



LE CONTRAT DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

SYNTHÈSE

Mis en place à titre expérimental dans certains bassins d'emplois précisément délimités, le contrat de transition professionnelle (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**. 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.

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 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.

A SAVOIR

Le CTP est signé entre le salarié concerné et la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) spécialement créée à cet effet (« Transitio CTP »). Cette filiale dispose d'un correspondant dans chaque Maison de l'emploi concernée par le dispositif du CTP. Toutefois, dans les nouveaux bassins d'emploi où est expérimenté le CTP (soit, à l'heure actuelle, le Havre, Niort, Calais, Châteauroux, Châtelleraut, Douai, l'Étang de Berre, Mulhouse, Auxerre, Dreux, Les Mureaux-Poissy, Saint-Quentin, la Vallée de l'Arve, Hagetmau, Briey-bassin houiller, Marne moyenne, Thiers, Saint-Étienne, Colmar, Orange-Carpentras, Saint-Brieuc - Loudéac, Vallée de la Maurienne, Fumel, Saint-Claude et Saint-Nazaire, voir ci-dessous), les missions dévolues à la filiale de l'AFPA sont assurées par « Pôle emploi ».

Sommaire

- 1) **QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES ?**
- 2) **QUELS SONT LES SALARIÉS CONCERNÉS ?**
- 3) **QUELLE EST LA PROCÉDURE ?**
- 4) **COMMENT SE DÉROULE LE CTP ?**
- 5) **QUELLE EST LA DURÉE DU CTP ?**
- 6) **QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DU BÉNÉFICIAIRE DU CTP ?**
- 7) **EN QUOI CONSISTE L'ALLOCATION DE TRANSITION PROFESSIONNELLE ?**
- 8) **LES PRÉLÈVEMENTS OPÉRÉS SUR L'ATP**
- 9) **QUE SE PASSE-T-IL À L'ISSUE DU CTP ?**



1) QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES ?

Sont tenues de proposer un contrat de transition professionnelle à leurs salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé, les entreprises non soumises aux dispositions relatives au congé de reclassement (c'est-à-dire principalement les entreprises de moins de 1000 salariés et celles en redressement ou liquidation judiciaire, quel que soit leur effectif), qui engagent une procédure de licenciement pour motif économique entre le 15 avril 2006 et le 1er décembre 2010, à l'égard des salariés de leurs établissements implantés dans les bassins d'emploi de Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes et Vitré. La liste précise des communes appartenant à ces bassins d'emploi est donnée par **l'arrêté du 21 avril 2006** (JO du 22 avril) complété par l'arrêté du 30 janvier 2009, celui du 4 juin 2009 et celui du 20 février 2010 cités en référence.

Les dispositions relatives au CTP s'appliquent également aux procédures de licenciement pour motif économique engagées avant le 1er décembre 2010 et à compter :

- du 1er février 2009 dans les bassins d'emploi du Havre et de Niort, dont la délimitation précise est fixée par **l'arrêté du 30 janvier 2009** complété par un **arrêté du 4 juin 2009** ;
- du 1er mars 2009 dans les bassins d'emploi de Calais, Châteauroux, Châtelleraut, Douai, l'Étang de Berre et Mulhouse, dont la délimitation précise est fixée par **l'arrêté du 27 février 2009** complété par un **arrêté du 4 juin 2009** ;
- du 1er juin 2009 dans les bassins d'emploi d'Auxerre, Dreux, Les Mureaux-Poissy, Saint-Quentin et la Vallée de l'Arve dont la délimitation précise est fixée par **l'arrêté du 4 juin 2009**.
- du 12 juillet 2009 dans le bassin d'emploi d'Hagetmau dont la délimitation précise est fixée **par l'arrêté du 8 juillet 2009**.
- du 3 octobre 2009 dans les bassins d'emploi de Briey-bassin houiller, Marne moyenne, Thiers et Saint-Étienne, dont la délimitation précise est fixée par **l'arrêté du 1er octobre 2009** complété par un arrêté du 30 mars 2010 ;
- du 1er avril 2010 dans les bassins d'emploi de Colmar, d'Orange-Carpentras, de Saint-Brieuc - Loudéac et de la Vallée de la Maurienne, dont la délimitation précise est fixée par **un arrêté du 30 mars 2010**
- du 1er mai 2010 dans le bassin d'emploi de Fumel dont la délimitation précise est fixée par **un arrêté du 17 mai 2010** ;
- du 1er juillet 2010 dans les bassins d'emploi de Saint-Claude et de Saint-Nazaire, dont la délimitation précise est fixée par **un arrêté du 20 juillet 2010**.

Pour l'application de ces dispositions, une procédure de licenciement est réputée engagée à la première des dates suivantes :

1. La date de réception de la convocation prévue à l'article L. 1233-11 du code du travail, lorsque le licenciement économique doit être précédé d'un entretien préalable ;
2. La date de réception de la convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévue à l'article L.1233-28 du même code, dans les autres cas.

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. Cette contribution est recouvrée et contrôlée par



Pôle emploi.

Cette disposition ne s'applique toutefois pas aux procédures de licenciement engagées entre le 1er décembre 2008 et le 28 décembre 2008 (date de publication de la loi du 27 décembre 2008 citée en référence), dans les bassins d'emploi (hors les 18 nouveaux bassins d'emploi créés par cette même loi), lorsqu'a déjà eu lieu, soit l'entretien préalable au licenciement, soit la première réunion des instances représentatives du personnel.

2) QUELS SONT LES SALARIÉS CONCERNÉS ?

Ont la faculté de bénéficier d'un contrat de transition professionnelle les salariés appartenant aux entreprises visées ci-dessus, dont la procédure de licenciement pour motif économique est engagée à titre individuel ou collectif entre le 15 avril 2006 (date fixée au 1er février 2009 dans les bassins d'emploi du Havre et de Niort, au 1er mars 2009 dans les bassins d'emploi de Calais, Châteauroux, Châtelleraut, Douai, l'Étang de Berre et Mulhouse, au 1er juin 2009 dans les bassins d'emploi d'Auxerre, Dreux, Les Mureaux-Poissy, Saint-Quentin et la Vallée de l'Arve, au 12 juillet 2009 dans le bassin d'emploi d'Hagetmau, au 3 octobre 2009 dans les bassins d'emploi de Briey-bassin houiller, Marne moyenne, Thiers et Saint-Étienne, au 1er avril 2010 dans les bassins d'emploi de Colmar, d'Orange-Carpentras, de Saint-Brieuc - Loudéac et de la Vallée de la Maurienne et au 1er mai 2010 dans le bassin d'emploi de Fumel et au 1er juillet 2010 dans les bassins d'emploi de Saint-Claude et de Saint-Nazaire) et le 1er décembre 2010.

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.

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.

Dans les bassins d'emploi concernés, le contrat de transition professionnelle remplace la **convention de reclassement personnalisé**.

Un contrat de transition professionnelle est, en outre, proposé aux personnes ayant adhéré à une convention de reclassement personnalisée (CRP) à compter de la date suivante :

1. Le 19 novembre 2008 dans les bassins d'emploi de Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes.
2. Le 19 décembre 2008 dans les bassins d'emploi de Calais, Châteauroux, Châtelleraut, l'Étang de Berre et Mulhouse ;
3. Le 19 mars 2009 dans les bassins d'emploi d'Auxerre, Charleville-Mézières, Douai, Dreux, Le Havre, Les Mureaux-Poissy, Montbéliard, Niort, Saint-Quentin, la Vallée de l'Arve et Vitré.
4. Le 2 mai 2009 dans le bassin d'emploi d'Hagetmau.
5. Le 24 juillet 2009 dans les bassins de Briey-bassin houiller, Thiers et Saint-Étienne ;
6. Le 21 janvier 2010 dans les bassins de Colmar, de la Marne moyenne, d'Orange-Carpentras, de Saint-Brieuc - Loudéac et de la Vallée de la Maurienne.
7. Le 20 février 2010 dans le bassin de Fumel ;
8. Le 22 avril 2010 dans les bassins de Saint-Claude et de Saint-Nazaire.

Cette proposition est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée par la filiale de l'AFPA pour les bassins d'emploi de Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes et Vitré et par Pôle emploi pour les autres bassins d'emploi mentionnés ci-dessus. La personne dispose d'un délai de 21 jours à partir de la date de réception de cette lettre pour accepter ou refuser de signer le CTP :



- si elle accepte, le CTP est conclu pour une durée de 12 mois de laquelle sera alors déduite la durée ayant couru depuis la conclusion de la CRP, et cette dernière prend fin à la date à laquelle débute le CTP ;
- si elle refuse ou s'abstient de répondre dans ce délai de 21 jours, elle continue de bénéficier de sa CRP dans les conditions d'origine.

3) QUELLE EST LA PROCÉDURE ?

LA PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

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, contre récépissé, un document d'information sur le CTP. 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.

Compte tenu de la date limite d'expérimentation de ce dispositif, la proposition de l'employeur devra être faite avant le 10 décembre 2010.

LE DOCUMENT D'INFORMATION REMIS AU SALARIÉ COMPREND :

- une notice d'information ;
- le modèle de contrat de transition professionnelle, tel qu'il est annexé au **décret du 14 avril 2006** ;
- un récépissé de remise du document et un bulletin de réponse que le salarié remet à l'employeur dûment complété avant l'expiration du délai de réponse (sur ce délai, voir précisions ci-dessous).

A noter :

- L'employeur peut se procurer, auprès du Pôle emploi, les documents nécessaires à la mise en œuvre du CTP.
- 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 » dans les bassins d'emploi du Havre, de Niort, de Calais, de Châteauroux, de Châtellerauld, de Douai, de l'Étang de Berre, de Mulhouse d'Auxerre, de Dreux, des Mureaux-Poissy, de Saint-Quentin, de la Vallée de l'Arve, de Hagetmau, de Briey-bassin houiller, de Marne moyenne, de Thiers, de Saint-Étienne de Colmar, d'Orange-Carpentras, de Saint-Brieuc - Loudéac, de la Vallée de la Maurienne et de Fumel, de Saint-Claude et de Saint-Nazaire), dans un délai de 14 jours à compter de son inscription comme demandeur d'emploi. Il doit alors communiquer à la filiale de l'AFPA (ou, le cas échéant, à « Pôle emploi ») l'ensemble des éléments nécessaires à l'établissement du contrat. Pôle emploi peut l'aider dans cette démarche.



LA RÉPONSE DU SALARIÉ

Le salarié dispose d'un délai de réponse de 21 jours pour accepter ou refuser de souscrire au contrat de transition professionnelle. Ce délai court à compter de la date de remise, par l'employeur, du document d'information sur le CTP (voir ci-dessus) ; pour le salarié dont le licenciement est soumis à autorisation (un salarié dit « protégé », comme par exemple un délégué du personnel), 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.

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.

Lorsqu'à la date prévue par le code du travail pour l'envoi des lettres de licenciement, le délai de réflexion dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de contrat de transition 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 transition professionnelle, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

- 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).

En cas d'acceptation par le salarié, 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 dans les bassins d'emploi pour lesquels cette institution est compétente ; voir ci-dessus) formalise par écrit le contrat de transition professionnelle avec son bénéficiaire conformément au **modèle de contrat** annexé au décret n° 2006-440 du 14 avril 2006.

- 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 ; le salarié ne pourra donc ni bénéficier des actions destinées à favoriser son reclassement, ni prétendre à l'allocation de transition professionnelle, ni à l'allocation différentielle : il aura droit, s'il en remplit les conditions, à l'indemnisation par **l'assurance chômage** dans les conditions prévues par la réglementation.

Les salaires dus pendant le délai de réponse du salarié (soit 21 jours, voir ci-dessus) sont couverts par l'assurance des créances des salaires, en cas de cessation de paiement. Il en va de même des créances résultant de la rupture du contrat de travail des salariés auxquels a été proposé le contrat de transition professionnelle, sous réserve que l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, ait proposé ce contrat aux intéressés au cours de l'une des périodes visées au 2° de l'article L. 3253-8 du Code du travail, c'est-à-dire pendant la période d'observation, dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de sauvegarde, de redressement ou de cession, dans les quinze jours suivant le jugement de liquidation ou pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire.

Syndicat National Solidaires Assurance : Web: <http://www.solidaires-assurance.fr> e-mail : solidairassurance@orange.fr



Les obligations de communication à la charge de l'employeur

Quelle que soit la décision du salarié auquel a été proposé le CTP, l'employeur transmet à la structure de gestion retenue par la filiale de l'AFPA (c'est-à-dire en principe Pôle Emploi), au plus tard dans les 8 jours suivant l'expiration du délai de réponse du salarié, avec copie au salarié :

- en cas de refus du salarié, le bulletin de réponse dûment complété et signé ;
- en cas d'acceptation du salarié, le bulletin de réponse accompagné d'un formulaire d'allocation de transition professionnelle rempli par le salarié et d'une attestation de l'employeur.

En l'absence de réponse du salarié au terme du délai de réponse, l'employeur doit retourner le bulletin de réponse en précisant que le salarié n'a pas répondu dans le délai.

4) COMMENT SE DÉROULE LE CTP ?

Le contrat de transition professionnelle est conclu entre le bénéficiaire et la filiale de l'AFPA spécialement créée à cet effet (« Transito CTP »). Cette filiale dispose d'un correspondant dans chaque Maison de l'emploi appartenant aux bassins d'emploi concernés par l'expérimentation du CTP. Toutefois, dans les nouveaux bassins d'emploi où est expérimenté le CTP (soit, à l'heure actuelle, les bassins d'emploi du Havre, de Niort, de Calais, de Châteauroux, de Châtelleraut, de Douai, de l'Étang de Berre, de Mulhouse d'Auxerre, de Dreux, des Mureaux-Poissy, de Saint-Quentin, de la Vallée de l'Arve, de Hagetmau, de Briey-bassin houiller, de Marne moyenne, de Thiers, de Saint-Étienne de Colmar, d'Orange-Carpentras, de Saint-Brieuc - Loudéac, de la Vallée de la Maurienne et de Fumel, de Saint-Claude et de Saint-Nazaire), les missions dévolues à la filiale de l'AFPA sont assurées par « Pôle emploi ».

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 -(selon le cas, filiale de l'AFPA ou Pôle emploi, voir ci-dessus) -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. Ces CDD doivent être d'une durée inférieure à 6 mois et sont renouvelable une fois avec le même employeur dans la limite d'une durée totale elle-même inférieure à 6 mois. Conclues au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de personnes sans emploi, ces CDD n'ouvrent pas droit, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, à l'indemnité de fin de contrat (ou indemnité de précarité).

Ces périodes peuvent également être accomplies dans le cadre de contrats de travail temporaire conclus en application des **articles L.1251-5 et L. 1251-6 du code du travail** ;

- 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. Cette allocation est égale à la différence entre l'allocation de transition professionnelle et le salaire net perçu au titre de la période travaillée.

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.



Ainsi, par exemple, si un salarié ayant 2 ans d'ancienneté, avait droit, en vertu de la convention collective applicable, à un préavis de 3 mois, une indemnité égale à un mois de rémunération devra lui être versée par l'employeur. 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'État prenant en charge ce doublement.

Les actions menées au profit des bénéficiaires du contrat de transition professionnelle peuvent être financées par les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) et par les collectivités locales compétentes. La participation de celles-ci, notamment des régions, à la mise en œuvre des contrats de transition professionnelle, notamment au financement de la formation des bénéficiaires est déterminée dans le cadre d'une convention signée avec l'État.

5) 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. 4° A la date d'exercice de la nouvelle activité en cas de création ou de reprise d'entreprise.

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.



6) QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DU BÉNÉFICIAIRE DU CTP ?

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

1. Être actif dans sa recherche d'emploi ou dans son projet de création ou de reprise d'entreprise ;
2. 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 ;
3. 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 ;
4. 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. Les litiges susceptibles de survenir quant à l'interprétation des obligations réciproques du bénéficiaire et de la filiale de l'AFPA (ou Pôle emploi), relèvent, à défaut de conciliation, du tribunal de grande instance ; sur ce point, on peut se reporter aux précisions figurant à l'article 5 du modèle de contrat de transition professionnelle annexé au [décret du 14 avril 2006](#) précité.].

7) 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,
- et perçoit une « allocation de transition professionnelle » (ATP) égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des 12 mois précédant la conclusion du contrat de transition professionnelle.

LA BASE DE CALCUL DE L'ATP

La base (ou « l'assiette ») de calcul de l'ATP ne comprend ni les périodes non travaillées ni les périodes de suspension du contrat de travail. Le salaire moyen brut servant de base au calcul de l'allocation de transition professionnelle inclut tous les éléments de salaire (à l'exception des majorations pour heure supplémentaire) et les rémunérations, qui, bien que perçues pendant la période des douze mois, ne se rapportent pas à la période considérée. Sont exclus les frais professionnels et toutes sommes trouvant leur origine dans la rupture du contrat de travail comme les indemnités compensatrices de congés payés ou les indemnités de préavis.



LE VERSEMENT DE L'ATP

L'allocation de transition professionnelle est versée mensuellement.

Ce versement est suspendu lorsque le bénéficiaire du contrat de transition professionnelle est pris ou susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces (indemnités journalières) de l'assurance maladie, est admis à bénéficier de l'allocation parentale d'éducation, du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) ou au bénéfice de l'allocation de présence parentale (pour en savoir plus sur ces prestations, on peut se reporter aux informations figurant sur le site <http://www.caf.fr>).

Le versement de l'allocation est interrompu lorsque le contrat de transition professionnelle est arrivé à son terme ou lorsqu'il fait l'objet d'une rupture anticipée (voir ci-dessus « Quelle est la durée du CTP ? »).

8) 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.

9) 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 dans les bassins d'emploi qui relèvent de sa compétence), 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 oeuvre de son parcours professionnel.