Assurance chômage

Fiche décryptage

Secteur Emploi, formation, digitalisation et égalité professionnelle
Décembre 2024 - emploi.formation@cfecgc.fr

Le Contrat de Sécurisation Professionnelle et le congé de reclassement

---

CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE

1. QU'EST-CE QUE LE CSP ?

Le Contrat de Sécurisation Professionnelle (**CSP**) est encadré par les articles L.1233-65 à L.1233-70 du Code du travail. Il s'agit d'un dispositif destiné aux salariés visés par un licenciement économique. Il inclut un accompagnement renforcé ainsi que différentes mesures destinées à aider ses bénéficiaires à retrouver un emploi rapidement, notamment via la reconversion professionnelle.

Le CSP est autonome par rapport au régime d'assurance chômage. Cela signifie que certaines règles (telles que la dégressivité de l'allocation ou la durée d'indemnisation) ne s'appliquent pas, ou pas de la même manière pour les bénéficiaires du dispositif que pour les chômeurs « classiques ».

2. QUI EST CONCERNE PAR LE CSP ?

2.1 Les entreprises concernées

Lorsqu'elles envisagent un licenciement économique, certaines entreprises (qu'il s'agisse d'entreprises publiques, privées ou d'établissements publics industriels et commerciaux) sont **obligées** de proposer à leurs salariés un contrat de sécurisation professionnelle.

Il s'agit :

- **Des entreprises de moins de 1000 salariés** (donc celles dont l'effectif est compris entre 1 et 999 salariés).

- **Des entreprises en liquidation ou en redressement judiciaire**, quel que soit leur effectif.

2.2 Les salariés concernés

Quelque soit son ancienneté dans l'entreprise concernée, tout salarié de celle-ci faisant l'objet d'un licenciement économique doit se voir proposer un contrat de sécurisation professionnelle qu'il est libre d'accepter ou de refuser (voir ci-dessous).

Cependant, pour pouvoir bénéficier d'un CSP, il faut remplir certaines conditions :

- Ne **pas** avoir atteint l'âge ou/et le nombre de trimestres permettant de bénéficier **d'une retraite à taux plein**

- Résider **en France métropolitaine**, dans les **territoires d'outre-mer** (sauf Mayotte) ou à **Saint-Pierre et Miquelon**, **Saint-Barthélemy** ou **Saint-Martin**.

- Être **apte à exercer un emploi.**

- **Justifier d'au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées** (4 mois) **au cours des 24 derniers mois** (36 derniers mois pour les salariés de plus de 55 ans) ;

➔ **Attention !**

Il ne faut pas confondre cette condition avec celle de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise qui n'a — rappelons-le — aucun impact sur l'obligation de proposition du CSP de l'employeur.

En effet, un salarié ayant, par exemple, seulement un mois d'ancienneté dans l'entreprise concernée par le licenciement économique ou le redressement/liquidation judiciaire devra se voir proposer un CSP **sous réserve de remplir la condition d'affiliation à l'assurance chômage** (chez un ou plusieurs autres employeurs).

Cependant, **l'ancienneté du salarié** dans l'entreprise c**onditionnera le calcul de son allocation de sécurisation professionnelle** (ASP). Si le salarié a moins d'un an d'ancienneté, celle-ci sera calculée selon les mêmes modalités que l'ARE (voir ci-dessous).

3. ADHESION AU CSP

3.1 Libre choix du salarié

La mise en œuvre d'un parcours CSP repose sur le **libre choix du salarié**.

En effet, si, lorsque les conditions relatives à l'entreprise citées ci-avant sont remplies, l'employeur est dans l'obligation de proposer un CSP à ses salariés. Ces derniers sont libres de l'accepter ou de le refuser.

3.2 Procédure d'adhésion au CSP

Une fois émise la proposition de CSP et à compter de la date de remise par l'employeur d'un document d'information sur le CSP, le salarié dispose de **21 jours de réflexion** pour l'accepter ou la refuser.

Ce délai peut toutefois être prolongé dans les situations suivantes :

- **Le salarié concerné est un salarié protégé** (son licenciement est donc soumis à autorisation administrative) : le délai est alors prolongé jusqu'au lendemain de l'autorisation de licencier donnée par le ministère du travail.

- **Le délai expire un week-end, un jour férié ou un jour chômé** : le délai expire alors le premier jour ouvrable qui suit.

S'il le désire, le salarié peut bénéficier d'un entretien avec un conseiller de France Travail pour bénéficier des informations nécessaires à sa prise de décision.

Si le salarié accepte son CSP	Si le salarié refuse son CSP
Le salarié remet un bulletin d'acceptation rempli et signé à son employeur avant la fin du délai de 21 jours. Quelle que soit la date d'acceptation, **son contrat de travail est rompu à l'expiration du délai de réflexion.** **Le CSP débute le lendemain** de cette date.	Le licenciement économique se poursuit conformément aux règles prévues par le Code du travail.

Important : l'absence de réponse du salarié à l'expiration du délai de réflexion **vaut refus**. L'acceptation du CSP doit en effet nécessairement être expresse.

4. DEROULE DU CSP

4.1 Durée du CSP

4.1.1 Durée normale du CSP

Le CSP débute le **jour suivant l'expiration du délai de réflexion**.

Le CSP dure **12 mois**.

Toutefois, certaines situations sont susceptibles de le prolonger :

- **La reprise d'une activité professionnelle par l'allocataire** : si elle intervient à partir du 7ème mois du CSP et dure entre 3 jours et 6 mois. La prolongation entraînée ne peut excéder 3 mois.

- **Une période d'arrêt maladie**. La prolongation ne peut, le cas échéant, dépasser 4 mois.

- **Un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou de proche aidant**. La prolongation sera alors égale à la durée légale de ces congés.

Au terme du CSP, l'allocataire qui n'a toujours pas retrouvé un emploi devra s'inscrire comme demandeur d'emploi. Il pourra alors percevoir l'ARE, soit en réactivant ses droits non consommés avant le CSP, soit en ouvrant de nouveaux droits si les conditions sont remplies[1].

4.1.2 Fin anticipée du CSP

Dans certains cas, le CSP peut prendre fin avant son terme prévu. Ceci met également fin au versement de l'allocation de sécurisation professionnelle (voir point 5.2).

Il s'agit notamment des situations suivantes :

- L'allocataire **refuse une action de reclassement et de formation** ou **ne s'y présente pas** ;

- L'allocataire **refuse à deux reprises une offre raisonnable d'emploi** ;

- L'allocataire **fait des déclarations inexactes** ou **présente des fausses attestations** pour bénéficier indûment du CSP ;

- L'allocataire **repend d'une activité professionnelle** : salariée ou non, en France ou à l'étranger, sauf exceptions prévues par l'article 12 de la convention CSP.

[1] Voir notre fiche décryptage sur les conditions d'ouverture des droits.

- L'allocataire **cesse de résider en France**

- L'allocataire **signe un contrat de service civique**.

- L'allocataire **bénéficie de l'allocation journalière de présence parentale, de la prestation d'accueil du jeune enfant, prestation partagée d'éducation ou du congé proche aidant**.

- L'allocataire est **pris en charge par l'assurance maladie** (prestations en espèces) pour un congé maladie, congé maternité, paternité etc.

4.2 Accompagnement pendant le CSP

Le salarié qui a accepté de souscrire à un CSP a alors le statut de **stagiaire de la formation professionnelle** pendant les 12 mois que dure son CSP.

Il est alors accompagné par un opérateur agréé de France Travail : son conseiller avec lequel il élabore conjointement un Plan de Sécurisation Professionnelle (**PSP**).

Ce plan comprend :

- **Un diagnostic de situation professionnelle** : il peut s'agir par exemple d'un bilan de compétences et d'une analyse du parcours professionnel du salarié.

- **Des objectifs personnalisés** : le PSP fixe des objectifs spécifiques pour le retour à l'emploi ou une éventuelle reconversion.

- **Des mesures d'accompagnement** : il précise les formations nécessaires, les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), et d'autres actions comme des ateliers de recherche d'emploi ou de préparation à la création d'entreprise.

- **Un calendrier des actions** : avec un échéancier détaillant les étapes prévues pour atteindre les objectifs définis.

- **Une évaluation régulière** : le PSP prévoit des points d'étape pour ajuster les mesures en fonction de l'avancement du bénéficiaire.

4.3 Reprise d'activité pendant le CSP

4.3.1 Exercer une activité pendant son CSP

Pendant son CSP, il est possible d'exercer une activité **à condition** que celle-ci soit **cohérente avec le PSP** et qu'elle ait été **validée par le conseiller référent**.

L'exercice de cette activité doit être de **minimum 3 jours et ne peut pas excéder 6 mois**, sinon, le CSP s'interrompt (voir point n°4.1.2 de cette fiche).

Pendant ces périodes d'emploi, le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle est suspendu.

Si la reprise d'emploi intervient à partir du 7e mois du CSP, la durée de celui-ci peut être prolongée, dans la limite de 3 mois, en fonction de la durée de l'emploi retrouvé.

4.3. 2 Quelles aides en cas de reprise d'activité pendant le CSP ?

Deux types d'aides sont disponibles pour l'allocataire qui reprend une activité pendant son CSP :

1. **L'indemnité différentielle de reclassement** : elle peut être demandée à France Travail par le bénéficiaire du CSP s'il retrouve, avant la fin de son parcours, un emploi dont le salaire brut mensuel est **inférieur** à celui de son précédent emploi.

   Cette aide est versée pendant **un maximum de 12 mois** et est **plafonnée à 50 % des droits restants à l'allocation spécifique de reclassement** (ASP).

   Elle est calculée **en soustrayant le salaire mensuel brut du nouvel emploi au salaire journalier de référence multiplié par 30** (sans inclure les heures supplémentaires ou complémentaires).

   Le versement s'arrête si l'emploi repris prend fin.

   Exemple :

   Salaire journalier de référence (SJR) : 66,67 € (équivalent à un ancien salaire mensuel brut de 2 000 €).

   Nouveau salaire brut mensuel : 1 500 €

   Calcul de l'IDR : IDR = (66,67€ x 30) – 1500€ = 500,1€

   Dans cet exemple, le bénéficiaire toucherait une aide de 500 € par mois en complément de son nouveau salaire pendant un maximum de 12 mois, tant que le cumul de l'aide n'excède pas 50 % des droits restants à l'ASP et que l'emploi est conservé.

2. **La prime au reclassement** : le bénéficiaire du CSP qui reprend un emploi de 6 mois ou plus en CDI, CDD ou intérim **avant le 11ème mois de son parcours** peut demander une prime au reclassement.

   Cette prime équivaut à 50 % des droits restants à l'allocation spécifique de reclassement (ASP) au moment de la reprise d'emploi. **Elle n'est pas cumulable avec l'indemnité différentielle de reclassement.**

Pour être éligible, le bénéficiaire doit :

- **Avoir eu au moins 1 an d'ancienneté dans son entreprise avant son licenciement** économique ;

- Demander la prime **dans les 30 jours suivant la reprise d'emploi**.

La prime est versée en **deux fois** : une 1ère fois à la reprise d'activité, puis une seconde fois 3 mois plus tard s'il a conservé son emploi.

Exemple :

Situation de départ : ancienneté dans l'entreprise avant le licenciement économique : 3 ans (donc éligible à la prime).

Droits restants à l'ASP au moment de la reprise d'emploi : 8 000 €.

Calcul de la prime : 50 % des droits ASP restants -> donc 4 000 €.

Versement :

- Premier versement : à la reprise d'emploi (CDI, CDD ou mission d'intérim d'au moins 6 mois) = 2 000 € (soit 50 % de la prime).

- Deuxième versement : après 3 mois d'emploi, sous condition que le salarié ait conservé son poste = 2 000 €.

Attention !

Les aides disponibles pour le bénéficiaire du CSP ne sont pas cumulables avec les autres aides de l'Assurance chômage.

5. INDEMNITE DE RUPTURE ET ALLOCATION DE SECURISATION PROFESSIONNELLE

Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise proposant le CSP n'a pas d'impact sur le bénéfice du CSP, il en va différemment concernant le calcul de certaines indemnités et de l'allocation auquel celui-ci aura droit.

5.1 Indemnités de préavis et de rupture

5.1.1 Indemnité de préavis

Le salarié a moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise proposant le CSP	Le salarié a un an d'ancienneté ou plus

Le salarié **perçoit la totalité de l'indemnité de préavis à laquelle il a droit** en vertu de son contrat de travail ou sa convention collective.	- **Si l'indemnité de préavis prévue est inférieure ou égale à 3 mois de salaire** : il ne perçoit rien. Cette somme est utilisée pour financer une partie de leur allocation spécifique (voir ci-dessous). - **Si l'indemnité de préavis prévue est supérieure à 3 mois de salaire** : il perçoit uniquement le montant de celle-ci excédant ces 3 mois. *Par exemple : si son préavis correspond à 5 mois de salaire, il recevra l'équivalent de 2 mois (5 mois – 3 mois = 2 mois).*

5.1.2 Indemnités de rupture

Le salarié perçoit **toutes les indemnités de rupture auxquelles il a droit**, notamment :

- L'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté requises ;
- L'indemnité compensatrice de congés payés ;
- Le cas échéant, une indemnité compensatrice pour les droits acquis sur un compte épargne temps.

5.2 ALLOCATION DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (ASP)

5.2.1 ASP et ancienneté dans l'entreprise

Le salarié a moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise proposant le CSP	Le salarié a un an d'ancienneté ou plus
L'ASP est calculée selon les mêmes modalités que l'allocation de retour à l'emploi (ARE) : Elle est versée pour une durée correspondant au nombre de jours calendaires entre le début d'emploi inclus dans la période de référence (24 ou 36 mois avant la fin du contrat, selon l'âge) et la fin de cette période. Cette durée tient compte de déductions pour certaines périodes hors contrat et d'un plafonnement des jours non travaillés, sans dépasser la durée totale du CSP.[2]	L'ASP est égale à 75% du salaire journalier de référence (ce qui équivaut au salaire net). Elle ne peut pas être inférieure à l'ARE mais peut être versée pendant moins longtemps (12 mois maximum, soit, la durée du CSP).

[2] Voir notre fiche décryptage dédiée au calcul de l'ARE

5.2.2 ASP et reprise d'activité

La reprise d'une activité professionnelle en cours de parcours impacte le versement de l'ASP pour le bénéficiaire du CSP.

Tout dépend de l'activité reprise :

Type d'activité reprise	Versement de l'ASP
CDD ou mission d'intérim de 3 jours à moins de 6 mois	Suspendu pendant la durée du contrat. Il reprend à l'issue du contrat de travail pour la durée restante du CSP
CDI, CDD ou mission d'intérim d'au moins 6 mois **OU** Création ou reprise d'entreprise	Il s'interrompt définitivement.
CDI ou CDD de plus de 6 mois qi s'arrête pendant la période d'essai	Il peut reprendre à l'issue du contrat de travail pour la durée restante du CSP

A noter :

Dans les entreprises de 1000 salariés ou plus, c'est un Congé de Reclassement qui doit être proposé aux salariés lorsqu'un licenciement économique est envisagé.

Comme le CSP, ce dispositif leur permet de bénéficier d'un accompagnement et d'aides pour retrouver un emploi.

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à jeter un œil à notre fiche décryptage dédiée au congé de reclassement.

Le congé de reclassement

1. QU'EST-CE QUE LE CONGÉ DE RECLASSEMENT ?

Le congé de reclassement est encadré par les articles L. 1233-71 à 1233-76 du Code du travail. Il s'agit d'un dispositif destiné aux salariés visés par un licenciement économique. Il comporte des mesures d'accompagnement (formations, bilans de compétences etc.) pour permettre à ces derniers de retrouver un emploi.

A la différence du Contrat de Sécurisation Professionnelle, le congé de reclassement est uniquement applicable dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE). De plus, dans le cas du congé de reclassement, le contrat de travail est maintenu pendant une durée définie, là où, lors de la mise en œuvre d'un CSP, il est rompu.

2. QUI EST CONCERNE PAR LE CONGE DE RECLASSEMENT ?

1. Les entreprises concernées

Lorsqu'elles envisagent un licenciement économique, certaines entreprises (qu'il s'agisse d'entreprises publiques, privées ou d'établissements publics industriels et commerciaux) sont **obligées** de proposer à leurs salariés un congé de reclassement.

Il s'agit :

- **Des entreprises ou groupes d'entreprises employant au moins 1000 salariés**

➔ A la différence du Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP), l'employeur n'est pas obligé de proposer un congé de reclassement si l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire.

2. Les salariés concernés

Quels que soient son âge et son ancienneté dans l'entreprise concernée, tout salarié de celle-ci faisant l'objet d'un licenciement économique doit, dès lors qu'elle répond aux conditions listées ci-dessus, se voir proposer congé de reclassement.

3. ADHESION AU CONGE DE RECLASSEMENT

3.1 Libre choix du salarié

Comme pour le CSP, la mise en œuvre d'un parcours congé de reclassement repose sur le **libre choix du salarié**.

En effet, si, lorsque les conditions relatives à l'entreprise citées ci-avant sont remplies, l'employeur est dans l'obligation de proposer un congé de reclassement à ses salariés. Ces derniers sont ensuite libres de l'accepter ou de le refuser.

3.2 Procédure d'adhésion au congé de reclassement

3.2.1 Proposition de l'employeur

La mise en œuvre du congé de reclassement est simultanée avec la procédure de licenciement économique :

- **S'il s'agit d'un licenciement individuel ou, en l'absence de représentant du personnel :** l'employeur doit informer les salariés de la mise en œuvre du congé de reclassement **lors de l'entretien préalable au licenciement.**

- **S'il s'agit de licenciements collectifs pour motif économique :** c'est à l'issue de la procédure d'information et de consultation du CSE que l'employeur informe les salariés de la mise en œuvre du congé.

➔ Cette information doit préciser l'objet du congé, la nature des prestations d'aide au reclassement, le statut du salarié pendant le congé et sa rémunération.

En outre, le bénéfice du congé de reclassement doit **obligatoirement** être **proposé dans la lettre de licenciement**.

En cas de manquement de l'employeur, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes afin d'obtenir l'indemnisation du préjudice subi.

3.2.2 Réponse du salarié

Une fois émise la proposition de congé de reclassement, et à compter de la notification de la lettre de licenciement, le salarié dispose de **8 jours** pour l'accepter ou la refuser.

Important : l'absence de réponse du salarié à l'expiration du délai de réflexion **vaut refus**. L'acceptation du congé de reclassement doit en effet nécessairement être expresse.

4. DEROULE DU CONGE DE RECLASSEMENT

1. Durée du congé de reclassement

Après la réception de la lettre le licenciement et l'expiration du délai de réflexion de 8 jours, le congé de reclassement débute, soit, pendant le préavis (dont le salarié est dispensé d'exécution). Si la durée du congé excède celle du préavis, le terme de ce dernier est reporté.

La durée du congé de reclassement varie d'une durée de 4 à 12 mois.

Sa durée est **réduite** si :

- Le salarié donne son accord,
- Le salarié retrouve un emploi avant la fin du congé de reclassement (le cas échéant, il doit informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge).

Elle peut aussi être **prolongée** jusqu'à 24 mois en cas de reconversion professionnelle.

A la fin du congé de reclassement, le contrat de travail est rompu.

2. Déroulé du congé de reclassement

Le congé de reclassement inclus plusieurs étapes. Il est entièrement financé par l'employeur

2.1 L'entretien d'évaluation et d'orientation

L'entretien d'évaluation et d'orientation sert à définir le projet professionnel du salarié. Il permet de déterminer ses compétences et ses aspirations professionnelles.

Un bilan de compétence ou une validation des acquis de l'expérience peuvent être réalisés si nécessaire.

2.2 Des actions de formation ciblées.

Pour donner suite à l'entretien d'évaluation et d'orientation, une cellule d'accompagnement est mise en place. A ce titre, des actions de formation destinées à favoriser la réinsertion professionnelle du salarié lui sont proposées.

Elles peuvent être composées de cours techniques lesquels donnent lieu à des certifications professionnelles.

Celles-ci sont destinées à renforcer ses compétences ou à entamer une reconversion. Un suivi individualisé du salarié est mis en place pour les adapter en fonction de ses besoins. Celui-ci peut être accompagné de divers aides comme une aide à la rédaction du CV, à la préparation des entretiens d'embauche etc.

2.3. Périodes de travail pendant le congé de reclassement

Pour rappel, si le salarié retrouve un emploi durable avant le terme du congé de reclassement, ce dernier prend fin de façon anticipée.

Néanmoins, le salarié peut, pendant ce congé, exercer un travail sur une période déterminée sans que cela ne provoque la fin du congé.

Ce dernier peut en effet comporter des périodes de travail telles que de l'intérim ou un contrat à durée déterminée renouvelable une fois pendant lesquelles il sera simplement **suspendu**. C'est-à-dire qu'une fois ces périodes de travail terminées, le congé reprend et son terme est alors reporté.

3. Obligations du salarié pendant le congé de reclassement

Lorsqu'il accepte le congé de reclassement, et qu'il signe le document détaillant son projet professionnel (rédigé lors de son entretien d'évaluation), le salarié s'engage à suivre toutes les actions prévues par ce document.

Premièrement, sauf cas de périodes de travail autorisées (Cf. 1. Durée du congé de reclassement), le salarié a interdiction d'exercer une activité rémunérée pendant le congé.

De plus, il est tenu de se présenter aux convocations qui lui seront adressées. Il doit aussi, de son côté et avec l'aide de la cellule d'accompagnement, chercher activement un emploi.

Si le salarié déroge à ces obligations sans motif légitime, **il sera considéré par la société comme ayant renoncé au bénéfice du congé de reclassement**.

Le cas échéant, la société le mettra en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception, de tenir ses engagements et accomplir ses obligations (comme se présenter aux entretiens auxquels il est convoqué).

L'absence de réponse du salarié dans le délai fixé dans la lettre entraînera la rupture du congé de reclassement. Si cette situation intervient pendant le préavis, le contrat de travail se poursuit jusqu'au terme normal du préavis.

4. Statut du salarié pendant le congé de reclassement

Pendant le congé de reclassement, son bénéficiaire conserve son statut de salarié. A ce titre, il conserve, pour toute la durée du congé, ses droits en matière d'assurance sociale, d'accidents du travail et d'assurance vieillesse.

5. ALLOCATION ET SALAIRE PENDANT LE CONGE DE RECLASSEMENT

Pour la rémunération du salarié pendant le congé de reclassement, il faut distinguer deux étapes :

Dans un premier temps, **pendant la durée correspondant au préavis**, le salarié perçoit la **rémunération** qui lui est normalement due au titre de cette période.

Ensuite, **à l'expiration du préavis**, le salarié perçoit alors **une allocation** mensuelle au moins égale à 65% de son salaire brut mensuel des 12 derniers mois précédent la notification du licenciement.

Dans tous les cas, l'allocation ne peut pas être inférieure à 85% du SMIC.

Cette allocation est exonérée de cotisations sociales mais elle est assujettie à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) à un taux de 6,20% (après abattement de 1,75%) et à la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) à un taux de 0,5%.

A noter : si, au cours des douze mois précédant la notification du licenciement, le salarié a exercé son emploi à temps partiel en raison d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou d'un congé de proche aidant), il est tenu compte, pour le calcul de la rémunération brute moyenne, du salaire qui aurait été le sien s'il avait exercé son activité à temps plein sur cette période.

6. DROIT AU CHOMAGE APRES LE CONGE DE RECLASSEMENT

Si, au terme du congé de reclassement, le salarié n'a pas retrouvé d'emploi, il peut s'inscrire à France Travail et bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dans les conditions habituelles de l'ouverture des droits (à ce sujet, voir notre fiche sur **les conditions d'ouverture des droits**).

Si le salarié refuse le congé de reclassement proposé par l'employeur, il percevra directement (dès la notification de son licenciement) ses allocations chômages et son indemnité de rupture.

COMPARAISON CSP VS CONGE DE RECLASSEMENT

	CSP	Congé de reclassement
Entreprises concernées	Entreprises de **moins de 1 000 salariés.** Entreprises **en redressement ou liquidation judiciaire**, quel que soit leur effectif.	Entreprises **de 1 000 salariés et plus.**
Nature du dispositif	Rupture anticipée du contrat de travail. Accompagnement renforcé par France Travail	Prolongation du contrat de travail pendant une période déterminée. Accompagnement financé et organisé par l'employeur.
Durée	**12 mois** avec prolongation possible en cas d'exception	De **4 à 12 mois** avec prolongation à **24 mois** possible en cas de reconversion professionnelle
Rémunération	Allocation de Sécurisation Professionnelle (ASP) équivalente à **75%** du salaire brut antérieur. Pas de délai de carence pour l'indemnisation.	Maintien de **100% du salaire pendant la durée du préavis**. Au-delà du préavis, **allocation minimale de 65% du salaire brut**. *Depuis le 1er janvier 2023, les indemnités sont soumises aux charges sociales.*
Statut du salarié	Statut de "**stagiaire de la formation professionnelle**" pendant la durée du CSP. Maintien des droits sociaux (retraite, sécurité sociale).	**Maintien du statut de salarié** pendant toute la durée du congé de reclassement. Continuation de l'ancienneté et des droits associés.