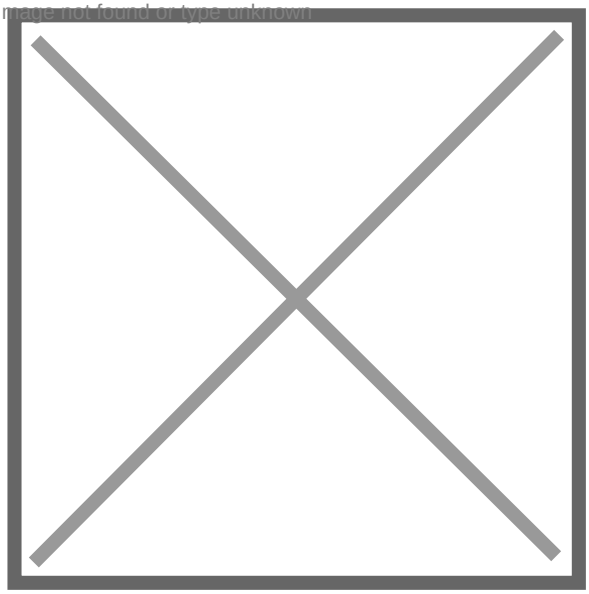
Image not found or type unknown



Liquidation judiciaire - transparence du liquidateur et de pe

Par **aiyor**, le **04/06/2012** à **12:14**

Bonjour,
Ma femme a été licencié dernière à cause de la mise en liquidation judiciaire de sa société. On lui a proposé le fameux contrat CSP. Seulement, ni le liquidateur, ni pôle emploi n'a été transparent concernant ce fameux contrat, on nous a presque obligé à le signer en nous disant que sinon on allait pas être couvert pendant trois mois. On a donc signer, le liquidateur nous a envoyé une lettre comme quoi on allait toucher 4300€. Dans l'attestation destinée à Pole emploi il est dit que nous cédons donc 10 000€ d'indémnité pour le contrat CSP. Et nous recevons un chèque du liquidateur de 2300 € c'est à ne plus rien y comprendre, on ne sait pas a quoi ça correspond, ce qu'il y a dans les 10 000€ qu'on a "perdu". D'autant plus, le liquidateur nous a demande de nous débrouiller avec Pôle emploi alors que c'était à lui d'y envoyer le dossier.
Est-ce qu'un manque de transparence aussi flagrant que ça est il normal? De la part du liquidateur concernant les sommes à verser et versé ? De la part du pôle emploi pour nous avoir presque obligé a signer le CSP, on se sent arnaqué des deux côtés, on ne sait plus vraiment quoi faire.
Merci de votre réponse.

Par **pat76**, le **05/06/2012** à **19:07**

Bonjour

Lisez ce qui suit.

Ensuite, je vous conseille d'allez voir un syndicat pour vous faire aider, parce qu'il y a certainement un vice quelque part.

CSP

Le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)Salarié d'une entreprise de moins de 1000 personnes - ou dans une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire sans condition d'effectif - vous êtes concerné par une procédure de licenciement pour motif économique, et votre employeur vous propose d'être suivi en Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP).

Le dispositif Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)
Le dispositif du Contrat de Sécurisation Professionnelle s'applique aux procédures de licenciement économique engagées à compter du 1er septembre 2011.

Il concerne tous les salariés visés par une procédure de licenciement économique qui totalisent au moins 4 mois d'affiliation à l'assurance chômage sur les 28 derniers mois pour les personnes de moins de 50 ans, ou 36 derniers mois pour les personnes de plus de 50 ans.

Le salarié dispose, à compter du lendemain de la remise des documents relatifs au CSP, d'un délai de réflexion de 21 jours pour accepter le CSP ou bien refuser et être indemnisé au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) qui concerne tout demandeur d'emploi privé involontairement d'un emploi.

•Indemnisation et accompagnement des bénéficiaires
Pour les salariés qui justifient d'un an d'ancienneté ou plus dans l'entreprise, le CSP leur permet de bénéficier d'une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) dont le montant est égal à 80% du salaire brut antérieur pendant 12 mois.

Le versement de l'allocation est immédiat, sans délai d'attente, ni différé d'indemnisation.
Il permet également aux bénéficiaires d'avoir un accompagnement renforcé dès la fin du contrat de travail.

Les salariés qui ne totalisent pas un an d'ancienneté mais qui ont travaillé suffisamment pour s'ouvrir des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (4 mois de travail dans les 28 derniers mois pour les salariés de moins de 50 ans ou 36 mois pour les personnes de plus de 50 ans) peuvent aussi bénéficier de l'accompagnement renforcé, mais reçoivent une ASP dont le montant et la durée sont équivalents à ceux de l'ARE.

Les bénéficiaires du CSP ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

•Obligation et participation de l'employeur
L'employeur a l'obligation de proposer le dispositif du CSP aux salariés visés par un licenciement économique.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Dans le cas contraire, Pôle emploi doit proposer le CSP au licencié économique.

L’employeur contribue au financement du dispositif par le versement :

- pour les salariés ayant un an ou plus d’ancienneté dans l’entreprise, d’une somme correspondant à l’indemnité de préavis, dans la limite de 3 mois de salaire, que le salarié aurait perçue s’il n’avait pas bénéficié d’un CSP. Cette contribution comprend l’ensemble des charges patronales et salariales.

- pour l’ensemble des salariés, de l’allocation de formation acquise annuellement par les salariés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) et n'ayant pas été utilisé.

En cas d'acceptation, votre contrat de travail est réputé rompu d'un commun accord au terme du délai de réflexion de 21 jours.

Aucun différé d'indemnisation
En CSP, vous percevez vos allocations dès la fin de votre contrat de travail. Vous n'effectuez pas votre préavis. Vous ne recevez donc pas l'indemnité légale ou conventionnelle de préavis.

Toutefois, si cette indemnité est supérieure à trois mois, vous percevez la partie excédentaire à ces trois mois.

Des allocations majorées
En CSP, les allocations que vous allez percevoir représentent 80% du salaire brut moyen des douze derniers mois si vous avez un an ou plus d’ancienneté dans l'entreprise. Par comparaison, c'est plus que l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) de Pôle emploi. Si vous avez moins d’un an d’ancienneté, votre allocation est égale au montant de l’ARE.

En cas de reprise d'activité
Vous reprenez un emploi moins bien payé ? Vous pouvez percevoir, sous certaines conditions, une indemnité différentielle qui couvre la baisse de rémunération.

Le suivi de vos démarches de reprise d'emploi
Le CSP peut durer jusqu’à douze mois afin de permettre un retour durable à l'emploi, si nécessaire à travers une formation qualifiante ou une reconversion professionnelle.

Si au terme des douze mois, votre recherche d'emploi n'a pas abouti, des allocations ARE vous seront versées dans la limite des droits restants suite à votre inscription comme demandeur d’emploi.

Par **cat059**, le **28/04/2013** à **17:02**

Bonjour,
la seule indemnité à laquelle vous renoncez est celle du préavis car elle est reversé au pôle

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

emploi qui prend le relais des règlements qui vous sont dûs

"le salarié qui justifie d’au moins un an d’ancienneté dans l’entreprise, renonce à son indemnité de préavis dans la limite de 3 mois de salaire. Dans le cas où l’indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s’il n’avait pas bénéficié du CSP est supérieure à 3 mois de salaire, la fraction excédant ce montant est versée à l’intéressé, par l’employeur, dès la rupture de son contrat de travai"

Par **moisse**, le **28/04/2013** à **19:31**

A ma connaissance la doctrine qui prévaut dans les milieux syndicaux comme patronaux, est qu'il est de l'intéret pour les salariés d'adhérer au CSP.
Sauf quelques cas très particuliers, pae exemple l'abandon de préavis ne se justifie pas si on enchaîne sur un autre emploi sans interruption.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés