



Le contrat de transition professionnelle (CTP)

- pour favoriser le retour à l'emploi des salariés concernés par un licenciement économique



L'essentiel à retenir

A SIGNALER :

- Ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 modifiée en dernier lieu par la loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009
- Décret n°2006-440 du 14 avril 2006 pris pour l'application de l'ordonnance n°2006-433 du 13 avril 2006 relative au contrat de transition professionnelle modifié en dernier lieu par le décret n°2009-236 du 27 février 2009-04-09
- Arrêtés des 30 janvier 2009 et 27 février 2009

Mise en place à titre expérimental dans certains bassins précisément délimités, le Contrat de Transition Professionnelle (CTP) s'adresse aux salariés dont le licenciement économique est envisagé.

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 (CRP).

Le Contrat de Transition Professionnelle, 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 de 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.



SOMMAIRE

Quels sont les salariés concernés par le CTP ? 1

Qu'est-ce que le CTP ? 1

Conséquences

de l'acceptation du CTP 2

- Fin du contrat de travail Indemnités de rupture
- Accompagnement immédiat et renforcé
- Absence de délai d'attente
- Montant
- Durée du CTP
- Statut et protection sociale
- Interruption du CTP
- La reprise d'activité
- Que se passe-t-il au terme du CTP ?

Conséquences du refus du CTP 3

- Fin du contrat de travail et indemnités de rupture
- Les droits en cas d'inscription comme demandeur d'emploi

Tableau comparatif entre les droits au CTP et les droits à l'ARE 5

Obligations et démarches de l'employeur 6

Le calendrier du bénéficiaire en cas d'acceptation du CTP 7

Tableau récapitulatif des différentes étapes 8

Quels sont les salariés concernés par le CTP ?

Le CTP concerne les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé par :

- les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L.1233 71 code du travail relatives au congé de reclassement (entreprises de moins de 1 000 salariés)
- ou, les entreprises en redressement ou en **liquidation judiciaire** quel que soit leur effectif, le CTP concerne les entreprises dont les établissements sont implantés dans l'un des 18 bassins d'emploi caractérisés par une situation économique, démographique et sociale très défavorable pour l'emploi. La liste de ces bassins est fixée par décret.

Les dispositions relatives au CTP s'appliquent aux procédures de licenciement pour motif économique engagée avant le 1er décembre 2009 et à compter :

- du 1er février 2009 pour les bassins d'emploi du Havre et de Niort
- du 1er mars 2009 pour les bassins d'emploi de Mulhouse, Douai, Calais, Etang de Berre, Châteauroux, Châtelleraut et avant le 1er décembre 2009

Qu'est-ce que le CTP ?

Le CTP permet au salarié de bénéficiaire durant 12 mois :

- d'un accompagnement immédiat et renforcé pour retrouver un emploi, comprenant des mesures d'aide au reclassement, des périodes de formation et des périodes de travail* ;
- d'une allocation correspondant à 80 % du salaire brut soumis à un seul prélèvement social de 3 % de l'assiette ayant servi de base de calcul à l'allocation de transition professionnelle ;
- d'un régime de protection sociale avantageux. En dehors des périodes de travail du CTP, le salarié a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Pendant les périodes de travail du CTP, le salarié est en contrat à durée déterminée*.

En contrepartie, le salarié...

... doit respecter les objectifs qui figurent dans son plan d'action concerté, chercher activement un emploi, répondre aux convocations et donner suite à toute offre d'emploi correspondant à son projet professionnel, y compris si celles-ci impliquent une mobilité géographique ou professionnelle.

Le salarié concerné a le choix...

... entre ce dispositif et le dispositif plus général qui concerne tout demandeur d'emploi privé involontairement d'emploi - voir page 8. Un délai de réflexion de 21 jours** à partir de la date où l'employeur lui remet le document proposant le contrat de transition professionnelle. Durant cette période, le salarié peut s'adresser à Pôle emploi pour obtenir les informations nécessaires à sa prise de décision.

** Les périodes de travail intégrées au CTP sont effectuées sur proposition ou avec l'accord du référent Pôle emploi, dans le cadre de contrats à durée déterminée (CDD) ou de contrat de travail temporaire (CTT). Le CDD ou le CTT doit porter sur une durée de moins de 6 mois, renouvelable une fois avec le même employeur dans la limite d'une durée totale de 6 mois. Les périodes de travail du CTP ne peuvent pas excéder un total de 9 mois.*

*** Pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai est de 7 jours à compter de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative.*

Pour contacter
Pôle emploi

39 95

(coût d'une communication locale)

Conséquences de l'acceptation du CTP

Fin du contrat de travail

La fin du contrat de travail se situe à la date d'expiration du délai de réflexion de 21 jours* laissé au salarié pour effectuer son choix. Ce délai, qui est calendaire, part du jour de la proposition d'adhésion au CTP par l'employeur (exemple : proposition le 30 juin, le délai court du 30 juin au 20 juillet). Il s'agit d'une rupture d'un commun accord. Dès le lendemain de la rupture, l'intéressé cesse d'appartenir à l'entreprise et le Contrat de Transition Professionnelle prend effet.

Indemnités liées à la rupture

Le salarié perçoit toutes les indemnités de rupture auxquelles il a droit (l'indemnité de préavis conventionnel et les indemnités légales et conventionnelles de licenciement), à l'exception de son indemnité de préavis.

Accompagnement immédiat renforcé

- Le bénéficiaire dispose d'un interlocuteur personnel, le conseiller Pôle emploi désigné après son acceptation du CTP. Son conseiller personnel l'accompagne tout au long de son parcours de retour à l'emploi : un rendez-vous hebdomadaire durant le CTP et un suivi durant 6 mois après la fin du CTP.
- Le bénéficiaire du CTP est convié à un premier entretien dans les 8 jours suivant la désignation de son conseiller personnel. À cette occasion, un passeport pour l'emploi** lui est remis.
- Au plus tard dans les 30 jours suivant son premier entretien, le bénéficiaire signe son plan d'action concertée et en conserve un exemplaire.

Absence de délai d'attente

L'intéressé est indemnisé dès le lendemain de l'expiration du délai de réflexion de 21 jours*.

Montant de l'allocation

En dehors des périodes de travail du CTP, le bénéficiaire perçoit une allocation de transition. L'allocation est calculée à partir des anciens salaires, y compris les primes. **Les indemnités liées à la perte de l'emploi, telles les indemnités de licenciement, les indemnités compensatrices de congés payés, ne sont pas intégrées.** Le montant de l'allocation s'élève à 80 % du salaire brut. Seule une cotisation au titre de la retraite complémentaire est prélevée sur l'allocation de transition. Elle s'élève à 3 % de l'assiette ayant servi de base de calcul à l'allocation de transition professionnelle.

Durant les périodes de travail du CTP, le bénéficiaire perçoit une rémunération au moins

équivalente à son allocation de transition professionnelle. Si la rémunération versée durant cette période est inférieure à l'allocation de transition professionnelle, le bénéficiaire perçoit une allocation différentielle qui couvre le manque à gagner en totalité.

Durée du contrat de transition professionnelle

12 mois de date à date à partir du lendemain de la fin du contrat de travail.

Statut et protection sociale

En dehors des périodes de travail intégrées au dispositif, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

- Il conserve ses droits à l'assurance maladie, maternité.
- Il bénéficie d'une couverture accident du travail pour les accidents du travail ou de trajet survenus à l'occasion d'actions favorisant son reclassement.
- Il bénéficie de validation de trimestres au titre de l'assurance vieillesse, ainsi que de points de retraite complémentaire.

Durant les périodes de travail intégrées au dispositif, le bénéficiaire est en contrat à durée déterminée et bénéficie à ce titre d'une protection sociale liée à son contrat de travail.

Interruption et suspension du CTP

- Le non-respect, sauf motif légitime, du CTP que le bénéficiaire a signé, entraîne son interruption définitive.
- Les situations mentionnées ci-dessous entraînent une interruption temporaire du versement de l'allocation : si la situation cesse, le CTP peut reprendre dans la mesure où la période de 12 mois n'est pas arrivée à son terme.
- Prise en charge par la Sécurité sociale.
- Bénéfice de l'allocation parentale d'éducation ou du complément de libre choix d'activité ou de la prestation d'accueil du jeune enfant.

- Bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale.
- Le CTP prend par ailleurs fin en cas de reprise d'une activité professionnelle ou en cas de démission du bénéficiaire du CTP.

Reprise d'activité

Si le bénéficiaire reprend une activité professionnelle***, Pôle emploi interrompt

le versement de l'allocation de transition. Il reprend le versement de l'allocation CTP en cas de cessation anticipée du nouvel emploi si le délai de 12 mois n'est pas arrivé à son terme.

Reprise d'une activité professionnelle* moins bien rémunérée.** Pôle emploi peut verser une indemnité différentielle si le contrat de travail prévoit une rémunération inférieure d'au moins 15 % à la rémunération brute précédente, pour un nombre d'heures égal à l'emploi salarié précédent (heures supplémentaires exclues).

Reprise d'une activité professionnelle* avant la fin du CTP.** En cas de reprise d'une activité professionnelle avant la fin du Contrat de Transition Professionnelle, Pôle emploi peut verser une aide à la transition équivalente à la moitié de l'allocation de transition professionnelle que le salarié aurait perçue jusqu'au terme du Contrat de Transition Professionnelle, dans la limite de trois fois l'allocation mensuelle.

Cette aide est versée en deux fractions :

- la première, 3 mois après la reprise d'activité professionnelle,
- la seconde, automatiquement après le premier versement.

Que se passe-t-il au terme du CTP ?

Si le bénéficiaire n'a pas retrouvé de travail au terme des 12 mois, son inscription comme demandeur d'emploi lui permet de bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

La durée des droits à l'ARE est réduite de la durée d'indemnisation en CTP (12 mois), à l'exception des périodes travaillées.

* Pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai est de 7 jours à compter de la date à laquelle il est informé de l'autorisation notifiée à l'employeur de la décision par l'autorité administrative compétente.

** Rempli par ses soins, ce passeport pour l'emploi est un outil d'aide à la réalisation de sa transition professionnelle. Il lui permet de récapituler ses acquis professionnels et de constituer ses dossiers de candidature à de nouveaux emplois. Il comporte 3 volets : Ressources et compétences professionnelles, Projet professionnel et dossiers de candidature, Attestations et documents administratifs.

*** La reprise d'une activité professionnelle entraîne la cessation du CTP si le salarié est embauché en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire conclu pour une durée minimale de 6 mois, ou encore en cas de création ou de reprise d'entreprise. En cas de rupture du contrat de travail et avant l'expiration du délai de 12 mois, le salarié peut réintégrer le dispositif CTP.



Le non-renvoi du bulletin d'acceptation dans les 21 jours* suivant la proposition équivaut à un refus. En cas de refus du CTP, l'employeur poursuit la procédure de licenciement pour motif économique.

Conséquences du refus du CTP

Fin du contrat de travail et indemnités de rupture

- Le contrat prend fin à l'issue du préavis prévu par la convention collective, à défaut par le code du travail.
- L'employeur verse l'ensemble des indemnités de rupture.

Les droits en cas d'inscription comme demandeur d'emploi

Le salarié licencié qui s'inscrit comme demandeur d'emploi et remplit une demande d'allocation de chômage peut bénéficier d'une allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dont la durée est fonction de la durée du travail et de l'âge (voir ci-dessous), avec un taux de cotisations pouvant aller jusqu'à 11,37 % pour les personnes ayant une allocation supérieure au SMIC.

L'allocation n'est versée qu'après un délai d'attente minimal de 7 jours augmenté d'une carence "congrés payés" et "indemnités de rupture" si le salarié perçoit une indemnité de congés payés et des indemnités de rupture.

Indemnisation au titre de l'ARE : les grandes lignes

La convention du 19 février 2009 met en place une filière unique d'indemnisation : Condition d'affiliation pour une ouverture de droits

Pour être indemnisé, un demandeur d'emploi doit justifier de 4 mois d'affiliation minimum. Durée d'indemnisation

La durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation à l'assurance chômage selon la règle un jour d'affiliation donne droit à un jour d'indemnisation.

Par exemple, si une personne a cotisé 10 mois à l'assurance chômage, elle est indemnisable pendant 10 mois (sous réserve qu'elle réponde aux autres conditions habituelles d'indemnisation).

Cette durée est cependant limitée à 24 mois et, pour les salariés de plus de 50 ans, à 36 mois.

Période de référence :

L'affiliation s'apprécie au cours d'une période de référence de 28 mois qui précède la fin de contrat de travail ou de 36 mois pour les personnes de plus de 50 ans.

Durée d'affiliation et période de référence :

Minimum 4 mois d'activité (122 jours ou 610 heures) au cours des 28 derniers mois ou des 36 mois pour les 50 ans et plus.

Durée d'indemnisation : Egale à la durée d'affiliation

Durée maximum d'indemnisation : Pour les moins de 50 ans : 24 mois (730 jours)
Pour les 50 ans et plus : 36 mois (1095 jours)

* Pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai est de 7 jours à compter de la date à laquelle il est informé de l'autorisation notifiée à l'employeur de la décision de l'autorité administrative compétente.

Tableau comparatif sur les droits à l'ARE et au CTP

Attention :

l'âge s'apprécie à la fin du contrat de travail. Fin du délai de réflexion en cas d'acceptation du CTP ou fin de la période de préavis en cas de refus du CTP.

	Le salarié accepte le CTP	Le salarié n'accepte pas le CTP
Contrat de travail	Le contrat de travail est rompu à la fin du délai de réflexion de 21 jours* suivant la proposition du CTP.	Le contrat se poursuit pendant la durée du préavis légal ou conventionnel.
Indemnités de rupture	Versement au salarié de toutes les indemnités de rupture prévues par le code du travail ou la convention collective à l'exception des indemnités légales de préavis versées par l'employeur à Pôle emploi.	Versement au salarié de la totalité des indemnités de rupture prévues par le code du travail ou la convention collective. Application d'un délai d'attente de 7 jours, d'un différé d'indemnisation «congés payés» si perception par le salarié d'une indemnité compensatrice de congé payé, et d'un différé d'indemnisation «spécifique» si perception par le salarié d'indemnité de rupture de contrat de travail supérieures aux indemnités légales
Statut	Stagiaire de la formation professionnelle en dehors des périodes de travail du CTP. Salarié en contrat à durée déterminée durant les périodes de travail du CTP.	Demandeur d'emploi.
Indemnisation brute et durée	Durée : 12 mois de date à date. En dehors des périodes de travail du CTP : 80 % du salaire brut. Voir page 3. Durant les périodes de travail du CTP : rémunération au moins équivalente à l'allocation de transition professionnelle. Si absence de reclassement à l'issue du CTP, perception de l'ARE*, la période indemnisée en CTP venant en déduction de la durée des droits à l'ARE*, à l'exception des périodes travaillées. Voir page 3.	Entre 57,4 % et 75 % du salaire (pour les revenus les plus faibles). Pour le calcul de la durée des droits, l'âge s'apprécie à la fin du contrat de travail (fin du préavis). Durée d'indemnisation : en fonction de l'âge et de la durée du travail. Voir page 5.
Montant net de l'allocation	Pas de cotisation CSG, CRDS. Cotisation retraite complémentaire : 3 % de l'assiette ayant servi de base de calcul à l'allocation de transition professionnelle.	Si allocation supérieure au SMIC, cotisation CSG, CRDS. Cotisation retraite complémentaire : 3 % du SJR*. Voir page 9.
Début d'indemnisation	Au lendemain de la fin du contrat de travail : pas de carence ni de différé. Voir page 3.	A l'épuisement : • de la carence correspondant aux congés payés non pris ; • de la carence spécifique en cas de perception d'indemnités supra-légales calculées en divisant ces indemnités par le SJR** (plafonnée à 75 jours) ; • délai d'attente de 7 jours. Voir page 9.
Accompagnement personnalisé + aides au reclassement	Accompagnement immédiat et renforcé, dans le cadre du parcours de retour à l'emploi avec un interlocuteur unique. Voir p3.	Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE).
Reprise d'un emploi salarié ou non	Interruption du versement de l'allocation. Versement d'une indemnité différentielle si la rémunération au titre de l'emploi repris est, à nombre d'heures égal, inférieure d'au moins 15 % à la rémunération brute précédente. Voir page 3. Versement d'une aide à la transition en cas de reprise d'une activité professionnelle avant la fin du CTP. Voir page 3. Possibilité de réintégration du CTP en cas de rupture du contrat de travail durant la période d'essai et avant la fin du CTP (délai de 12 mois). Voir page 3.	Activité salariée ou non : cumul partiel rémunération/allocation. Suspension du versement des allocations si reprise d'une activité à temps plein.

* Allocation d'aide au retour à l'emploi ** Salaire journalier de référence

Obligations et démarches de l'employeur

L'employeur doit proposer le CTP à tous ses salariés, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel, soit lors de l'entretien préalable de licenciement individuel, soit à l'issue de la dernière réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Quel que soit le nombre de licenciements envisagés, le délai de réflexion du salarié est de 21 jours* pour accepter ou refuser cette proposition.

L'employeur verse à Pôle emploi :

- l'indemnité légale de préavis à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas accepté le CTP, incluant l'ensemble des charges sociales, dans la limite de la somme correspondant à 2 mois de préavis.
- l'allocation de formation acquise annuellement par les salariés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF)** à raison de 20 heures par an.

L'employeur verse au salarié :

- l'ensemble des indemnités de rupture, à l'exception de l'indemnité légale de préavis.

Les différentes étapes :

Étape 1

L'employeur doit se rapprocher du pôle emploi de son bassin pour :

- l'informer ;
- lui commander un dossier CTP (possibilité de le commander par Internet, www.pole-emploi.fr)

Étape 2

L'employeur remet au salarié un document d'information contre récépissé :

- soit lors de l'entretien individuel préalable ;
- soit à l'issue de la réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Étape 3

Si le salarié accepte le CTP (le salarié doit donner sa réponse dans les 21 jours*) :

- l'employeur renvoie, dans les 8 jours suivant l'expiration du délai de réflexion du salarié, au Pôle emploi de son bassin la demande d'allocation et les pièces demandées que le salarié lui a retournées ainsi que l'attestation d'employeur, le bulletin de réponse du salarié.

Étape 4

L'employeur verse sa participation (l'indemnité de préavis correspondant à une durée maximale de 2 mois + l'allocation de formation dans le cadre du DIF*) à Pôle emploi, qui appelle les fonds dans le mois suivant la rupture du contrat de travail. Ces sommes sont exigibles au plus tard le 25 du deuxième mois suivant le fin du contrat de travail.

*pour un salarié dont le licenciement est soumis à autorisation, le délai est de 7 jours à compter de la date à laquelle il est informé de l'autorisation notifiée à l'employeur par l'autorité administrative compétente.

Le calendrier du bénéficiaire en cas d'acceptation du CTP

Avant la fin du contrat de travail

Dans les 21 jours* suivant la date à laquelle le CTP lui a été proposé par l'employeur, le salarié :

- peut s'adresser à son pôle emploi ;
- doit faire connaître sa décision à l'employeur.

Comment ? En lui retournant le bulletin de réponse que celui-ci lui a remis.

En cas d'acceptation, le salarié doit compléter la demande d'allocations remise par l'employeur et joindre une copie de sa carte de Sécurité sociale, copie d'une pièce d'identité (en cours de validité), un relevé d'identité bancaire ou postal et redonner le tout à l'employeur qui renverra l'ensemble du dossier à Pôle emploi : l'employeur adresse une copie du dossier transmis au salarié ;

- l'absence d'acceptation dans les 21 jours* équivaut à un refus et l'employeur poursuit alors le licenciement pour motif économique.

Pour contacter
Pôle emploi :

39 95

(coût d'une communication locale)

Après la fin du contrat de travail

Le bénéficiaire :

- signe le CTP dans les 15 jours suivant l'expiration du délai de réflexion,
- est convié au premier entretien dans les 8 jours suivants la désignation de son conseiller personnel ,
- signe son plan d'action concertée au plus tard dans les 8 semaines suivant le premier entretien.

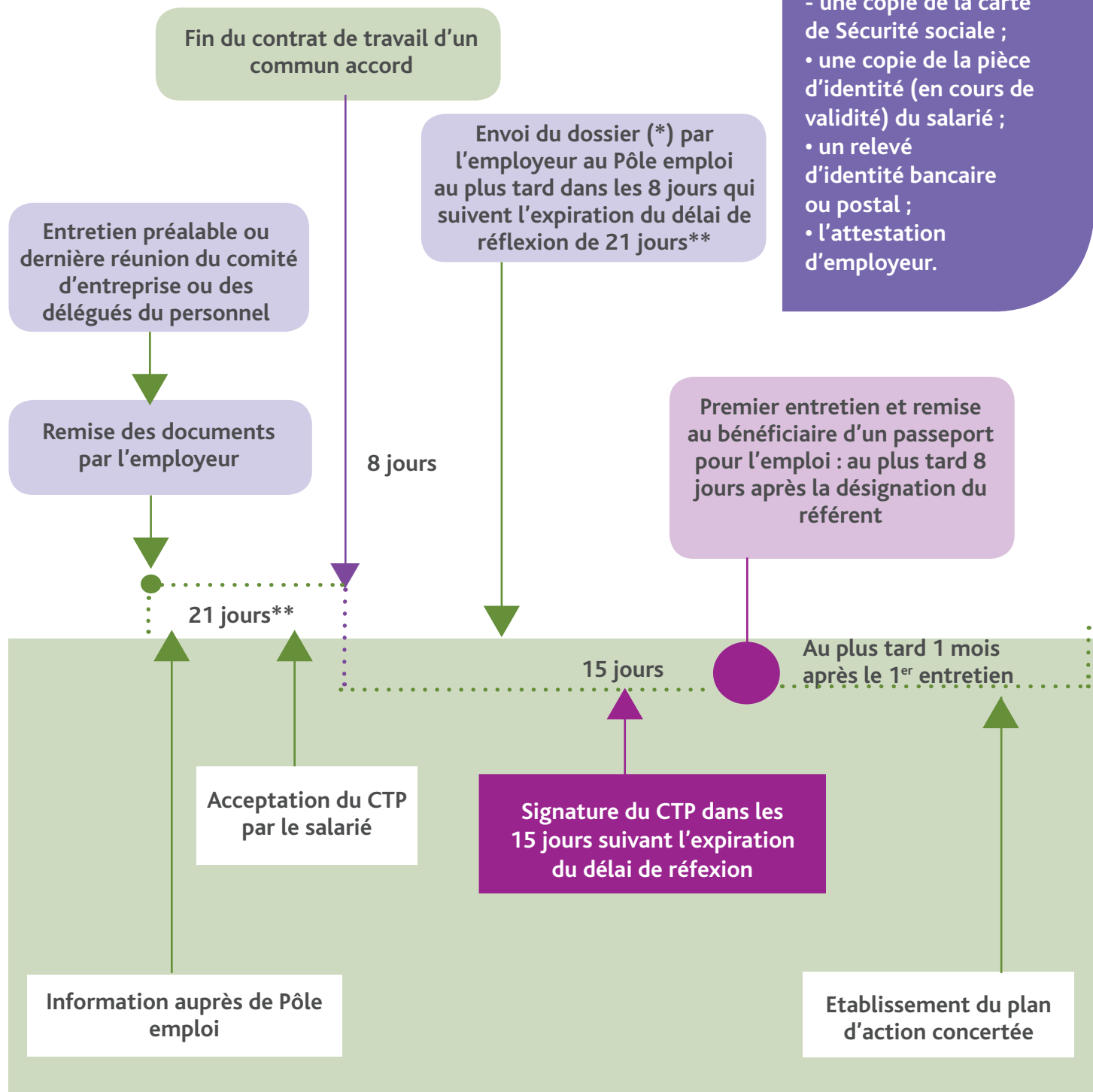
À tout moment, en cas de problème, le bénéficiaire a la possibilité de contacter le conseiller personnel qui suit son dossier.

Ultérieurement

Le bénéficiaire doit actualiser sa situation chaque mois en informant Pôle emploi.

* Pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai est de 7 jours à compter de la date à laquelle il est informé de l'autorisation notifiée à l'employeur de l'autorité administrative compétente.

Tableau récapitulatif des différentes étapes



* Le dossier comprend :

- le bulletin de réponse du salarié ;
- la demande d'allocation ;
- une copie de la carte de Sécurité sociale ;
- une copie de la pièce d'identité (en cours de validité) du salarié ;
- un relevé d'identité bancaire ou postal ;
- l'attestation d'employeur.

** Pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai est de 7 jours à compter de la date à laquelle il est informé de l'autorisation notifiée à l'employeur par l'autorité administrative compétente.