



L'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) pour les salariés licenciés pour motif économique



- Droit du travail
Date de mise en ligne : lundi 4 juillet 2016
- Le chômage

Description :

Les salariés licenciés pour motif économique sont susceptibles d'être mieux pris en charge que les autres demandeurs d'emploi dès lors qu'ils adhèrent au contrat de sécurisation professionnelle.

Copyright © Accompagnement vers l'emploi - Tous droits réservés

Les salariés licenciés pour motif économique sont susceptibles d'être mieux pris en charge que les autres demandeurs d'emploi dès lors qu'ils adhèrent au contrat de sécurisation professionnelle.

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés ou dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, l'employeur qui met en oeuvre une procédure de licenciement pour motif économique est tenu de proposer à ses salariés visés par le plan de licenciement un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Si le salarié accepte d'adhérer à ce contrat, il pourra bénéficier d'une meilleure indemnisation que les autres demandeurs d'emploi durant sa période d'inactivité ainsi que d'un suivi renforcé pour retrouver un emploi. L'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle présente donc des avantages non négligeables pour les salariés licenciés pour motif économique.

Le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle

L'employeur qui engage une procédure de licenciement pour motif économique a l'obligation de proposer un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) à ses salariés concernés par le licenciement, dès lors que l'entreprise compte moins de 1 000 salariés ou que l'entreprise est en procédure de redressement ou liquidation judiciaire.

L'employeur ne peut cependant proposer ce contrat qu'à ses salariés qui remplissent les conditions pour ouvrir des droits à l'assurance chômage. Cette proposition ne peut donc se faire qu'à l'égard des salariés justifiant de :

- ▶ 122 jours d'affiliation ou 610 heures de travail (soit 4 mois de travail) au cours des 28 derniers mois pour les personnes âgées de moins de 50 ans
- ▶ 122 jours d'affiliation ou 610 heures de travail (soit 4 mois de travail) au cours des 36 derniers mois pour les personnes âgées de plus de 50 ans

La proposition d'adhésion au CSP doit se faire durant l'entretien préalable au licenciement. L'employeur informe son salarié sur le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle (conséquences en terme de rupture du contrat anticipé, en terme d'indemnisation plus avantageuse durant une période de 12 mois d'inactivité...). Le salarié dispose alors d'un délai de réflexion de 21 jours pour accepter ou non le CSP.

- ▶ Si le salarié accepte le CSP, son contrat est rompu immédiatement à l'issue des 21 jours de réflexion. Le salarié n'aura pas de préavis à effectuer, il se verra remettre ses documents de fin de contrat ainsi que ses indemnités de licenciement et ses indemnités compensatrices de congés payés. Il n'aura en revanche pas le droit à des indemnités compensatrices de préavis.
- ▶ Si le salarié refuse d'adhérer au CSP ou de donner pas de réponse à l'issue du délai de 21 jours, la procédure de licenciement poursuit son cours (envoi de la lettre de notification de licenciement, préavis à effectuer). Ce salarié ne pourra pas bénéficier des avantages du CSP durant sa période de chômage : il sera pris en charge comme les autres demandeurs d'emploi.

Les avantages du contrat de sécurisation professionnelle

Si le salarié a accepté de bénéficier du CSP proposé par son employeur, il bénéficiera d'un accompagnement

L'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) pour les salariés licenciés pour motif économique

renforcé vers un retour à l'emploi ainsi que d'une indemnisation chômage plus avantageuse. Cependant, ces avantages conférés par le CSP ne durent que 12 mois. A l'issue de ces 12 mois, l'intéressé sera pris en charge comme les autres demandeurs d'emploi.

1) Un accompagnement renforcé vers un retour à l'emploi

Le bénéficiaire du CSP aura droit à un suivi personnalisé par Pôle emploi.

Le dispositif du CSP prévoit une phase de pré-bilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle. Le salarié pourra également suivre une formation dans le cadre de son compte personnel de formation, mais aussi effectuer des périodes de travail en entreprise sous CDD ou contrat d'intérim qui lui seront rémunérées (la période d'activité professionnelle en entreprise ne peut en aucun cas dépasser 6 mois).

2) Une allocation de sécurisation professionnelle plus avantageuse que l'ARE

Tous les salariés, qui avaient au moins 1 an d'ancienneté dans leur entreprise, peuvent recevoir l'allocation de sécurisation professionnelle dès lors qu'ils ont adhéré au CSP.

Cette allocation est plus avantageuse que l'allocation de retour vers l'emploi (ARE) normalement versé par Pôle emploi. L'allocation de sécurisation professionnelle correspond à 75% du salaire journalier de référence (au lieu de 57% du salaire journalier de référence avec l'ARE).

Le versement de cette allocation est immédiat, sans délai d'attente, ni différé d'indemnisation. Il permet aux bénéficiaires d'avoir un revenu de remplacement dès la fin du contrat de travail.

Les salariés n'ayant pas adhéré au CSP ou n'ayant pas 1 an d'ancienneté seront pris en charge par Pôle emploi comme les autres demandeurs d'emploi. Ils percevront l'allocation d'aide au retour à l'emploi, laquelle est égale à 57% du salaire journalier de référence ou 40,4% du salaire de référence + 11,76 euros.

Au terme d'un délai de 12 mois, le CSP prend fin et si le bénéficiaire n'a pas retrouvé un emploi, il sera indemnisé comme les autres demandeurs d'emploi : il touchera l'ARE.