

Le contrat de sécurisation professionnelle

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), créé par la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 citée en référence, s'adresse aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement. Ce contrat, d'une durée maximale de 12 mois, a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise. Pendant la durée de ce contrat, et en dehors des périodes durant lesquelles il exerce une activité rémunérée, le titulaire du CSP perçoit une « allocation spécifique de sécurisation professionnelle » (ASP) égale à 80 % du salaire journalier de référence (soit à peu près l'équivalent du salaire net) pour les salariés justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle est entré en vigueur le 1er septembre 2011 et remplace les dispositifs de la « Convention de reclassement personnalisé » (CRP) et du « Contrat de transition professionnelle » (CTP).

Quelles sont les entreprises concernées ?

Sont concernées par le CSP les entreprises non soumises aux dispositions relatives au [congé de reclassement](#) (c'est-à-dire les entreprises dont l'effectif tous établissements confondus est inférieur à 1000 salariés et les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire sans condition d'effectif). Dans ces entreprises, l'employeur est tenu de proposer le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique, quelle que soit son ancienneté. Cette proposition doit être faite lors de l'entretien préalable ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel.

A défaut, l'employeur est redevable à Pôle Emploi d'une contribution spécifique correspondant à 2 mois de salaires bruts, portée à 3 mois lorsque son ancien salarié adhère au contrat de sécurisation professionnelle sur proposition de Pôle emploi. Pôle emploi assure, pour le compte de l'Unedic, le recouvrement de ces éventuelles pénalités.

Les employeurs et les salariés peuvent trouver, sur le site de Pôle emploi, l'ensemble des documents (format PDF) relatifs à ce dispositif :

- [Document d'information pour le salarié](#)
- [Bulletin d'acceptation et récépissé du document de présentation](#)
- [Demande d'allocation de sécurisation professionnelle (formulaire disponible sur le site de Pôle emploi) ;
- [Demande d'indemnité différentielle de reclassement](#)

Le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle fait l'objet de la [Circulaire Unedic n° 2011-36 du 9 décembre 2011](#) qui présente, de façon détaillée, le champ d'application, les conditions d'accès au CSP ainsi que les droits et obligations qui en découlent pour le salarié qui l'accepte.

Quels sont les salariés concernés ?

Ont la faculté de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle les salariés appartenant aux entreprises visées ci-dessus, que l'employeur envisage de licencier pour motif économique, à titre individuel ou collectif.

Pour pouvoir bénéficier d'un CSP, les salariés doivent également remplir les conditions suivantes :

- justifier d'une année d'ancienneté dans l'entreprise au sens de l'article L. 1234-1, 2° et 3° du code du travail (toutefois, les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté peuvent adhérer au CSP, dans les conditions particulières mentionnées ci-dessous) ;
- justifier des conditions d'affiliation préalable et d'âge prévues aux articles 3, 4 c) et f) du règlement général annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage ;
- être physiquement aptes à l'exercice d'un emploi, au sens de l'article 4 d) du règlement annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

Les salariés n'ayant pas un an d'ancienneté, mais qui remplissent les autres conditions mentionnées ci-dessus, peuvent bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle ; ils ne pourront toutefois prétendre à l'allocation de sécurisation professionnelle mais percevront l'allocation d'aide au retour à l'emploi calculée dans les conditions de droit commun et versée pour la durée prévue par la Convention d'assurance chômage.

A titre expérimental, le contrat de sécurisation professionnelle peut être ouvert aux demandeurs d'emploi en fin de CDD, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat de chantier visé à l'article L. 1236-8 du Code du travail, sur un bassin d'emploi donné. Cette expérimentation concerne actuellement près de 10 000 bénéficiaires potentiels dans quinze bassins d'emploi identifiés comme prioritaires. Elle permet aux personnes concernées de bénéficier de modalités particulières d'accompagnement dans leur parcours de retour à l'emploi et d'incitation financière. Il est ainsi prévu qu'une prime de 1000 euros sera versée, au 7e mois d'accompagnement, au bénéficiaire du CSP expérimental engagé dans une formation qualifiante ou certifiante, si le terme de ses droits à l'assurance chômage arrive avant la fin de la formation commencée ou prescrite ; cette disposition est applicable aux bénéficiaires d'un CSP expérimental signé depuis le 11 janvier 2013.

Quelle est la procédure ?

La proposition de l'employeur

Chaque salarié susceptible de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle doit être informé par son employeur, individuellement et par écrit, du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

Pour cela, l'employeur doit remettre au salarié, contre récépissé, un document écrit d'information sur le CSP.

Cette remise doit avoir lieu :

- au cours de l'entretien préalable au licenciement, lorsque le licenciement pour motif économique envisagé doit être précédé d'un tel entretien ;
- ou à l'issue de la dernière réunion des représentants élus du personnel lorsque le licenciement pour motif économique envisagé doit être soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel en application de l'article L. 1233-28 du code du travail.
- Pour les salariés bénéficiant de la protection instituée par l'article L. 1225-4 alinéa 2 du code du travail, les documents d'information relatifs au CSP peuvent être remis, au plus tard, le lendemain de la fin de la période de protection liée au congé de maternité.

Le document remis par l'employeur au salarié porte mention :

- de la date de remise du document faisant courir le délai de réflexion ;
- du délai de 21 jours imparti au salarié pour donner sa réponse ;
- de la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, son contrat de travail est rompu. Le document remis au salarié comporte également un volet bulletin d'acceptation détachable, à compléter par le salarié s'il demande à bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle et à remettre à son employeur.

L'employeur peut se procurer, auprès de Pôle emploi, les documents nécessaires à la mise en oeuvre du CSP.

La réponse du salarié

Le salarié dispose d'un délai de réponse de 21 jours pour accepter ou refuser de souscrire au contrat de sécurisation professionnelle. Ce délai court à compter de la date de remise, par l'employeur, du document d'information sur le CSP ; pour le salarié dont le licenciement est soumis à autorisation (un salarié dit « protégé », comme par exemple un délégué du personnel), ce délai est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative compétente.

Dans tous les cas, l'absence de réponse dans le délai prévu est assimilée à un refus du contrat de sécurisation professionnelle.

Pendant ce délai de réflexion, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle Emploi, destiné à l'éclairer dans son choix.

Lorsqu'à la date prévue par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion dont dispose le salarié pour faire

connaître sa réponse à la proposition de contrat de sécurisation professionnelle n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion :
- et lui précisant qu'en cas de refus de souscrire un contrat de sécurisation professionnelle, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

L'acceptation du CSP par le salarié

Le salarié manifeste sa volonté de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle en remettant à l'employeur le bulletin d'acceptation dûment complété et signé. Pour être recevable, le bulletin d'acceptation doit être accompagné de la demande d'allocation de sécurisation professionnelle dûment complétée et signée par le salarié et comporter une copie de la carte d'assurance maladie (carte Vitale) et d'une pièce d'identité, ou du titre en tenant lieu.

L'employeur communique immédiatement au Pôle emploi dans le ressort duquel le salarié est domicilié, le bulletin d'acceptation accompagné d'une attestation d'employeur, de la demande d'allocations et des pièces nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur.

Le refus d'adhérer au CSP ou l'absence de réponse

En cas de refus express du salarié d'adhérer au CSP, ou en l'absence de réponse de sa part au terme du délai de réflexion (ce silence valant refus), la procédure de licenciement suit son cours normal ; le salarié ne pourra donc ni bénéficier des actions destinées à favoriser son reclassement, ni prétendre à l'allocation spécifique de sécurisation, ni à l'indemnité différentielle de reclassement (voir ci-dessous) : il aura droit, s'il en remplit les conditions, à l'indemnisation par l'assurance chômage dans les conditions prévues par la réglementation.

Conséquences de l'adhésion au CSP sur le contrat de travail et les indemnités dues au salarié

Le contrat de travail d'un salarié ayant accepté un contrat de sécurisation professionnelle, dont le bénéfice lui a été proposé conformément aux dispositions mentionnées ci-dessus, est rompu du fait du commun accord des parties. Cette rupture du contrat de travail prend effet à l'expiration du délai de réflexion.

Cette rupture du contrat de travail ne comporte ni préavis, ni indemnité compensatrice de préavis. Elle ouvre droit :

- à l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail et à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement pour motif économique au terme du préavis ; ces indemnités sont calculées sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait eue s'il avait effectué son préavis ;

- et, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité compensatrice de préavis en cas de licenciement et après défalcation du versement de l'employeur représentatif de cette indemnité destiné au financement du CSP (voir ci-dessous). Les régimes social et fiscal applicables à ce solde sont ceux applicables aux indemnités compensatrices de préavis.

L'employeur contribue au financement de l'allocation spécifique de sécurisation en s'acquittant du paiement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié, à qui il a proposé le bénéfice d'un contrat de sécurisation professionnelle, aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié de ce dispositif. Cette contribution comprend l'ensemble des charges patronales et salariales. Pôle emploi assure, pour le compte de l'Unédic, le recouvrement de ces sommes dans les conditions fixées par le décret n° 2013-639 du 17 juillet 2013. Dans le cas où l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'un CSP est supérieure à 3 mois de salaire, la fraction excédant ce montant est versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.

Les salariés qui adhèrent au CSP sans justifier d'une année d'ancienneté dans leur entreprise et qui auraient bénéficié d'une indemnité de préavis s'ils n'avaient pas adhéré au CSP, en perçoivent le montant dès la rupture de leur contrat de travail.

Après l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire ne peut se prévaloir des articles L. 6323-17 et L. 6323-18 du code du travail relatifs à la portabilité du DIF ; la somme correspondant aux droits acquis au titre du DIF et non utilisés, recouvrée par Pôle emploi, est affectée au financement des mesures du contrat de sécurisation professionnelle.

Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle.

Adhésion au CSP sur proposition de Pôle emploi

Lors de l'inscription à Pôle emploi de tout demandeur d'emploi licencié pour motif économique, le conseiller devra vérifier que le salarié a bien été informé individuellement et par écrit du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

A défaut, il appartiendra au conseiller Pôle emploi de le faire en lieu et place de l'employeur. Le salarié peut alors souscrire au contrat de sécurisation professionnelle dans un délai de 21 jours à compter de son inscription comme demandeur d'emploi.

L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du contrat de sécurisation professionnelle par le salarié.

Dans l'hypothèse mentionnée ci-dessus, le conseiller Pôle emploi remet à l'intéressé :

- le document d'information du contrat de sécurisation professionnelle ;
- un récépissé de ce document d'information et un bulletin d'acceptation du CSP ;

- un formulaire de demande d'allocation de sécurisation professionnelle. A compter du lendemain de cette remise court le délai de réflexion de 21 jours. Il est à noter que le demandeur d'emploi adhérent au CSP sur proposition de Pôle emploi doit joindre à sa demande d'allocation de sécurisation professionnelle, la copie de ses trois derniers bulletins de salaire.

En cas d'acceptation, l'adhésion au CSP prend effet au lendemain de l'expiration du délai de réflexion mentionné ci-dessus. A compter de son inscription comme demandeur d'emploi jusqu'au terme de ce délai de réflexion, le salarié licencié peut être indemnisé dans les conditions de la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

L'employeur qui a omis de proposer un CSP à un salarié susceptible d'en bénéficier est redevable à Pôle Emploi d'une contribution spécifique correspondant à 2 mois de salaires bruts. Cette contribution est portée à 3 mois lorsque son ancien salarié adhère au CSP sur proposition de Pôle emploi, dans les conditions mentionnées ci-dessus. Cette contribution est exigible dans les conditions fixées par le décret n° 2013-639 du 17 juillet 2013

Comment se déroule le CSP ?

Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise.

Ce parcours :

- débute par une phase de pré-bilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel tenant compte, au plan territorial, de l'évolution des métiers et de la situation du marché du travail ;
- comprend des mesures d'accompagnement, notamment d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail.

L'accompagnement des bénéficiaires du CSP est confié à Pôle Emploi qui pourra déléguer cet accompagnement à d'autres opérateurs choisis par appel d'offres. Les relations entre le bénéficiaire du CSP et Pôle Emploi sont formalisées dans un document écrit qui précise les prestations fournies et prévoit les conditions, y compris les modalités de recours, dans lesquelles l'intéressé cesse de bénéficier du contrat de sécurisation :

- lorsqu'il refuse une action de reclassement ou ne s'y présente pas ou lorsqu'il refuse à deux reprises une offre raisonnable d'emploi ;
- lorsqu'il a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de bénéficier indûment du contrat de sécurisation professionnelle. Lorsque l'intéressé cesse de bénéficier du CSP dans le cadre des dispositions mentionnées ci-dessus, il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et son dossier est transmis au directeur de l'unité territoriale de la DIRECCTE.

L'entretien individuel de pré-bilan

Le salarié qui accepte un contrat de sécurisation professionnelle bénéficie, dans les 8 jours de son adhésion, d'un entretien individuel de pré-bilan pour l'examen de ses capacités professionnelles.

Cet entretien de pré-bilan qui peut conduire, si nécessaire, à un bilan de compétences est destiné à identifier le profil et le projet de reclassement du bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle, ses atouts potentiels, ses difficultés et ses freins éventuels. Il est réalisé par l'opérateur en charge, pour le bassin d'emploi, des contrats de sécurisation professionnelle, en prenant notamment en compte les caractéristiques du bassin d'emploi concerné.

Les prestations d'accompagnement retenues d'un commun accord, au vu du résultat de cet entretien de pré-bilan, sont mises en place au profit des bénéficiaires du CSP, au plus tard dans le mois suivant cet entretien individuel de pré-bilan.

Le contenu du plan d'action de sécurisation professionnelle

Les prestations d'accompagnement s'inscrivent dans un plan d'action de sécurisation professionnelle qui comprend :

- si nécessaire, un bilan de compétence permettant d'orienter dans les meilleures conditions le plan d'action,
- un suivi individuel et personnalisé de l'intéressé par l'intermédiaire d'un référent spécifique, destiné à l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et à évaluer le bon déroulement de son plan d'action y compris dans les 6 mois suivant son reclassement,
- des mesures d'appui social et psychologique,
- des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi,
- des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi,...),
- des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE),
- et/ou des mesures de formation pouvant inclure l'évaluation préformative prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé.

Les actions de formation proposées aux bénéficiaires du CSP sont celles permettant un retour rapide à l'emploi durable qui préparent à des métiers pour lesquels les besoins de main d'œuvre ne sont pas satisfaits ou à des métiers qui recrutent. Lorsque l'action de formation suivie par le bénéficiaire du CSP, notamment s'il s'agit d'une action de requalification, n'est pas achevée au terme du contrat de sécurisation professionnelle, elle se poursuit dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi, dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi au terme de son contrat de sécurisation professionnelle.

La possibilité d'effectuer des périodes de travail

Chaque fois que cela est nécessaire, une période d'activité professionnelle en entreprise est mise en place pour faciliter le retour rapide du bénéficiaire du CSP à un emploi durable. Au cours de son contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire peut ainsi réaliser des périodes d'activités professionnelles en entreprise, sous forme de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 14 jours.

Chaque contrat est renouvelable une fois avec le même employeur ou la même entreprise utilisatrice. Le cumul total de l'ensemble de cette ou ces période(s) d'activité ne peut excéder six mois, renouvellement inclus.

Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié de l'entreprise ou de l'agence d'emploi et le versement de son allocation de sécurisation professionnelle est suspendu.

En cas de reprise d'emploi en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire d'une durée de plus de trois mois, la rupture du contrat de travail pendant la période d'essai permet une reprise du contrat de sécurisation professionnelle et du versement de l'allocation de sécurisation professionnelle sans modification du terme fixé lors de l'adhésion au dispositif.

L'avenant n° 1 du 3 février 2012 portant modification de l'article 13 de la Convention du 19 juillet 2011 relative au CSP (agrée par l'arrêté du 24 avril 2012 cité en référence), a aménagé les conditions dans lesquelles le bénéficiaire du CSP peut reprendre une activité professionnelle en entreprise en cours de dispositif. Ces nouvelles modalités, telles qu'elles sont précisées ci-dessus, s'appliquent aux contrats de sécurisation professionnelle en cours et à venir à compter du 3 février 2012. Pour plus de précisions, on pourra se reporter à la [Circulaire Unedic n° 2012-11 du 14 mai 2012](#)

La possibilité de percevoir une indemnité différentielle de reclassement

Une indemnité différentielle de reclassement (IDR) est versée au bénéficiaire du CSP qui, avant le terme de ce contrat, reprend un emploi dont la rémunération est, pour un nombre identique d'heures hebdomadaires de travail, inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de son emploi précédent.

Le montant mensuel de l'indemnité différentielle de reclassement est égal à la différence entre 30 fois le salaire journalier de référence servant au calcul de l'allocation de sécurisation professionnelle et le salaire brut mensuel de l'emploi repris. Cette indemnité est destinée à compenser cette baisse de rémunération. Elle est versée mensuellement pour une durée qui ne peut excéder 12 mois et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % des droits résiduels de l'intéressé à l'allocation spécifique de sécurisation mentionnée ci-dessous.

La demande d'IDR doit être faite au moyen d'un formulaire que le bénéficiaire du CSP doit se procurer auprès de son agence Pôle emploi.

Quelle est la durée du CSP ?

Le contrat de sécurisation professionnelle est conclu pour une durée maximale de 12 mois et prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail.

Pendant la durée du CSP, le bénéficiaire de ce contrat conserve la qualité d'assuré et bénéficie du maintien de ses droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance maladie, invalidité, maternité, décès, qu'il s'agisse des prestations en nature (remboursement des dépenses de santé, dans la limite des tarifs de la Sécurité sociale) ou des prestations en espèces (indemnités journalières). Il dispose en outre d'une couverture au titre du régime des accidents du travail survenus par le fait ou à l'occasion des actions favorisant son reclassement.

En quoi consiste l'allocation spécifique de sécurisation professionnelle ?

Pendant la durée de son contrat de sécurisation professionnelle et en dehors des périodes de travail qu'il peut être amené à effectuer (voir ci-dessus) et au titre desquelles il sera rémunéré directement par l'entreprise ou l'organisme qui l'emploie, le bénéficiaire du CSP :

- a le statut de stagiaire de la formation professionnelle,
- et perçoit de Pôle emploi une « allocation spécifique de sécurisation », dès lors qu'il justifiait d'une année d'ancienneté dans l'entreprise (dans le cas contraire, le bénéficiaire du CSP perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi calculée selon les modalités prévues par la Convention d'assurance chômage).

Cette allocation spécifique de sécurisation professionnelle est versée mensuellement. Elle est égale à 80 % du salaire journalier de référence (SJR), sans pouvoir être inférieure au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle. Le salaire de référence servant au calcul de l'allocation spécifique de sécurisation est le salaire de référence retenu pour le calcul de l'ARE du régime d'assurance chômage. La détermination du montant de l'allocation spécifique de sécurisation s'effectue dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Les salariés bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle participent à la validation de leurs droits à la retraite complémentaire dans les mêmes conditions, sur la même assiette et au même taux que les chômeurs indemnisés en allocation d'aide au retour à l'emploi. Sur cette question, on peut se reporter aux précisions figurant dans la circulaire commune Agirc-Arrco 2012-3-DRE du 12 janvier 2012

L'allocation de sécurisation professionnelle est versée pour une durée de 12 mois à compter de la prise d'effet du contrat de sécurisation professionnelle.

Pour les bénéficiaires qui ne justifiaient pas d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, la durée de versement de l'allocation de sécurisation professionnelle ne peut en aucun cas excéder celle à laquelle ils auraient pu prétendre au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

L'allocation de sécurisation professionnelle est payée mensuellement à terme échu, pour tous les jours ouvrables ou non.

Le service des allocations doit être interrompu à compter du jour où l'intéressé :

- retrouve une activité professionnelle salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger, à l'exception des reprises d'activité salariée dans le cadre du CSP (pendant ses périodes d'activité salariée, le versement de l'allocation est toutefois suspendu ; voir ci-dessus) ;
- est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces ;
- est admis à bénéficier du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ;
- cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage (Territoire métropolitain - DOM - Collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin) ;
- est admis au bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale ;
- cesse de remplir la condition d'âge visée à l'article 4 c) du règlement général annexé à la Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage et son règlement ;
- a conclu un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-11 du code du service national.

Que se passe-t-il à l'issue du CSP ?

Le bénéficiaire d'un contrat de sécurisation professionnelle qui, au terme de ce contrat, est à la recherche d'un emploi, peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, dès son inscription comme demandeur d'emploi, sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente. La durée d'indemnisation au titre de cette allocation est, dans ce cas, réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation spécifique de sécurisation professionnelle.