



**Accord unanime des partenaires sociaux pour adapter et
prolonger la convention jusqu'à fin 2022**

Lundi 28 juin, les organisations d'employeurs et de salariés ont signé l'avenant de prolongation du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) jusqu'à fin 2022. Cet accord, entrant en vigueur au 1er juillet 2021, adapte le mode de calcul de l'allocation en fonction de l'entrée en vigueur ou non de la réforme de l'indemnisation de l'Assurance chômage.

Par ailleurs, l'avenant maintient la durée d'affiliation à 4 mois (88 jours) et introduit une prolongation de la durée du CSP en cas de congé paternité, congé d'adoption et congé proche aidant.

➤ **Le CSP, un dispositif qui a fait ses preuves**

Les organisations gestionnaires de l'Assurance chômage avaient à cœur de prolonger le dispositif de contrat de sécurisation professionnelle (CSP), dont la convention prenait fin le 30 juin 2021.

Créée en 2011 par les partenaires sociaux, ce dispositif d'accompagnement des salariés touchés par un licenciement économique joue actuellement et jouera encore dans les prochains mois un rôle essentiel face à la crise économique que nous connaissons.

Depuis 10 ans, le CSP a fait ses preuves : 1,5 million de personnes ont pu bénéficier du dispositif, 1 bénéficiaire sur 4 a retrouvé un emploi dans les 6 mois et 40 % ont retrouvé un emploi durable (contrat de 6 mois ou plus) dans les 2 ans après leur entrée en CSP.

Avec la crise économique, le nombre de bénéficiaires du CSP augmente.

De nouveaux profils de bénéficiaires apparaissent et des besoins de formation accrus sont attendus en sortie de crise.

Pour faire face à ces enjeux, les partenaires sociaux ont fait évoluer le dispositif.

➤ **Ce qui change au 1er juillet 2021**

Les principales évolutions apportées par l'avenant du 28 juin concernent le calcul de l'allocation, la condition d'affiliation minimale et les nouvelles périodes prises en compte pour prolonger la durée du CSP.

Concernant le mode de calcul de l'allocation, l'avenant distingue deux situations en fonction de l'entrée en vigueur ou non de la réforme de l'indemnisation de l'Assurance chômage, actuellement suspendue par une décision du Conseil d'État.

Si la réforme n'entre pas en vigueur, le calcul de l'allocation s'effectuera sur la base de la convention 2017 (à savoir les règles actuelles) et si la réforme est appliquée, le calcul de l'allocation s'effectuera en établissant le salaire de référence sur les rémunérations afférentes au dernier contrat de travail, ayant donné lieu au licenciement.

La condition d'affiliation minimale est fixée à 4 mois (88 jours ou 610 heures).

La clause de retour à meilleure fortune introduite par le décret du 30 mars 2021 pour l'affiliation à l'Are ne s'appliquera donc pas dans le cadre du CSP.

Enfin, l'avenant du 28 juin 2021 prévoit trois nouvelles périodes à prendre en compte pour prolonger la durée du CSP : le congé paternité, le congé d'adoption et le congé proche aidant, dans la mesure où ce congé présente des caractéristiques semblables aux autres congés permettant un allongement.

Cet avenant signé par les partenaires sociaux doit désormais être agréé par l'État pour entrer en application.

Enfin, nous vous rappelons la nécessité de bien penser à informer le salarié du motif économique de la suppression de son poste lorsque vous lui proposez le CSP, c'est-à-dire lors de l'entretien préalable par la remise contre décharge d'une note d'information précisant de façon détaillée le motif de licenciement.

A défaut, la Cour de Cassation a récemment rappelé que si le salarié acceptait le jour même le CSP et qu'il n'avait pas connaissance du motif économique de la rupture de son contrat, son licenciement était sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 9 juin 2021 n°19-14.904).

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/839_30_47397.html