

Le droit au chômage suite à un licenciement économique

Description

Lorsqu'une entreprise traverse des difficultés économiques, elle peut être amenée à effectuer des [licenciements](#) économiques. Les salariés qui se verront licenciés ne seront pas pour autant abandonnés. En effet, le Code du travail prévoit un ensemble de mesures visant à faciliter leur période de chômage et surtout à les aider à retrouver au plus vite un emploi. C'est le cas du droit au chômage.

En pratique, le salarié licencié pour motif économique se voit proposer un contrat de sécurisation professionnelle assorti d'une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) ou une allocation d'[aide au retour à l'emploi](#) (ARE), en fonction de son ancienneté.

[Télécharger notre guide complet sur le licenciement \(gratuit\)](#)

[Modèle de lettre de licenciement](#)

L'allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

L'ASP est versée au salarié qui a été licencié pour motif économique. La principale condition pour en bénéficier est d'accepter le [contrat de sécurisation professionnelle](#) (CSP). C'est donc dans le cadre de ce dispositif d'accompagnement que le versement de l'allocation est effectué. L'allocation de sécurisation professionnelle voit son versement réalisé **chaque mois pendant 12 mois**, durée effective du contrat de sécurisation professionnelle.

Montant de l'allocation

Le montant dépend de l'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise. **Seul le salarié ayant eu une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise** peut bénéficier de l'ASP. Dans ce cas, le montant de l'allocation est égal à 75% de son salaire brut de référence.

Toutefois, le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle ne doit pas être inférieur au montant de l'ARE dont il bénéficierait s'il n'avait pas au moins 1 an d'ancienneté.

Possibilités d'interruption du versement

Le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle peut être interrompu pendant la période de travail rémunéré au cours du CSP. Le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle est également interrompu si :

- Le bénéficiaire part en voyage pour quelconque raison ;
- Obtient un nouveau contrat de travail ;
- Perçoit d'autres indemnités (maladie ou encore maternité).

Le contrat de sécurisation professionnel (CSP)

Le [contrat de sécurisation professionnelle \(CSP\)](#) est un mécanisme d'accompagnement individualisé pour un salarié licencié pour motif économique. Ce dispositif concerne seulement les entreprises de moins de 1000 salariés.

C'est au cours de l'entretien préalable de licenciement pour motif économique que l'employeur doit proposer au salarié un contrat de sécurisation professionnelle.

À défaut, c'est le France travail (anciennement pôle emploi) qui fera au salarié la proposition. Dans ce cas, l'employeur doit verser au France travail une contribution équivalant à 2 mois de salaire du salarié licencié, en cas de refus de la proposition. D'ailleurs, **si le salarié accepte la proposition, la contribution est portée à 3 mois de salaire.**

En tout état de cause, le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours, à l'issue duquel il peut accepter ou refuser la proposition. S'il accepte, il perd son droit au préavis et ne touchera pas l'indemnité compensatrice de préavis. Cependant, si le salarié ne répond pas, son silence vaut un refus.

Remarque : Pour [licencier un salarié protégé](#), l'employeur doit obtenir d'abord l'autorisation de la DIRECCTE avant de procéder au licenciement économique. Ainsi, le délai de réflexion de 21 jours est prolongé jusqu'au lendemain de la notification de la décision de la DIRECCTE.

Les avantages du CSP

Le contrat de sécurisation professionnelle présente plusieurs autres avantages :

- Une plus grande allocation chômage. Dès que le salarié licencié accepte le CSP, il perçoit sur 12 mois une allocation chômage plus élevée correspondant à 75% de son salaire brut. Il faut qu'il ait plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Sinon, il reçoit l'ARE ;
- Le versement des allocations chômage commence immédiatement sans le différé généralement appliqué par France travail ;
- L'accompagnement est plus personnalisé. Les instances chargées des contrats de sécurisation professionnelle gèrent moins de dossiers que les conseillers de France travail. Ainsi, l'accompagnement se fait individuellement.

Les démarches à effectuer

Si le salarié licencié accepte le contrat de sécurisation professionnelle, il doit remettre à l'employeur le bulletin d'acceptation rempli et signé. Il doit aussi joindre au bulletin une copie de sa carte d'assurance maladie, une copie de sa pièce d'identité et une demande d'allocation de sécurisation professionnelle.

L'employeur doit ensuite transmettre au France travail le dossier du salarié. Le dispositif d'accompagnement dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle se résume en 4 grands points :

- Un entretien individuel de pré-bilan. C'est un entretien avec France travail ou l'instance chargée du dispositif du CSP. Il intervient dans un délai de 8 jours suivant la date de l'acceptation du CSP. L'entretien a pour but d'évaluer les compétences du salarié licencié et de définir avec lui un projet de reclassement professionnel ;
- Un accompagnement, des périodes de formation et des activités professionnelles ;
- Un entretien mi-parcours. Après le 4e mois d'accompagnement, le salarié est convoqué par son conseiller afin de faire un point sur les objectifs fixés ; ce qui a été fait et les ajustements à faire ;
- Un entretien final. Cet entretien vise à établir un bilan des acquis et des avantages dont a profité le salarié dans le cadre de l'accompagnement. L'entretien se fait au cours des 2 mois précédant la fin du contrat de sécurisation professionnelle.

Bon à savoir : La durée du contrat de sécurisation professionnelle est de 12 mois. Cette durée peut être complétée de 3 mois, si le bénéficiaire trouve un travail d'une durée de 3 jours au moins et de 6 mois au plus pendant la période de l'accompagnement.

Cas particuliers

Il y a des cas où le salarié licencié peut perdre le droit à l'allocation de sécurisation professionnelle. Ces cas se présentent lorsque le bénéficiaire refuse une action de formation ou de reclassement ou s'il rejette deux offres d'emploi raisonnables ou encore si les informations fournies dans sa déclaration d'acceptation sont intentionnellement inexactes.

Par ailleurs, après le licenciement économique, si le salarié souhaite [créer sa propre entreprise](#), il peut soumettre son idée, dans le cadre de l'accompagnement, afin de profiter d'une formation et d'une orientation spécifique.

Si le projet entrepreneurial est effectivement lancé, le contrat de sécurisation professionnelle prend fin y compris les allocations de sécurisation professionnelle. En lieu et place, le bénéficiaire du CSP peut jouir d'une subvention pour la création d'entreprise ou une aide à la création ou la reprise d'entreprise (ACRE ou ARCE).

Attention : [CSP et création d'entreprise](#) ne sont pas cumulables, si l'on s'en tient aux règles applicables à ce dispositif. Toutefois, un salarié bénéficiaire du contrat peut le mettre à profit afin de concrétiser son projet. En effet, le dispositif permet d'accéder à un accompagnement financier et personnel.

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est une allocation qui est versée à un salarié licencié pour motif économique. Mais, pour ce faire, il faut que ce dernier ait moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant brut de l'ARE est composé d'une partie fixe et d'une partie variable.

La partie fixe est de 12 euros par jour et la partie variable de l'ARE se calcule sur la base des salaires précédents, y compris les primes. Elle représente 40,4 % du salaire journalier de référence.

Le montant total de l'ARE ne peut pas être supérieur à 75% du salaire de référence ni inférieur à 57% du salaire de référence. Par ailleurs, le montant de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi ne peut être en dessous de 29,26 euros. Au-delà d'un certain

montant, il y a des retenues sociales propres aux allocations chômage que prélève France travail.

Remarque : Les indemnités de licenciement, les indemnités compensatrices de congés payés et les indemnités de rupture conventionnelle ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'ARE.