de cette prime de reclassement en cas de retour dans le CSP

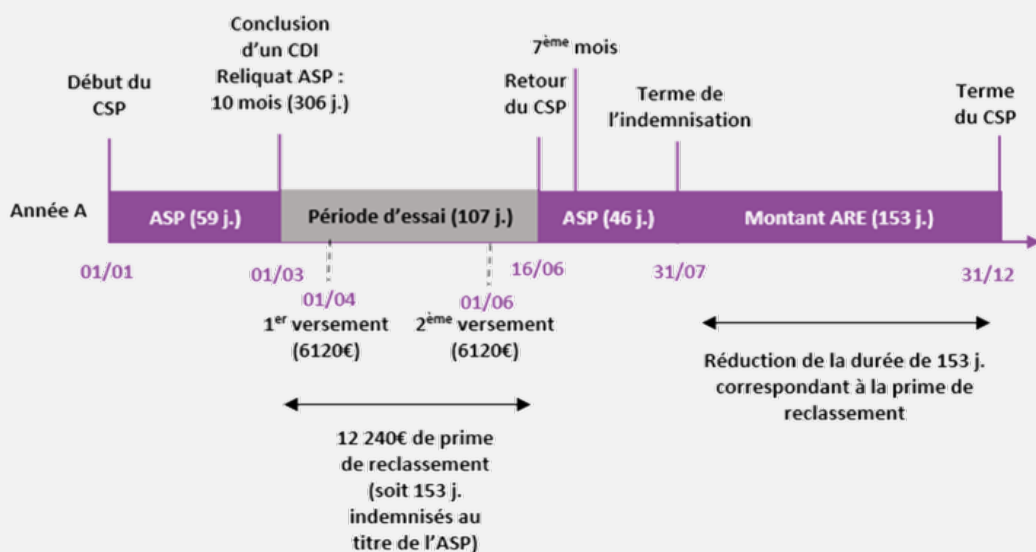
Lorsque l'intéressé a perçu tout ou partie de la prime de reclassement et qu'il réintègre le CSP à la suite de la rupture de son contrat de travail en cours de période d'essai (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 12 § 2 - Titre II, point 1.4.3.2), la durée d'indemnisation au titre de l'ASP restant au jour de la reprise de l'indemnisation est réduite de la durée représentée par le montant de la prime (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 16 § 1^{er} al.2).

Le nombre de jours d'indemnisation au titre de l'ASP à imputer sur la durée d'indemnisation restante au titre de l'ASP est obtenu en divisant le montant de la prime perçue par le montant de l'ASP.

Cette réduction de la durée d'indemnisation au titre de l'ASP ne modifie pas la durée de l'accompagnement en CSP. L'accompagnement personnalisé au titre de ce dispositif est poursuivi jusqu'à la date d'échéance (éventuellement prorogée) du CSP.

Lorsque l'indemnisation au titre de l'ASP cesse avant le terme du CSP, l'intéressé peut percevoir une allocation dont le montant est équivalent à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) jusqu'au terme du CSP, éventuellement prorogé, sous réserve de satisfaire les conditions pour le versement de l'ARE.

Exemple 19 - Reprise d'une activité et rupture de période d'essai avant la fin du 6^e mois du CSP



L'intéressé est indemnisé 2 mois au titre de l'ASP (du 01/01 au 28/02).

Il reprend un CDI le 1^{er} mars, date à laquelle il justifie d'un reliquat de droits au titre de l'ASP de 24 480 € (80 € x 306 j.).

Le montant de la prime de reclassement s'élève à 12 240 € (24 480 € ÷ 2).

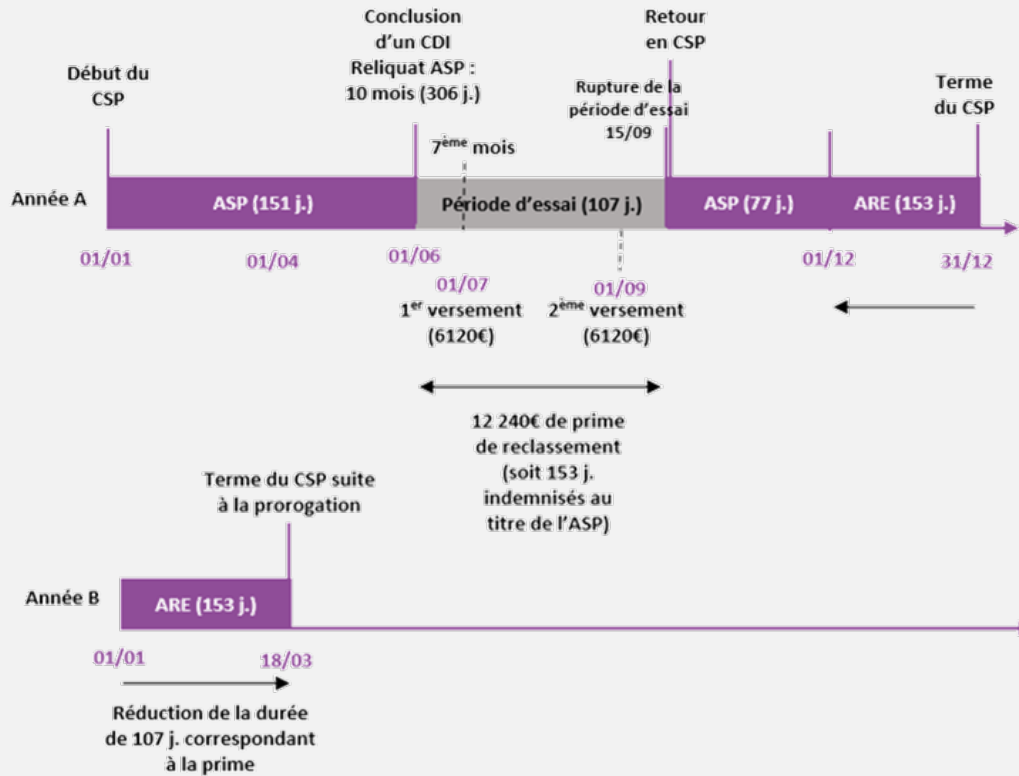
Ce montant est versé par moitié (soit 6 120 €) au 1^{er} avril et au 1^{er} juin.

Le CDI est rompu le 15 juin au cours de la période d'essai. L'intéressé réintègre le CSP le 16 juin. Le terme initial du CSP n'est pas décalé car l'intégralité de la période d'emploi (du 01/03 au 15/06 soit 107 jours) est antérieure au début du 7^e mois de CSP. A la date du retour en CSP, le dispositif court jusqu'au 31 décembre (soit 199 jours).

Toutefois, le montant de la prime perçue (12 240 €), équivalant à 153 jours d'indemnisation au titre de l'ASP (12 240 € ÷ 80 €), vient réduire la durée d'indemnisation restante au titre de l'ASP.

L'intéressé sera indemnisé au titre de l'ASP pendant 46 jours (du 16/06 au 31/07), puis pour un montant équivalent à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) jusqu'au terme du CSP (du 01/08 au 31/12, soit 153 jours).

Exemple 20 - Reprise d'une activité avant la fin du 6^e mois et rupture de période d'essai postérieure à la fin du 6^e mois du CSP

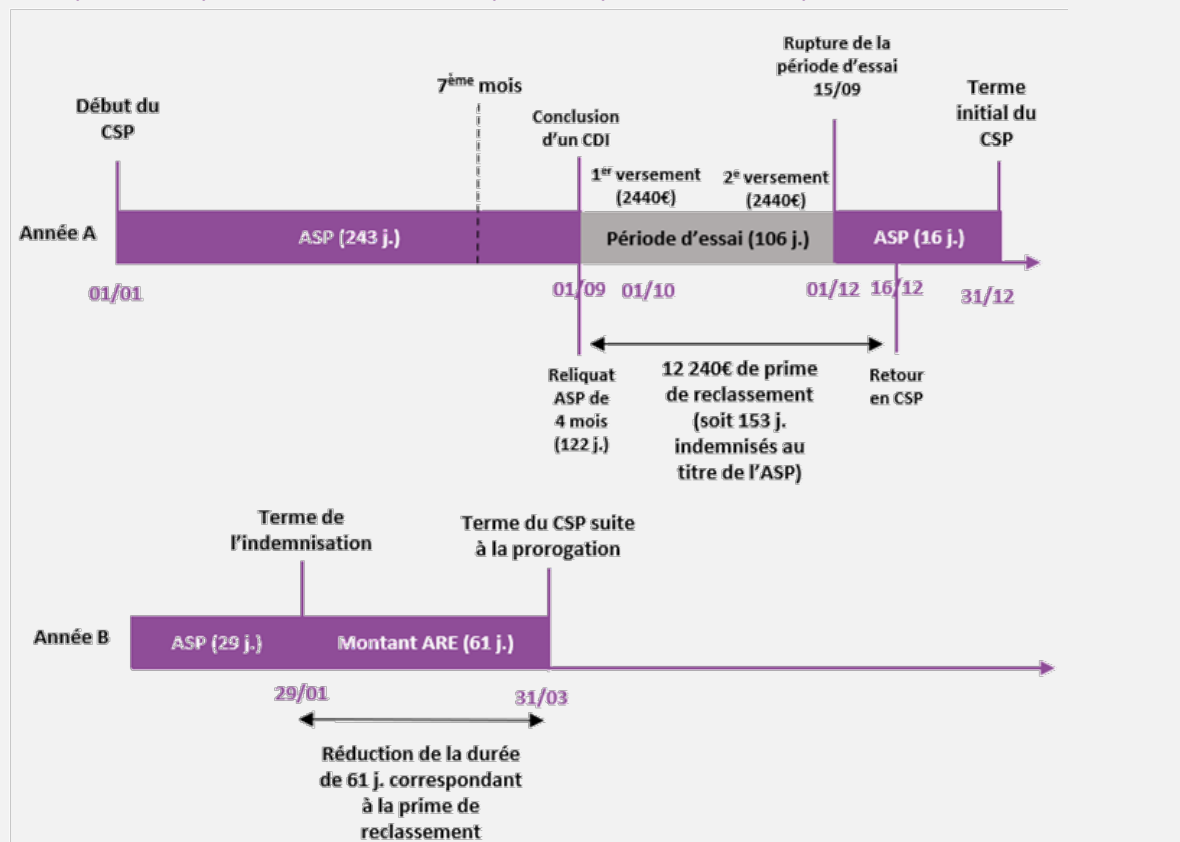


L'intéressé est indemnisé 5 mois au titre de l'ASP (du 01/01 au 31/05). Il reprend un CDI le 1^{er} juin, date à laquelle il justifie d'un reliquat de droits au titre de l'ASP de 17 120 € (80 € x 214 jours).

La prime de reclassement s'élève à 8 560 € (17 120 € ÷ 2). Ce montant est versé par moitié (soit 4 280 €) au 1^{er} juillet et au 1^{er} septembre.

Le CDI est rompu le 15 septembre au cours de la période d'essai et l'intéressé réintègre le CSP le 16 septembre. Le terme initial du CSP est décalé car une partie de la période d'emploi (du 01/07 au 15/09 soit 77 jours) est comprise entre le début du 7^e mois et la fin du 12^e mois du CSP. A la date du retour en CSP, le terme initial du CSP (le 31/12) est décalé de 77 jours et court jusqu'au 18 mars de l'année B (soit 184 jours au lieu de 107 jours).

Le montant de la prime perçue (8 560 €), équivalant à 107 jours d'indemnisation au titre de l'ASP (8 560 € ÷ 80 €), vient réduire la durée d'indemnisation restante au titre de l'ASP. L'intéressé sera indemnisé au titre de l'ASP pendant 77 jours (du 16/09 au 01/12, 184 jours de durée CSP restante moins 107 jours d'imputation au titre du montant de la prime perçue), puis pour un montant équivalent à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) jusqu'au terme prorogé du CSP (du 02/12/A au 18/03/B, soit 107 jours).

Exemple 21 - Reprise d'une activité et rupture de période d'essai après le début du 7^e mois du CSP

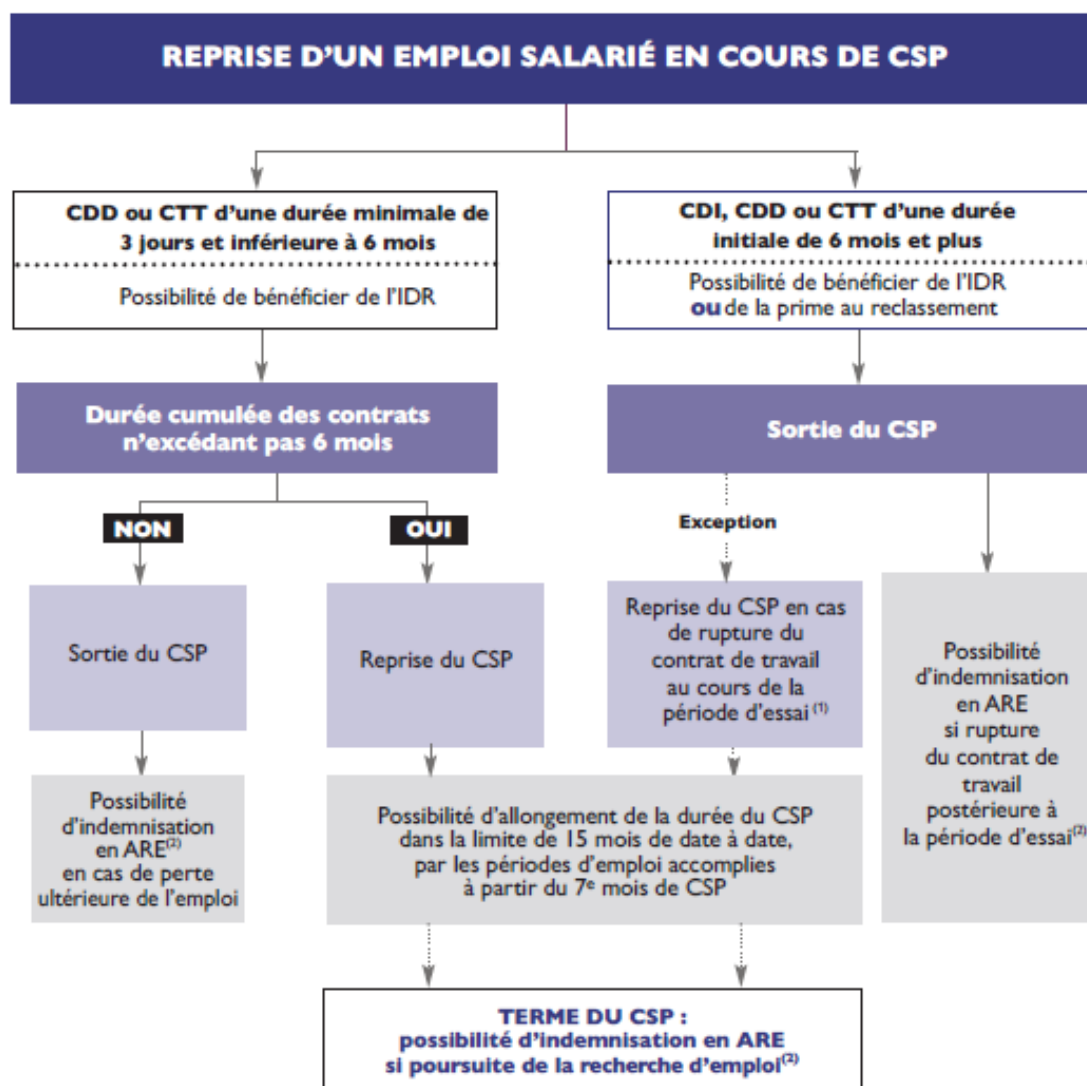
L'intéressé est indemnisé 8 mois au titre de l'ASP (du 01/01 au 31/08). Il reprend un CDI le 1^{er} septembre, date à laquelle il justifie d'un reliquat de droits au titre de l'ASP de 9 760 € (80 € x 122 jours).

La prime de reclassement s'élève à 4 880 € (9 760 € ÷ 2). Ce montant est versé par moitié (soit 2 440 €) au 1^{er} octobre et au 1^{er} décembre.

Le CDI est rompu le 15 décembre au cours de la période d'essai et l'intéressé réintègre le CSP le 16 décembre. Le terme initial du CSP est décalé car la totalité de la période d'emploi (du 01/09 au 15/12 soit 106 jours) est comprise entre le début du 7^e mois et la fin du 12^e mois du CSP. A la date du retour en CSP, le terme initial du CSP (le 31/12) est décalé dans la limite de 3 mois supplémentaires (106 jours limité à 90 jours) et court jusqu'au 31 mars de l'année B (soit 106 jours au lieu de 16 jours).

Le montant de la prime perçue (4 880 €), équivalant à 61 jours d'indemnisation au titre de l'ASP (4 880 € ÷ 80 €), vient réduire la durée d'indemnisation restante au titre de l'ASP. L'intéressé sera indemnisé au titre de l'ASP pendant 45 jours (du 16/12/A au 29/01/B), puis pour un montant équivalent à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) jusqu'au terme prorogé du CSP (du 30/01/A au 31/01/B, soit 61 jours).

4.7. LES REPRISES D'EMPLOI EN COURS DE CSP - ILLUSTRATION



(1) En cas de retour dans le dispositif après perception de la prime au reclassement, le nombre de jours indemnifiés au titre de l'ASP, représenté par le montant de la prime, s'impute sur la durée restante d'indemnisation au titre de l'ASP.

(2) Le nombre de jours indemnifiés au titre de l'ASP s'impute sur la durée d'indemnisation déterminée au titre de l'ARE.

4.8. SUIVI DU BENEFICIAIRE

Chaque bénéficiaire du CSP fait l'objet d'un suivi personnalisé et individualisé afin de favoriser le reclassement vers l'emploi.

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.

A l'issue du 4^e mois d'accompagnement effectif, un point d'étape est réalisé afin que le bénéficiaire et son conseiller référent analysent ensemble les actions mises en œuvre avec le projet de reclassement défini lors de l'entretien de pré-bilan et d'envisager, le cas échéant, les ajustements et nouvelles actions à effectuer (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 9 § 2).

Au cours des deux derniers mois d'accompagnement effectif, un entretien final est réalisé afin que le conseiller référent et le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle établissent un bilan du dispositif. Ce bilan prend la forme d'un document écrit remis au bénéficiaire et, le cas échéant, au conseiller référent en charge de l'accompagnement à la suite du CSP (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 9 § 3).

4.9. NON-RESPECT DE SES OBLIGATIONS PAR LE BENEFICIAIRE

Comme prévu par l'article 20 § 1^{er} 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 1.9.1.1 et 1.9.1.2) ;
- ▶ lorsqu'il a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de bénéficier indûment du CSP (Titre II, point 1.9.2).

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).

4.9.1. Cas de cessation du bénéfice du CSP

4.9.1.1. 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).

4.9.1.2. 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 (C. trav., L. 5411-6-2 et sv.).

4.9.2. Déclarations inexactes et/ou attestations mensongères

Selon la jurisprudence (en ce sens, par exemple : Cass. soc. 16/06/2004, 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.

Sur l'ensemble des sanctions applicables, dont les PNDS, voir circ. Unédic n° 2019-13, fiche 11.

4.9.3. 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, prime de reclassement, IDR, aides, etc. (Titre II, point 2.4.4).

4.9.4. 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^{er} de la convention relative au CSP, l'intéressé doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et son dossier est transmis au directeur régional de la DREETS (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 20 § 2).

4.9.5. 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 26/01/2015, art. 20 § 1^{er}).

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^{er} de la convention relative au CSP (Titre II, point 1.9.1).

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.

4.10. SUSPENSION TEMPORAIRE DU BENEFICE DU CSP

Outre la suspension du versement de l'ASP (Titre II, point 2.4.3), 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 26/01/2015, art. 17 b) ;
- ▶ s'il est admis à bénéficier du complément du libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 17 c) ;
- ▶ s'il cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (Conv. CSP du 26/01/2015, 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 ou de l'allocation journalière de proche aidant mentionnée à l'article L. 168-8 du même code (Conv. CSP du 26/01/2015, 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 26/01/2015, art. 17 g)).

La suspension du CSP est d'une durée égale à celle de l'événement.

Ces cas de suspension ne peuvent proroger le terme du CSP fixé initialement sauf dans certains cas expressément prévus à l'article 6 de la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 6).

4.11. CESSATIONS DU BENEFICE DU CSP

4.11.1. 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. sec. soc., art. L. 351-1 à L. 351-5), et ne remplit donc plus la condition prévue à l'article 2 b) de la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle, 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.

Par ailleurs, lorsque le bénéficiaire est admis en cours de CSP au bénéfice d'une retraite anticipée telle que définie par la circulaire Unédic n° 2021-13, l'intéressé cesse de bénéficier du versement de l'ASP.

4.11.2. Reprise d'activité ne répondant pas aux conditions de l'article 12 § 1^{er} de la convention CSP

Lorsque le bénéficiaire reprend une activité professionnelle ne répondant pas aux conditions fixées à l'article 12 § 1^{er} de la convention relative au CSP, le dispositif est interrompu (Titre II, point 1.4.3).

5. FINANCEMENT DU DISPOSITIF CSP

5.1. FINANCEMENT DES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT

Une convention pluriannuelle entre l'Etat 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'Etat et l'Unédic (C. trav., art. L. 1233-70 al.2 - Conv. CSP du 26/01/2015, 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 26/01/2015, art. 21, al.1 et 2).

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 26/01/2015, art. 21 al.4).

Il est précisé qu'en cas de défaut de cause réelle et sérieuse d'un licenciement économique prononcé par le juge, il ressort de la jurisprudence que le bénéfice du CSP n'a pas à être remis en cause. Dans un arrêt du 21 juin 2018⁴, il a été jugé qu'est déduit du montant auquel est condamné l'employeur en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, le montant de la contribution versée par l'employeur au titre du financement du CSP. Il en ressort que la contribution destinée au financement du dispositif CSP demeure acquise à Pôle emploi.

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 une année, est pris en charge par l'assurance chômage.

Ces salariés, 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 26/01/2015, art. 21 al.5).

6. RECOUVREMENT DES PARTICIPATIONS DE L'EMPLOYEUR

6.1. RECOUVREMENT DE LA PARTICIPATION AU FINANCEMENT DE L'ASP

Le règlement des sommes dues par l'employeur au titre du financement de l'ASP est exigible au plus tard le 25 du deuxième mois civil suivant le début du CSP (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 25 § 1^{er}).

L'appel des sommes dues par l'employeur est effectué en fonction des données d'information que ce dernier aura mentionnées à la rubrique 8 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 2 mois de salaire brut 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 3 mois de salaire 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 26/01/2015, art. 22).

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.

⁴ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 21 juin 2018, 16-24.880, Inédit.

Ces majorations correspondent à 5 % du montant des contributions qui n'ont pas été versées aux dates limites d'exigibilité, auxquels s'ajoute une majoration complémentaire de 0,2 % du montant des contributions dues par mois ou fraction de mois écoulé, à compter de la date d'exigibilité des contributions (C. sec. soc., art. R. 243-16).

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, toute action ou poursuite intentée est précédée d'une mise en demeure dans les conditions prévues par l'article R. 5422-9 du code du travail.

6.4. EN CAS DE PROCEDURE DE REDRESSEMENT OU DE LIQUIDATION JUDICIAIRE

La procédure de recouvrement de la contribution due au titre du CSP, dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire, diffère selon que la date d'effet du CSP est antérieure ou postérieure au jugement d'ouverture de la procédure collective (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 23). Ces sommes sont prises en charge par l'AGS dans certains cas, sous réserve que les appels de la contribution au financement du CSP lui aient été adressés avant la clôture de la procédure.

6.4.1. Date d'effet du contrat de sécurisation professionnelle antérieure au jugement d'ouverture de la procédure collective

Dans le cadre des licenciements antérieurs au jugement d'ouverture de la procédure collective, l'employeur a mis en œuvre la procédure de licenciement et a adressé, en cas d'acceptation du CSP par le salarié, une attestation d'employeur CSP à Pôle emploi.

Dans ce cas, Pôle emploi procède à l'appel de la contribution au financement du CSP, auprès de l'employeur, dans les conditions de droit commun, soit pour le 25 du deuxième mois civil suivant le début du CSP.

Lorsqu'un mandataire judiciaire est nommé, il lui revient de vérifier les créances et, en l'absence de fonds disponibles dans l'entreprise, d'établir un relevé de créances à destination de l'AGS.

Il y a lieu de distinguer deux situations, selon que l'appel de la contribution au financement du CSP a ou n'a pas été émis à destination de l'employeur.

6.4.1.1. L'appel de la contribution au financement du CSP n'a pas été émis

Lorsque Pôle emploi a connaissance d'un jugement d'ouverture d'une procédure collective alors que l'appel n'a pas encore été émis, il adresse à la fois à l'employeur et au mandataire judiciaire l'appel de la contribution au financement du CSP. Ce courrier comporte les éléments figurant sur l'attestation d'employeur spécifique au CSP (durée de l'emploi, date d'engagement de la procédure de licenciement, montant de la participation au financement du CSP, montant du salaire mensuel brut du salarié, etc.).

6.4.1.2. L'appel de la contribution au financement du CSP a été émis

Dès lors qu'il a connaissance d'un jugement d'ouverture d'une procédure collective, Pôle emploi adresse les éléments figurant sur l'attestation d'employeur spécifique au CSP au mandataire judiciaire (Titre II, point 6.4.1.1).

En principe, ces éléments figurent dans l'appel de la contribution au financement du CSP qui a été adressé à l'employeur et le courrier correspondant n'a pas à être réémis.

Cependant, en cas de nouvel appel concernant un même salarié d'une même entreprise (par exemple, en cas de modification du montant de la contribution), le nouvel appel est adressé au mandataire judiciaire.

6.4.2. Date d'effet du contrat de sécurisation professionnelle postérieure au jugement d'ouverture de la procédure collective

La situation dépend de la nature de la procédure collective (redressement ou liquidation) :

6.4.2.1. Entreprises en redressement judiciaire

En cas de redressement judiciaire, l'administrateur judiciaire ou, selon le cas, l'employeur, a l'obligation de proposer un CSP à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée licencié pour motif économique.

Dans cette situation, l'administrateur judiciaire ou l'employeur établit, en cas d'acceptation du salarié, l'attestation d'employeur spécifique au CSP.

Pôle emploi adresse l'appel de contribution au mandataire judiciaire, afin qu'il soit en mesure de vérifier la créance et d'établir un relevé de créances à destination de l'AGS dans les meilleurs délais.

A réception de l'avis d'appel, le mandataire judiciaire, s'il ne dispose pas des fonds lui permettant de régler directement ces sommes à Pôle emploi, établit le relevé des créances et l'adresse à l'AGS.

6.4.2.2. Entreprises en liquidation judiciaire

En cas de liquidation judiciaire, les mandataires judiciaires ont l'obligation de proposer un CSP à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée licencié pour motif économique.

Dans cette situation, le mandataire judiciaire, en cas d'acceptation du salarié, établit l'attestation d'employeur spécifique au CSP.

Dès que sa créance peut être chiffrée, Pôle emploi adresse l'appel de contribution au mandataire, afin qu'il soit en mesure de vérifier la créance et d'établir un relevé de créances à destination de l'AGS.

A réception de l'avis d'appel, le mandataire judiciaire, s'il ne dispose pas des fonds lui permettant de régler directement ces sommes à Pôle emploi, établit le relevé des créances et l'adresse à l'AGS.

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 (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 27).

1. INDEMNISATION AU TERME DU DISPOSITIF DES BENEFICIAIRES JUSTIFIANT D'UNE ANNEE D'ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE

1.1. MODALITES D'INDEMNISATION AU TERME DU DISPOSITIF

Plusieurs situations peuvent être distinguées :

- En l'absence de reliquat de droits ARE existant lors de l'adhésion au CSP, les bénéficiaires non reclassés au terme du CSP et qui s'inscrivent comme demandeur d'emploi, pourront être indemnisés, sans différé d'indemnisation ni délai d'attente, au titre du droit ARE dont ils auraient bénéficié s'ils n'avaient pas accepté le CSP.

Ce droit ARE sera ouvert dans les conditions et selon les modalités fixées par le règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.

- En présence d'un reliquat de droit ARE existant lors de l'adhésion au CSP, les bénéficiaires non reclassés au terme du CSP et qui s'inscrivent comme demandeur d'emploi pourront être indemnisés, sans différé d'indemnisation ni délai d'attente, au titre de ce reliquat de droit ARE.

La reprise de ce reliquat de droit pourra intervenir s'il n'est pas déchu au sens de l'article 26 § 1^{er} du règlement d'assurance chômage annexé règlement annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.

- Examen en vue d'une ouverture/rechargement de droits à l'ARE au titre des activités exercées en cours de CSP : les activités occupées postérieurement à la fin de contrat de travail ayant donné lieu à adhésion au CSP peuvent permettre de prononcer une ouverture de droits à l'ARE. Cet examen est mené conformément à la réglementation d'assurance chômage.

Tout départ volontaire non opposable au cours du contrat de sécurisation professionnelle ne peut être remis en cause ultérieurement.

1.2. IMPUTATION DU NOMBRE DE JOURS INDEMNISES AU TITRE DE L'ASP SUR LA DUREE D'INDEMNISATION AU TITRE DE L'ARE

Le nombre de jours indemnisés au titre de l'ASP s'impute sur la durée d'indemnisation au titre de l'ARE.

Si après imputation du nombre de jours indemnisés au titre de l'ASP, le droit ARE à servir est épuisé, la situation de l'intéressé sera examinée en vue d'un rechargement des droits ou d'une nouvelle ouverture de droits.

2. INDEMNISATION AU TERME DU DISPOSITIF DES BENEFICIAIRES NE JUSTIFIANT PAS D'UNE ANNEE D'ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE

Ces bénéficiaires non reclassés au terme du CSP pourront être indemnisés au titre du reliquat de droit ARE du dernier jour indemnisé au titre de l'ASP, si celui-ci n'est pas épuisé.

A contrario, si ce droit est épuisé, les bénéficiaires non reclassés au terme du CSP pourront voir leur situation examinée en vue d'un rechargement des droits ou d'une nouvelle ouverture de droits.

Le différé d'indemnisation et le délai d'attente peuvent, le cas échéant, être appliqués.

A noter : pour les bénéficiaires du CSP justifiant d'une affiliation inférieure à 130 jours travaillés ou 910 heures lors de leur adhésion au CSP (quelle que soit leur ancienneté), l'éventuel reliquat de droits qui existait à cette date peut être repris, sous réserve que les conditions d'attribution en soient satisfaites.

En outre, pour ces bénéficiaires, les jours indemnisés au titre de l'ASP ne s'imputent pas sur le droit ARE qui sera éventuellement reprise ou ouvert. La période d'emploi et les salaires ayant permis de constituer le droit ASP ne pourront pas être réutilisés pour une éventuelle ouverture de droits au titre de l'ARE.

3. BENEFICIAIRES DONT L'ACTION DE FORMATION N'EST PAS ACHEVEE A 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 (Conv. CSP du 26/01/2015, art. 14 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.

4. BENEFICIAIRES AYANT PERÇU L'ARE ENTRE LEUR IDE ET LE DEBUT DU CSP

Lorsque le CSP a été proposé par le conseiller Pôle emploi à l'intéressé dans les conditions prévues à l'article 7 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 (sous réserve qu'ils justifient de la condition d'affiliation minimale à l'ARE), 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

Les dispositions modifiées introduites par l'avenant n° 5 du 28 juin 2021 sont applicables aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} juillet 2021.

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.

Par dérogation, les dispositions prévues par les articles 3 et le dernier alinéa de l'article 7 du présent avenant, relatives à la prise en compte des périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant et des périodes de congé d'adoption, sont applicables à tout congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou congé d'adoption en cours ou congé de proche aidant débutant à compter du 1^{er} juillet 2021, si le terme du contrat de sécurisation professionnelle est postérieur à cette date.

Tableau de synthèse des paramètres réglementaires applicables en fonction de la date d'engagement de la procédure de licenciement

Date d'engagement de la procédure de licenciement	Affiliation	Calcul de l'allocation servie : SR/SJR
Du 01/11/2019 au 31/07/2020	130 jours travaillés/910 heures (6 mois) au cours des 24 mois précédant la date de fin de contrat de travail	Application des règles issues de la convention du 14 avril 2017 visées dans la convention CSP du 26 janvier 2015 et maintenues par le décret du 26 juillet 2019 : - PRC de 12 mois - SJR = SR/nombres de jours travaillés x 1,4
Du 01/08/2020 au 30/09/2021	88 jours travaillés ou 610 heures (4 mois) au cours d'une PRA de 24 mois ou 36 mois précédant la date de fin de contrat de travail, allongée le cas échéant	Application des règles issues de la convention du 14 avril 2017 visées dans la convention CSP du 26 janvier 2015 et maintenues par le décret du 26 juillet 2019 : - PRC de 12 mois - SJR = SR/nombres de jours travaillés x 1,4
Du 01/10/2021 au 30/11/2021	88 jours travaillés ou 610 heures (4 mois) au cours des 24 mois ou 36 mois précédant la date de fin de contrat de travail, allongée le cas échéant	Application de l'avenant n° 5 du 28 juin 2021 : - Calcul de l'ASP à partir d'un SJR spécifique tenant compte des revenus issus de l'emploi ayant donné lieu à adhésion au CSP - PRC : 24 ou 36 mois, allongée le cas échéant
A compter du 01/12/2021	88 jours travaillés ou 610 heures (4 mois) au cours des 24 mois ou 36 mois précédant la date de fin de contrat de travail, allongée le cas échéant	Application de l'avenant n° 5 du 28 juin 2021 : - Calcul de l'ASP à partir d'un SJR spécifique tenant compte des revenus issus de l'emploi ayant donné lieu à adhésion au CSP - PRC : 24 ou 36 mois, allongée le cas échéant - Calcul de l'ASP pour les bénéficiaires justifiant d'une affiliation entre 4 et 6 mois (si ancienneté < 1 an) : formule de calcul de l'ARE appliquée au SJR spécifique CSP et durée d'indemnisation égale au nombre de jours travaillés x 1,4 si ancienneté > 1 an : 75 % appliqué au SJR CSP et durée d'indemnisation de 12 mois (durée du dispositif).

Pièce jointe n° 2



**Arrêté du 24 septembre 2021 portant agrément de l'avenant n° 5
à la convention du 26 janvier 2015 relative
au contrat de sécurisation professionnelle**

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

Arrêté du 24 septembre 2021 portant agrément de l'avenant n° 5 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle et de l'avenant n° 2 à la convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte

NOR : MTRD2126352A

Le Premier ministre,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 1233-68, L. 5422-21 et L. 5524-3 ;

Vu la demande d'agrément de l'avenant n° 5 du 28 juin 2021 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle signée par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME), l'Union des entreprises de proximité (U2P), la Confédération française démocratique du travail (CFDT), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC), la Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO) et la Confédération générale du travail (CGT) ;

Vu la demande d'agrément de l'avenant n° 2 du 28 juin 2021 à la convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte signée par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME), l'Union des entreprises de proximité (U2P), la Confédération française démocratique du travail (CFDT), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;

Vu les avis du 2 août et du 24 août 2021 de la Commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu l'avis relatif à l'agrément de l'avenant n° 5 du 28 juin 2021 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle paru au *Journal officiel* du 3 août 2021 ;

Vu l'avis relatif à l'agrément de l'avenant n° 2 du 28 juin 2021 à la convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte paru au *Journal officiel* du 3 août 2021,

Arrête :

Art. 1^{er}. – 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 l'avenant n° 5 du 28 juin 2021 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle.

Art. 2. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés de Mayotte mentionnés à l'article L. 5422-13 du code du travail, les dispositions de l'avenant n° 2 du 28 juin 2021 à la convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte.

Art. 3. – L'agrément des effets et sanctions des avenants visés aux articles 1^{er} et 2 est donné pour toute la durée de ces avenants.

Art. 4. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 24 septembre 2021.

Pour le Premier ministre et par délégation :
La secrétaire générale du Gouvernement,
CLAIRE LANDAIS

ANNEXE

AVENANT N° 5 DU 28 JUIN 2021 À LA CONVENTION DU 26 JANVIER 2015 RELATIVE AU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Entre

La Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME),
Le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF),

L'Union des entreprises de proximité (U2P),

d'une part,

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT),
La Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-CGC),
La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC),
La Confédération Générale du Travail (CGT),
La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO),

d'autre part,

Vu les articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle ;

Vu la Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle ;

Vu l'avenant n° 1 du 17 novembre 2016, l'avenant n° 2 du 14 avril 2017, l'avenant n° 3 du 31 mai 2018 et l'avenant n° 4 du 12 juin 2019 modifiant ce texte ;

Préambule

Sur la base du bilan établi par les services de l'Unédic, les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) et du présent avenant à cette convention, tiennent à souligner les résultats positifs du dispositif et des évolutions qu'elles y ont progressivement apportées.

Forts de ce bilan, les signataires du présent avenant ont décidé de prolonger de 18 mois la durée de la convention du 26 janvier 2015 et conviennent de procéder à une actualisation du bilan quantitatif et qualitatif du dispositif avant la fin du mois de juin 2022, notamment pour apprécier les impacts économiques et sociaux de la crise sanitaire.

Des améliorations du dispositif demeurent néanmoins nécessaires :

- certaines relèvent de modifications de la convention du 26 janvier 2015 – elles sont l'objet du présent avenant ;
- d'autres en revanche relèvent de la responsabilité de l'Etat et des acteurs sociaux. Ainsi, ayant constaté de nombreux dysfonctionnements dans la gouvernance partagée du dispositif – décisions unilatérales de l'Etat en matière de financement de l'accompagnement et des formations CSP, comités de pilotage nationaux et locaux inexistant – les organisations de salariés et d'employeurs demandent formellement à l'Etat l'engagement d'une discussion relative à l'amélioration du pilotage du dispositif, tant au niveau national que local, en lien avec les problématiques plus larges de mutations économiques des territoires.

Les organisations signataires du présent avenant tiennent enfin à réaffirmer la spécificité du CSP en matière d'accompagnement, d'indemnisation et de financement.

Compte tenu de l'abrogation par le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 de l'arrêté d'agrément de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, le présent avenant procède également à une actualisation de la convention du 26 janvier 2015.

En outre, en raison de la suspension de l'entrée en vigueur des dispositions issues du décret du 26 juillet 2019 relatives au calcul du salaire journalier de référence, le présent avenant fixe, d'une part, les modalités de calcul de l'allocation de sécurisation professionnelle applicables à compter du 1^{er} juillet 2021 et, d'autre part, adapte les modalités de calcul de l'allocation de sécurisation professionnelle applicables dans le cas d'une modification de la réglementation d'assurance chômage.

Article 1^{er}

L'article 2 est modifié comme suit :

« Ont la faculté de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle, les salariés privés d'emploi :

a) justifiant d'une durée d'affiliation au moins égale à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées dans la période de référence d'affiliation, telle que définie par le règlement d'assurance chômage ;

b) n'ayant pas atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de retraite au sens du 1^o de l'article L. 5421-4 du code du travail ou ne bénéficiant pas d'une retraite en application des articles L. 161-17-4, L. 351-1-1, L. 351-1-3 et L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale et des troisième et septième alinéas du I de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999.

Toutefois, les personnes ayant atteint l'âge précité sans pouvoir justifier du nombre de trimestres d'assurance requis au sens des articles L. 351-1 à L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale (tous régimes confondus), pour percevoir une pension à taux plein, peuvent bénéficier des allocations jusqu'à justification de ce nombre de trimestres et, au plus tard, jusqu'à l'âge prévu au 2^o de l'article L. 5421-4 du code du travail.

De plus, les salariés privés d'emploi relevant du régime spécial des Mines, géré, pour le compte de la Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines, par la Caisse des dépôts et consignations, ne doivent être :

- ni titulaires d'une pension de vieillesse dite « pension normale », ce qui suppose au moins 120 trimestres validés comme services miniers ;*
- ni bénéficiaires d'un régime dit « de raccordement » assurant pour les mêmes services un complément de ressources destiné à être relayé par les avantages de retraite ouverts, toujours au titre des services en cause, dans les régimes complémentaires de retraite faisant application de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et de l'accord du 8 décembre 1961 ;*

c) résidant sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage ;

d) aptes physiquement à l'exercice d'un emploi. »

Article 2

Le §1^{er} de l'article 5 est modifié comme suit :

« 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, accompagné d'une copie de sa pièce d'identité ou du titre en tenant lieu.

L'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail, conformément à l'article L. 1233-67 du code du travail, à la date d'expiration du délai de réflexion visé à l'article 4 §1^{er} de la présente convention. Cette rupture intervient dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique (articles L. 1233-1 à L. 1233-91 du code du travail). 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. »

Article 3

L'article 6 est modifié comme suit :

« Le contrat de sécurisation professionnelle est conclu pour une durée de 12 mois et prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail.

Cette durée est allongée :

- des périodes d'activités professionnelles visées à l'article 12 de la présente convention et intervenues après la fin du 6^e mois du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de trois mois supplémentaires ;*
- des périodes ayant donné lieu, ou susceptibles d'avoir donné lieu, au service des prestations en espèces de l'assurance maladie, dans la limite de quatre mois supplémentaires ;*
- des périodes de congé de maternité ayant donné lieu à la suspension du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de la durée légale du congé de maternité telle que fixée aux articles L. 1225-17 et suivants du code du travail ;*
- des périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant ayant donné lieu à la suspension du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de la durée légale du congé de paternité et d'accueil de l'enfant telle que fixée aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail ;*
- des périodes de congé d'adoption ayant donné lieu à la suspension du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de la durée légale du congé d'adoption telle que fixée aux articles L. 1225-37 et suivants du code du travail ;*
- des périodes de congé de proche aidant ayant donné lieu à la suspension du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de la durée légale du congé telle que fixée aux articles L. 3142-19 et suivants du code du travail. »*

Article 4

L'article 7 est modifié comme suit :

« 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 21 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 prévues par le règlement d'assurance chômage. »

Article 5

Le dernier alinéa de l'article 10 est modifié comme suit :

« Ces différentes mesures peuvent être complétées par l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise prévue par le règlement d'assurance chômage. »

Article 6

Le dernier alinéa de l'article 13 est modifié comme suit :

« Elle ne peut se cumuler simultanément avec les aides au reclassement prévues par le règlement d'assurance chômage. »

Article 7

Le dernier alinéa de l'article 14 est modifié comme suit :

« Elle ne peut également se cumuler simultanément, pour le même emploi, avec les aides au reclassement prévues par le règlement d'assurance chômage.

Par ailleurs, la borne du dixième mois visée à l'alinéa premier du présent article est décalée à due proportion du nombre de jours d'allongement de la durée du contrat de sécurisation professionnelle, dans les cas prévus à l'article 6 de la présente convention, intervenant avant la fin du dixième mois. »

Article 8

L'article 15 est modifié comme suit :

I. – A compter du 1^{er} juillet 2021, les modalités de calcul de l'allocation de sécurisation professionnelle sont déterminées à partir :

- du salaire de référence établi à partir des rémunérations des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, au sens de la réglementation d'assurance chômage ;
- du salaire journalier de référence, déterminé conformément à la réglementation d'assurance chômage, correspondant au quotient du salaire de référence par le nombre de jours travaillés dans la période de référence, déduction faite du nombre de jours n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale, affecté du coefficient de 1,4 pour la conversion de ce nombre sur une base calendaire.

« § 1^{er} – Pendant la durée du contrat de sécurisation professionnelle, les bénéficiaires justifiant au moment de leur licenciement de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 3^o du code du travail, perçoivent une allocation de sécurisation professionnelle égale à 75 % de leur salaire journalier de référence défini selon les modalités précisées aux alinéas précédents.

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 31 § 3 de la présente convention, la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent est d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 2^o du code du travail.

Cette allocation ne peut être :

- ni 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. A ce titre, 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 dans les conditions prévues par la réglementation d'assurance chômage ;
- ni supérieure à l'allocation maximale au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi calculée sur la base d'un salaire de référence plafonné conformément aux dispositions de la réglementation d'assurance chômage.

§ 2 – Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle ne justifiant pas, au moment de leur licenciement, de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise au sens de l'article L. 1234-1 3^o du code du travail, est égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi tel que fixé par la réglementation d'assurance chômage et défini selon les modalités des alinéas 1 et 2 du I.

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 31 § 3 de la présente convention, la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent est d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 3^o du code du travail.

§ 3 – La mesure de dégressivité prévue par le règlement d'assurance chômage ne peut s'appliquer à l'allocation de sécurisation professionnelle, quelles qu'en soient les modalités de calcul.

§ 4 – Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e 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^e ou 3^e 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.

§ 5 – 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 en deçà du montant de l'allocation journalière minimale tel qu'il est fixé par la réglementation d'assurance chômage.

Le produit de cette participation est affecté au financement des retraites complémentaires des bénéficiaires de l'allocation de sécurisation professionnelle. »

II. – En cas d'application des nouvelles modalités de calcul du salaire journalier de référence telles qu'issues de l'Annexe A au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 (articles 9§1^{er} alinéas 1 à 11 et §2, 11§1^{er}, 12§1, 3 et 4, 65§7) dans sa version au 1^{er} juillet 2021, les modalités de calcul de l'allocation de sécurisation professionnelle sont déterminées par les dispositions suivantes :

« § 1^{er} – Pendant la durée du contrat de sécurisation professionnelle, les bénéficiaires justifiant au moment de leur licenciement de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 3° du code du travail, perçoivent une allocation de sécurisation professionnelle égale à 75 % de leur salaire journalier moyen de référence défini selon les modalités suivantes :

- le salaire de référence est constitué des seules rémunérations, au sens de l'assurance chômage, afférentes au contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, recherchés dans la limite des :
 - 24 derniers mois pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de la fin de leur contrat de travail,
 - 36 derniers mois pour les salariés âgés de 53 ans ou plus à la date de la fin de leur contrat de travail ;
- le salaire journalier moyen de référence est égal au quotient du salaire de référence par le nombre de jours calendaires compris entre le premier jour et le dernier jour du contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de la durée de la période de référence d'affiliation telle que définie par le règlement d'assurance chômage.

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 31 § 3 de la présente convention, la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent est d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 2° du code du travail.

Cette allocation journalière ne peut être :

- ni 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. A ce titre, 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 dans les conditions prévues par le règlement d'assurance chômage ;
- ni supérieure à l'allocation maximale au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi calculée sur la base d'un salaire de référence plafonné conformément au règlement d'assurance chômage.

§ 2 – Le montant de l'allocation journalière de sécurisation professionnelle servie aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle ne justifiant pas, au moment de leur licenciement, de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise au sens de l'article L. 1234-1 3° du code du travail, est égal au montant journalier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi calculée sur la base du salaire journalier moyen de référence relatif au seul contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, établi selon les modalités précisées au §1^{er} du présent article.

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 31 § 3 de la présente convention, la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent est d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 3° du code du travail.

§ 3 – La mesure de dégressivité prévue par le règlement d'assurance chômage ne peut s'appliquer à l'allocation de sécurisation professionnelle, quelles qu'en soient les modalités de calcul.

§ 4 – Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e 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^e ou 3^e 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.

§ 5 – Une participation de 3 % assise sur le salaire journalier de référence mentionné au § 1^{er} du présent article est retenue sur l'allocation journalière. Le prélèvement de cette participation ne peut avoir pour effet de réduire le montant des allocations en deçà du montant de l'allocation journalière minimale tel qu'il est fixé par le règlement d'assurance chômage.

Le produit de cette participation est affecté au financement des retraites complémentaires des bénéficiaires de l'allocation de sécurisation professionnelle. »

Article 9

Le §2 de l'article 16 est modifié comme suit :

§ 2 – Pour les bénéficiaires visés à l' article 15 § 2 I de la présente convention, la durée de versement de l'allocation de sécurisation professionnelle, correspond au nombre de jours travaillés décomptés dans la période de référence affiliation au sens du règlement d'assurance chômage, affecté du coefficient de 1,4, afin de déterminer cette durée sur une base calendaire. Ce résultat est arrondi à l'entier supérieur. Elle 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.

Un §3 est ajouté à l'article 16 :

« § 3 – Pour les bénéficiaires visés à l'article 15§2 I et II de la présente convention, qui ne justifient pas des conditions d'affiliation requises pour une ouverture de droits à l'ARE, telles que définies par le règlement d'assurance chômage, la durée de versement de l'allocation de sécurisation professionnelle est égale au nombre de jours travaillés décomptés dans la période de référence affiliation visée à l'article 2 de la présente convention affecté du coefficient de 1,4, afin de déterminer cette durée sur une base calendaire. Ce résultat est arrondi à l'entier supérieur. »

Article 10

Les paragraphes *d*, *e* et *f* de l'article 17 sont modifiés comme suit :

*« d) cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance 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 ou de l'allocation journalière de proche aidant mentionnée à l'article L. 168-8 du même code ;
« f) cesse de remplir la condition visée à l'article 2 b de la présente convention ; »*

Article 11

L'article 18 est modifié comme suit :

« Les dispositions du règlement d'assurance chômage relatives aux prestations indues, à l'allocation décès et à l'aide pour congés non payés sont applicables aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle. »

Article 12

L'article 20 §2 est modifié comme suit :

« § 2 – Lorsque l'intéressé cesse de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle dans le cadre des dispositions du paragraphe 1^{er}, il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et son dossier est transmis au directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets). »

Article 13

L'article 25 §2 est modifié comme suit :

« §2 – Les contributions non payées à la date limité d'exigibilité fixée au paragraphe 1^{er} du présent article sont passibles des majorations de retard prévues par l'article R. 243-16 du code de la sécurité sociale ».

Article 14

L'article 26 §2 est modifié comme suit :

*« § 2 – Remise des majorations de retard et délais de paiement
Une remise totale ou partielle des majorations de retard prévues à l'article 25 § 2, ainsi que des délais de paiement, peuvent être consentis aux débiteurs qui en font la demande. Les demandes de remise des majorations de retard ainsi que les demandes de délai de paiement sont examinées par l'instance compétente au sein de Pôle emploi.*

En cas de redressement ou de liquidation judiciaires, les majorations de retard prévues à l'article 25 § 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 accordés dans les conditions prévues par le règlement d'assurance chômage. »

Article 15

L'article 27 est modifié comme suit :

« Le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle qui, au terme de ce contrat est à la recherche d'un emploi, peut b  n  ficer de l'allocation d'aide au retour à l'emploi sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente, et ce :

- au titre d'une reprise de droits en application du règlement d'assurance chômage ;*
- au titre du droit auquel l'intéressé aurait pu prétendre s'il n'avait pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle.*

Tout départ volontaire non opposable au cours du contrat de sécurisation professionnelle ne peut être remis en cause ultérieurement.

La durée d'indemnisation au titre de ces droits est réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle. »

Article 16

L'article 31 § 1^{er}, alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

« § 1^{er} – La présente convention entrera en vigueur à compter du 1^{er} février 2015 et produira ses effets au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022. »

Article 17

Entrée en vigueur

§1^{er} – Les dispositions du présent avenant, à l'exception de celles de l'article 8 II, sont applicables aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} juillet 2021.

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.

§2 – Par dérogation au §1 du présent article, les dispositions prévues par les articles 3 et le dernier alinéa de l'article 7 du présent avenant, relatives à la prise en compte des périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant et des périodes de congé d'adoption, sont applicables à tout congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou congé d'adoption en cours ou congé de proche aidant débutant à compter du 1^{er} juillet 2021, si le terme du contrat de sécurisation professionnelle est postérieur à cette date.

§3 – Les dispositions de l'article 8 II sont applicables aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter de la date d'entrée en vigueur, fixée par décret, des nouvelles modalités de calcul du salaire journalier de référence, issues du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019.

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.

Article 18

Dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 28 juin 2021, en quatre exemplaires originaux.

Pour la CPME,
Pour le MEDEF,
Pour l'U2P,

Pour la CFDT,
Pour la CFE-CGC,
Pour la CFTC,
Pour la CGT,
Pour la CGT-FO,

AVENANT N° 2 DU 28 JUIN 2021 À LA CONVENTION DU 17 JUILLET 2018
RELATIVE À LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE À MAYOTTE

Entre

La Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME),
Le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF),
L'Union des entreprises de proximité (U2P),

d'une part,

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT),
La Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-CGC),
La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC),
La Confédération Générale du Travail (CGT),
La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO),

d'autre part,

Vu les articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail ;
Vu l'article L.5524-3 du code du travail ;

Vu la Convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte ;

Vu l'avenant n° 1 du 12 juin 2019 modifiant ce texte ;

Préambule

Sur la base du bilan établi par les services de l'Unédic, les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la convention du 17 juillet 2018 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) à Mayotte et du présent avenant à cette convention, ont décidé de prolonger de 18 mois la durée de la convention du 17 juillet 2018 et conviennent de procéder à une actualisation du bilan quantitatif et qualitatif du dispositif avant la fin du mois de juin 2022, notamment pour apprécier les impacts économiques et sociaux de la crise sanitaire.

Des améliorations du dispositif demeurent néanmoins nécessaires :

- certaines relèvent de modifications de la convention du 26 janvier 2015 – elles sont l'objet du présent avenant ;
- d'autres en revanche relèvent de la responsabilité de l'Etat et des acteurs sociaux. Ainsi, ayant constaté de nombreux dysfonctionnements dans la gouvernance partagée du dispositif – décisions unilatérales de l'Etat en matière de financement de l'accompagnement et des formations CSP, comités de pilotage nationaux et locaux inexistant – les organisations de salariés et d'employeurs demandent formellement à l'Etat l'engagement d'une discussion relative à l'amélioration du pilotage du dispositif, tant au niveau national que local, en lien avec les problématiques plus larges de mutations économiques des territoires.

Les organisations signataires du présent avenant tiennent enfin à réaffirmer la spécificité du CSP en matière d'accompagnement, d'indemnisation et de financement.

Compte tenu de l'abrogation par le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 de l'arrêté d'agrément de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, le présent avenant procède également à une actualisation de la convention du 17 juillet 2018.

Article 1^{er}

L'article 30 § 1^{er}, alinéa 1^{er} de la convention du 17 juillet 2018 est modifié comme suit :

« § 1^{er} – La présente convention entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018 et produira ses effets au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 ».

Article 2

L'article 2 est modifié comme suit :

« Ont la faculté de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte, les salariés privés d'emploi :

a) justifiant d'une période d'affiliation d'au moins 182 jours d'affiliation ou 955 heures de travail dans les 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) ;

b) n'ayant pas atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein au sens du 1^{er} de l'article L. 5421-4 du code du travail.

Toutefois, les personnes ayant atteint l'âge précité sans pouvoir justifier du nombre de trimestres d'assurance requis au sens des dispositions de la section 2 du chapitre 1^{er} du titre II de l'ordonnance n° 2002-411 du 27 mars 2002 relative à la protection sanitaire et sociale à Mayotte ou au sens des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale tous régimes confondus, pour percevoir une pension de vieillesse à taux plein, peuvent bénéficier des allocations jusqu'à justification de ce nombre de trimestres et, au plus tard, jusqu'à l'âge prévu au 2^o de l'article L. 5421-4 du code du travail.

c) résidant sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage spécifique de Mayotte ;

d) aptes physiquement à l'exercice d'un emploi. »

Article 3

Le §1^{er} de l'article 4 est modifié comme suit :

« Le salarié manifeste sa volonté de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte en remettant à l'employeur le bulletin d'acceptation dûment complété et signé, accompagné d'une copie de sa pièce d'identité ou du titre en tenant lieu.

L'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail, conformément à l'article L. 1233-67 du code du travail, à la date d'expiration du délai de réflexion visé à l'article 3 §1^{er} de la présente convention. Cette rupture intervient dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique (articles L. 1233-1 à L. 1233-91 du code du travail). 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. »

Article 4

L'article 5 est modifié comme suit :

« Le contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte est conclu pour une durée de 8 mois et prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail.

Cette durée est allongée :

- des périodes d'activités professionnelles visées à l'article 11 de la présente convention et intervenues après la fin du 4^e mois du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de 2 mois supplémentaires. Dans ce cas, la durée du contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte ne peut excéder 10 mois de date à date ;
- des périodes ayant donné lieu, ou susceptibles d'avoir donné lieu, au service des prestations en espèces de l'assurance maladie, dans la limite de 4 mois supplémentaires ;
- des périodes de congé de maternité ayant donné lieu à la suspension du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de la durée légale du congé de maternité telle que fixée aux articles L. 1225-17 et suivants du code du travail ;
- des périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant ayant donné lieu à la suspension du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de la durée légale du congé de paternité et d'accueil de l'enfant telle que fixée aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail ;
- des périodes de congé d'adoption ayant donné lieu à la suspension du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de la durée légale du congé d'adoption telle que fixée aux articles L. 1225-37 et suivants du code du travail ;
- des périodes de congé de proche aidant ayant donné lieu à la suspension du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de la durée légale du congé telle que fixée aux articles L. 3142-19 et suivants du code du travail. »

Article 5

L'article 6 est modifié comme suit :

« 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-Mayotte 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-Mayotte dans un délai de 21 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-Mayotte par le salarié.

En cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte, 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 droit commun applicables à Mayotte relatives à l'assurance chômage. »

Article 6

Le dernier alinéa de l'article 12 est modifié comme suit :

« Elle ne peut se cumuler simultanément avec les aides au reclassement prévues par le règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte. »

Article 7

Le dernier alinéa de l'article 13 est modifié comme suit :

« Elle ne peut également se cumuler simultanément, pour le même emploi, avec les aides au reclassement prévues par le règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte.

Par ailleurs, la borne du sixième mois visée à l'alinéa premier du présent article est décalée à due proportion du nombre de jours d'allongement de la durée du contrat de sécurisation professionnelle, dans les cas prévus à l'article 5 de la présente convention, intervenant avant la fin du sixième mois. »

Article 8

L'article 14 est modifié comme suit :

« § 1^{er} – Pendant la durée du contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte, les bénéficiaires justifiant au moment de leur licenciement de vingt-quatre mois d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 3^o du code du travail, perçoivent une allocation de sécurisation professionnelle-Mayotte égale à 75 % de leur salaire journalier moyen de référence défini conformément au règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte.

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 30 § 3 de la présente convention, la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent est de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 2^o du code du travail.

Le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de l'allocation journalière est établi conformément au règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte.

Cette allocation ne peut être :

- *ni inférieure au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte. A ce titre, en cas de perte involontaire d'une activité conservée pendant le contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte, le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle-Mayotte peut être révisé afin de ne pas être inférieur au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte qui aurait été révisé dans les conditions prévues par le règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte ;*
- *ni supérieure à l'allocation maximale au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte calculée sur la base d'un salaire de référence plafonné conformément au règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte.*

§ 2 – Le montant de l'allocation journalière de sécurisation professionnelle-Mayotte servie aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte ne justifiant pas, au moment de leur licenciement, de vingt-quatre mois d'ancienneté dans l'entreprise au sens de l'article L. 1234-1 3° du code du travail, est égal au montant journalier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte tel que fixé par le règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte.

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 30 § 3 de la présente convention, la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent est de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 3° du code du travail.

§ 3 – Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 2° ou 3° 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° ou 3° 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-Mayotte et celui de la pension d'invalidité. »

Article 9

Les paragraphes *d* et *f* de l'article 16 sont modifiés comme suit :

« d) cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage spécifique de Mayotte ; »

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 ou de l'allocation journalière de proche aidant mentionnée à l'article L. 168-8 du même code ;

« f) cesse de remplir la condition visée à l'article 2 bde la présente convention ; »

Article 10

L'article 17 est modifié comme suit :

« Les dispositions du règlement d'assurance chômage relatives aux prestations indues sont applicables aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte. »

Article 11

L'article 19 §2 est modifié comme suit :

« § 2 – Lorsque l'intéressé cesse de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle dans le cadre des dispositions du paragraphe 1^{er}, il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et son dossier est transmis au directeur de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Deets). »

Article 12

L'article 24 §2 est modifié comme suit :

« §2 – Les contributions non payées à la date limitée d'exigibilité fixée au paragraphe 1^{er} du présent article sont passibles des majorations de retard prévues par l'article R. 243-16 du code de la sécurité sociale ».

Article 13

L'article 25 §2 est modifié comme suit :

« § 2 – Remise des majorations de retard et délais de paiement

Une remise totale ou partielle des majorations de retard prévues à l'article 25 § 2, ainsi que des délais de paiement, peuvent être consentis aux débiteurs qui en font la demande. Les demandes de remise des majorations de retard ainsi que les demandes de délai de paiement sont examinées par l'instance compétente au sein de Pôle emploi.

En cas de redressement ou de liquidation judiciaires, les majorations de retard prévues à l'article 25 § 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 accordés dans les conditions prévues par le règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte. »

Article 14

§1^{er} - Les dispositions du présent avenant sont applicables aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} juillet 2021.

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.

§2 – Par dérogation au §1 du présent article, les dispositions prévues par l'article 4 du présent avenant, relatives à la prise en compte des périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant et des périodes de congé d'adoption, sont applicables à tout congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou congé d'adoption en cours ou congé de proche aidant débutant à compter du 1^{er} juillet 2021, si le terme du contrat de sécurisation professionnelle est postérieur à cette date.

Article 15*Dépôt*

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 28 juin 2021, en quatre exemplaires originaux.

Pour la CPME,

Pour le MEDEF,

Pour l'U2P,

Pour la CFDT,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CFTC,

Pour la CGT,

Pour la CGT-FO

LES PIECES JOINTES 3 ET 4 SERONT PUBLIEES ULTERIEUREMENT