



Le salarié a-t-il intérêt à accepter le contrat de sécurisation professionnelle ?

Question / réponse publié le **23/03/2021**, vu **1944 fois**, Auteur : [JURISOFIA - Contentieux - Responsabilité, Bancaire, Travail, Immo.](#)

Le contrat de sécurisation professionnelle présente divers avantages au profit du salarié en terme d'indemnisation et en terme de mesures d'accompagnement.

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) permet aux salariés licenciés pour motif économique de quitter l'entreprise et de bénéficier de mesures favorisant leur reclassement sur le marché du travail.

1/ Le salarié bénéficie d'indemnités de rupture du contrat de travail

Le salarié qui accepte d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) pourra bénéficier d'une indemnité légale de licenciement.

Le salarié a également le droit à l'indemnité compensatrice de préavis si le préavis auquel il aurait eu droit en l'absence d'adhésion au CSP est supérieur à trois mois.

Le salarié aura donc le droit de recevoir une indemnité correspondant à la période excédant ces trois mois.

2/ Le salarié est indemnisé durant toute la période du CSP

Au lendemain de l'acceptation du CSP, le salarié devient stagiaire pendant une durée maximum de 12 mois, de date à date, sans délai de carence ni différé d'indemnisation.

Il perçoit à ce titre une allocation spécifique dénommée allocation de sécurité professionnelle (ASP).

- Si le salarié dispose d'un an d'ancienneté : l'ASP versée est égale à 80 % du salaire brut journalier de référence. L'allocation ne peut être inférieure ni au « plancher formation » (allocation de formation) ni au montant de l'ARE à laquelle le salarié aurait pu prétendre s'il n'avait pas accepté le CSP.
- Si le salarié ne justifie pas d'un an d'ancienneté : le montant de l'ASP est égal à celui de l'allocation chômage (ARE).

Par ailleurs, si avant la fin du CSP le salarié retrouve un emploi dont la rémunération est inférieure à son salaire antérieur, il lui sera versé une indemnité différentielle de reclassement pendant au maximum 12 mois.

Dans l'hypothèse où le salarié retrouve un emploi durable avant la fin du 10ème mois de son CSP,

il ne peut plus bénéficier du dispositif.

Toutefois, il peut demander le versement d'une prime au reclassement d'un montant égal à 50 % du reliquat de ses droits à ASP.

Enfin, si le salarié n'a pas retrouvé d'emploi, il peut bénéficier, sans différé d'indemnisation ni délai d'attente, de l'ARE diminuée du nombre de jours indemnisés au titre de l'ASP.

3/ Le salarié acquière des points de retraite

Le salarié qui accepte le CSP bénéficie des points de retraite calculés sur la base du salaire journalier de référence prévu par Pôle emploi dans les mêmes conditions que pour les bénéficiaires de l'ARE (ANI, 17 nov. 2017, art. 60).

4/ Le salarié bénéficie de mesure d'accompagnement

Le salarié ayant adhéré au CSP bénéficie de mesures d'accompagnement afin de pouvoir intégrer de nouveau le marché de l'emploi.

Il est proposé au salarié de faire un bilan de compétences, d'effectuer des actions de formations et des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) etc...

En définitif, le CSP est donc une mesure très favorable pour le salarié tant en terme financier qu'en terme d'action de formation.