

> ACTION

pour l'emploi et la formation

# Le contrat de transition professionnelle (CTP)

## Objectif

Le contrat de transition professionnelle (CTP), d'une durée maximale de 12 mois, a pour objet le suivi d'un parcours de transition professionnelle pouvant comprendre des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail au sein d'entreprises ou d'organismes publics.

Pendant la durée de ce contrat, et en dehors des périodes durant lesquelles il exerce une activité rémunérée, le titulaire du CTP perçoit une « allocation de transition professionnelle » égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des 12 mois précédant la conclusion du CTP.

## Quelles sont les entreprises concernées ?

Mis en place à titre expérimental dans certains bassins d'emplois, le CTP s'adresse aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement, c'est-à-dire :

- les entreprises et groupes de moins de 1000 salariés ;
- et celles en redressement ou liquidation judiciaire, quel que soit leur effectif, et qui engagent une procédure de licenciement pour motif économique.

Dans les entreprises concernées, l'obligation faite à l'employeur de proposer un contrat de transition professionnelle se substitue à l'obligation de proposer une convention de reclassement personnalisé.

Tout employeur entrant dans le champ d'application du contrat de transition professionnelle, qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice de ce contrat, doit acquitter une contribution égale à un mois du salaire moyen perçu par le salarié au cours des douze mois précédant le licenciement et aux cotisations sociales patronales afférentes.

Les bassins d'emplois concernés sont définis par l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle. Sur ces bassins, une filiale de l'AFPA est chargée de la mise en œuvre du CTP. Le décret n° 2006-440 du 14 avril 2006 pris pour l'application de l'ordonnance susvisée dresse la liste des bassins CTP où Pôle emploi est chargé de la mise en œuvre du CTP. Retrouvez la liste des bassins à jour sur [www.emploi.gouv.fr](http://www.emploi.gouv.fr), rubrique « Mutations économiques ».



### Quelles sont les salariés concernés ?

Aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise ou de droits ouverts aux allocations d'assurance chômage n'est exigée du salarié pour qu'il puisse bénéficier du CTP.

### Quelle est la procédure ?

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

Pour cela, l'employeur doit remettre au salarié au cours de l'entretien préalable au licenciement ou à l'issue de la dernière réunion des représentants élus du personnel, contre récépissé, un document d'information sur le CTP comprenant une notice d'information, un modèle de CTP et un bulletin de réponse.

Le salarié dont le contrat de travail a été rompu pour motif économique sans que l'employeur lui ait proposé le bénéfice d'un CTP alors qu'il aurait dû le faire peut souscrire directement ce contrat avec la filiale de l'AFPA ou avec Pôle emploi.

A compter de la remise du document d'information, le salarié dispose d'un délai de réponse de 21 jours pour accepter ou refuser de souscrire au CTP.

Au cours du délai de réponse, le salarié peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien d'information avec la filiale de l'AFPA ou avec Pôle Emploi avec qui sera, le cas échéant, conclu le CTP.

S'il décide d'accepter le CTP, le salarié doit, avant l'expiration du délai de réponse, le faire savoir à son employeur en lui remettant le « bulletin d'acceptation » dûment complété, signé, et accompagné des pièces justificatives indiquées.

En cas d'acceptation, le contrat de travail du salarié est rompu par commun accord des parties, à la date d'expiration du délai de réflexion. Cette rupture ne comporte ni préavis, ni indemnité de préavis (toutefois, un reliquat d'indemnité de préavis peut, dans certains cas, être versé au salarié ; voir précisions ci-dessous). Le CTP débute au lendemain de la date de rupture du contrat de travail.

Dans un délai de 15 jours à compter de cette date, la filiale de l'AFPA ou Pôle emploi formalise par écrit le contrat de transition professionnelle avec son bénéficiaire.

En cas de refus express ou en l'absence de réponse au terme du délai de réponse (ce silence valant refus), la procédure de licenciement suit son cours normal.



### Comment se déroule le CTP ?

- **L'élaboration du plan d'action concerté**

Dès que le salarié a fait connaître son accord pour bénéficier du CTP, l'organisme qui « porte » le CTP doit désigner, dans les plus brefs délais, un référent unique destiné à accompagner le bénéficiaire tout au long de son parcours de retour à l'emploi. Au plus tard dans les 8 jours suivant cette désignation, le bénéficiaire doit avoir un premier entretien avec son référent ; dans les 30 jours qui suivent ce premier entretien, l'organisme mentionné ci-dessus doit proposer au bénéficiaire de signer un plan d'action concerté définissant le projet professionnel susceptible de faciliter son retour à l'emploi.

A l'issue du CTP, le référent doit remettre au bénéficiaire un passeport pour l'emploi, outil de capitalisation des compétences et de suivi du parcours de transition professionnelle. Tout au long du CTP, il doit également assurer un entretien hebdomadaire avec le bénéficiaire du contrat, en face à face ou par téléphone.

- **Le contenu du plan d'action concerté**

Le plan d'action concerté établi conjointement entre la filiale de l'AFPA (ou Pôle emploi dans les bassins d'emploi pour lesquels cette institution est compétente ; voir ci-dessus) et le bénéficiaire du CTP comprend les actions à mettre en œuvre en vue de son retour à l'emploi. Ce plan peut notamment prévoir :

- un bilan de compétences approfondi ;
- des mesures d'appui social ;
- l'évaluation préalable à la création ou la reprise d'une entreprise ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- des périodes de formation notamment orientées vers des métiers qui recrutent et impliquant une mobilité professionnelle ;
- des périodes de travail, pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers (sur ces périodes de travail, voir précisions ci-dessous).

Le contenu de ce plan, notamment au regard des perspectives de mobilité géographique ou professionnelle, tient compte des compétences acquises par le bénéficiaire ou qu'il acquerra au cours de son contrat de transition professionnelle ainsi que des contraintes familiales et personnelles du bénéficiaire et des capacités du bassin d'emploi.

- **La possibilité d'effectuer des périodes de travail**

Le plan d'action concerté peut comporter des périodes de travail qui, sur la durée du CTP, ne peuvent au total excéder 9 mois.

Ces périodes de travail :

- sont accomplies avec l'accord ou sur la proposition de la filiale de l'AFPA (ou Pôle emploi dans les bassins d'emploi pour lesquels cette institution est compétente ; voir ci-dessus) dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée ;
- donnent lieu à une rémunération normale, directement versée par l'entreprise au titulaire du contrat ;
- ouvrent droit au versement d'une allocation différentielle lorsque la rémunération des périodes travaillées est inférieure à l'allocation de transition professionnelle.

Pendant la durée du CTP, 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.

- **Le financement du CTP**

Pour chaque bénéficiaire du contrat de transition professionnelle, l'employeur doit acquitter, auprès de Pôle emploi, une contribution égale au montant de l'indemnité de préavis qu'il aurait dû verser au salarié, soit 1 mois de salaire si le salarié avait entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté et 2 mois s'il avait au moins 2 ans d'ancienneté, majoré des cotisations sociales patronales.

Si le salarié avait eu droit, en cas de licenciement, à un préavis supérieur à ces durées, la fraction excédant le montant correspondant doit lui être versée dès la rupture de son contrat et constitue une rémunération soumise à cotisations.

L'employeur verse également le reliquat des droits que le salarié a acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF). Toutefois, seule est due une somme correspondant à l'allocation de formation. La durée des droits correspondant à ce reliquat, plafonné à 20 heures par année d'ancienneté et dans la limite de 120 heures, est doublée, l'Etat prenant en charge ce doublement.

## Quelle est la durée du CTP ?

Le contrat de transition professionnelle est conclu pour une durée de 12 mois. Il peut prendre fin de manière anticipée, c'est-à-dire avant l'expiration de ce délai de 12 mois :

- 1° A la date d'effet d'un contrat à durée indéterminée (CDI) conclu par son titulaire ;
- 2° A la date d'effet d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) conclu pour au moins six mois ;
- 3° A la date d'effet d'un contrat de travail temporaire conclu pour au moins six mois ;
- 4° A la date d'exercice de la nouvelle activité en cas de création ou de reprise d'entreprise.

> ACTION

## pour l'emploi et la formation

Lorsque le contrat de travail mentionné au 1°, 2° et 3° est rompu par l'employeur ou le salarié avant l'expiration du délai de 12 mois suivant la conclusion du contrat de transition professionnelle, le bénéficiaire peut reprendre l'exécution de ce contrat pour la durée restant à courir.

Dans les situations visées ci-dessus, lorsqu'il reprend une activité salariée ou lorsqu'il crée ou reprend une entreprise, le bénéficiaire du CTP perçoit une aide équivalente à la moitié du montant de l'allocation de transition professionnelle qu'il aurait perçu jusqu'au terme du contrat de transition professionnelle, sans que le montant de cette aide puisse excéder 3 fois le montant de l'allocation mensuelle versée. Cette aide lui est versée en deux fractions : la première fraction est versée trois mois après la conclusion du contrat ou la création ou la reprise d'entreprise ; la deuxième fraction est versée trois mois plus tard.

Il perçoit, le cas échéant, l'indemnité différentielle de reclassement prévue pour les bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé : cette indemnité lui est versée dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % du montant de l'allocation de transition professionnelle qu'il aurait perçu jusqu'au terme du contrat de transition professionnelle.

L'aide et l'indemnité différentielle visées ci-dessus sont, comme l'allocation de transition professionnelle, totalement exonérées de cotisations de sécurité sociale sur les salaires et de contributions sociales.

En dehors de ces hypothèses, le CTP peut être rompu par décision volontaire du bénéficiaire, lorsque, par exemple, il retrouve une autre forme d'emploi (CDD de moins de 6 mois...) ou qu'il décide de faire valoir ses droits aux allocations d'assurance chômage. Dans ce cas, les aides spécifiques mentionnées ci-dessus ne sont pas versées.

### Quelles sont les obligations du bénéficiaire ?

Au cours du contrat de transition professionnelle, et en contrepartie de la sécurité financière qui lui est accordée, le bénéficiaire doit :

- Être actif dans sa recherche d'emploi ou dans son projet de création ou de reprise d'entreprise ;
- Répondre aux convocations que lui adresse la filiale de l'AFPA (ou Pôle emploi dans les bassins d'emploi pour lesquels cette institution est compétente ; voir ci-dessus) et lui communiquer régulièrement les résultats de ses démarches ;
- Entreprendre les actions de reclassement et de formation convenues dans le contrat et accepter les offres de périodes de travail qui lui sont faites dans les conditions prévues au même contrat ;
- Donner suite à toute offre d'emploi correspondant aux orientations du projet professionnel défini par son contrat, y compris si cette offre implique une mobilité géographique ou professionnelle.

Le bénéficiaire est tenu par ailleurs de transmettre à la structure de gestion retenue par la filiale de l'AFPA (en principe Pôle emploi), dont les coordonnées lui seront indiquées, une déclaration mensuelle de situation. A défaut, le versement de son allocation de transition professionnelle sera suspendu jusqu'à régularisation.

Le contrat de transition professionnelle peut être rompu par la filiale de l'AFPA (ou par Pôle emploi pour les bassins d'emploi qui relèvent de sa compétence) avec laquelle il a été conclu, en cas de manquement par l'intéressé à ses obligations, sauf motif légitime.



> ACTION

pour l'emploi et la formation

Les fiches internet de la DGEFP

www.emploi.gouv.fr

## En quoi consiste l'allocation de transition professionnelle ?

Pendant la durée de son contrat de transition 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 contrat :

- a le statut de stagiaire de la formation professionnelle ;
- perçoit une « allocation de transition professionnelle » (ATP) versée mensuellement et égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des 12 mois précédant la conclusion du contrat de transition professionnelle.

## Les prélèvements opérés sur l'ATP

Une participation de 3 % du salaire ayant servi de base au calcul de l'allocation de transition professionnelle est prélevée sur l'allocation de transition professionnelle afin de financer les retraites complémentaires des bénéficiaires du contrat de transition professionnelle. Les périodes indemnisées au titre de l'allocation de transition professionnelle sont également validées en vue de l'ouverture du droit à pension de retraite du régime de base de la Sécurité sociale. L'allocation de transition professionnelle est, par ailleurs, totalement exonérée de cotisations de sécurité sociale sur les salaires et de contributions sociales.

## Que se passe-t-il à l'issue du CTP ?

Le titulaire du contrat de transition professionnelle qui, à l'issue de ce contrat (ou en cas de rupture de celui-ci), est toujours à la recherche d'un emploi, bénéficie, dans la limite de ses droits, de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), dès son inscription comme demandeur d'emploi, sans délai d'attente ni différé d'indemnisation.

La durée d'exécution du contrat de transition professionnelle (soit au maximum 12 mois), à l'exception des périodes de travail éventuellement effectuées, s'impute alors sur la durée de versement de l'ARE.

Si, au terme de ce contrat, il est en cours de formation et ne peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, il pourra percevoir l'allocation de fin de formation (AFF). Quelle que soit sa situation à l'issue du contrat, le titulaire du CTP se voit offrir, par la filiale de l'AFPA ou Pôle emploi, selon les bassins, la possibilité de maintenir, pour une période maximale de six mois, le contact avec son référent pour tous conseils et assistance dans la mise en œuvre de son parcours professionnel.

### À qui s'adresser ?

Contactez l'unité territoriale de la DIRECCTE : adresses sur <http://www.emploi.gouv.fr>  
Vos contacts Pôle Emploi sur <http://www.pole-emploi.fr>

REALISATION MISSION COMMUNICATION – REDACTION MFNE – MAI 2010 – CONCEPT BAYARD

D DÉLÉGATION  
G GÉNÉRALE  
E À L'EMPLOI  
F ET À LA FORMATION  
P PROFESSIONNELLE

www.emploi.gouv.fr