

PARIS, le 15/06/2006

DIRECTION DE LA REGLEMENTATION DU
RECOUVREMENT ET DU SERVICE
DIRRES

LETTRE CIRCULAIRE N° 2006-079

OBJET : Contrat de transition professionnelle

L'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 met en place, à titre expérimental dans sept bassins d'emploi, le contrat de transition professionnelle applicable aux procédures de licenciement pour motif économique engagées entre le 15 avril 2006 et le 1^{er} mars 2007 par les entreprises de moins de 1000 salariés. Dans ces entreprises, le dispositif se substitue aux conventions de reclassement personnalisé.

1. PRESENTATION DU CONTEXTE

L'article 32 de la loi n°2006-339 du 23 mars 2006 pour le retour à l'emploi et sur les droits et devoirs des bénéficiaires des minima sociaux habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance les dispositions nécessaires à la mise en oeuvre à titre expérimental, d'un dispositif d'accompagnement personnalisé et renforcé des salariés licenciés pour motif économique, dit « contrat de transition professionnelle ».

Cette expérimentation est mise en place par l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 et le décret n° 2006-440 du 14 avril 2006 respectivement publiés au Journal Officiel des 14 et 15 avril 2006.

Le contrat de transition professionnelle vient compléter les mesures existantes :

- *le congé de reclassement* applicable dans les entreprises de plus de 1.000 salariés ;
- *la convention de reclassement personnalisé* applicable dans les entreprises de moins de 1.000 salariés pour les salariés remplissant certaines conditions notamment de durée d'affiliation à l'assurance chômage.

L'expérimentation se déroulera sur sept bassins d'emplois¹, entre le 15 avril 2006 et le 1er mars 2008, date de fin des derniers contrats. Sont à ce titre concernées les URSSAF de Charleville-Mézières, Montbéliard, Brest, Epinal, Toulon, Valenciennes et Rennes.

Elle fera l'objet d'un rapport d'évaluation présenté au Parlement avant le 1^{er} juin 2008 et soumis à l'avis préalable des institutions gestionnaires de l'assurance chômage.

Pour être mis en œuvre, ce dispositif nécessite au préalable l'accord du bureau de l'Unedic et la conclusion d'une convention entre l'Etat et les partenaires de chaque région d'accueil.

Le dispositif expérimental présente un grand nombre de points communs avec la convention de reclassement personnalisé (CRP). Pour autant, des différences importantes méritent d'être signalées :

- Le bénéficiaire signe son contrat avec une filiale de l'Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA), représentée dans chacun des sites au niveau des maisons de l'emploi. Il bénéficie d'un accompagnement « assuré par l'ensemble des acteurs du service public de l'emploi ».
- Le contrat de transition professionnelle comprend des mesures de suivi personnalisé par un référent, d'accompagnement à la recherche d'emploi, des périodes de formation et des périodes de travail sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 6 mois au sein d'entreprises ou d'organismes publics ou privés.
- Le montant de l'allocation servie et sa durée de versement sont supérieurs dans le cadre du contrat de transition professionnelle : 80 % pendant 12 mois, contre 80 % du salaire de référence pendant 91 jours et 70 % pendant 5 mois dans le cas de la convention de reclassement personnalisé.

¹ Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié, Toulon, Valenciennes et Vitry : ces sites ont été choisis en raison de « risques de licenciements économiques sérieux », d'après le rapport au Président de la République. L'arrêté du 21 avril 2006 fixe la liste des communes appartenant à ces bassins d'emplois.

2 PRESENTATION DU DISPOSITIF DE CONTRAT DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

2.1. CHAMP D'APPLICATION DU CONTRAT DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le dispositif s'applique aux entreprises de moins de 1.000 salariés ainsi qu'aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire (quel que soit leur effectif) qui engagent une procédure de licenciement économique individuel ou collectif entre le 15 avril 2006 et le 1er mars 2007 à l'égard de salariés dont l'établissement est implanté sur l'un des sites choisis pour l'expérimentation. Dans ces entreprises, le dispositif se substitue aux conventions de reclassement personnalisé.

2.2. PROCEDURE A RESPECTER PAR L'EMPLOYEUR ET PORTEE DU CONTRAT

L'employeur propose au salarié susceptible de faire l'objet d'un licenciement pour motif économique de conclure un contrat de transition professionnelle. Ce dernier dispose d'un délai de 21 jours pour faire connaître sa réponse.

L'acceptation emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord à l'issue de ce délai. Cette rupture ouvre droit au versement de l'indemnité légale de licenciement pour motif économique sous réserve de dispositions plus favorables prévues par la convention collective. En revanche, l'indemnité de préavis n'est pas versée au salarié.

Si l'employeur ne propose pas ce contrat, il est redevable d'une sanction financière égale à deux mois de salaire et aux cotisations sociales patronales afférentes versées à l'UNEDIC pour le compte de l'AFPA.

Le contrat de transition professionnelle est conclu pour une durée de douze mois entre le salarié et la filiale de l'AFPA créée dans chacun des sites pour gérer ce dispositif. Il peut prendre fin de façon anticipée en cas de signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat de travail temporaire ou d'une durée déterminée de plus de 6 mois, ainsi qu'en cas de création ou de reprise d'entreprise.

2.3. REMUNERATION ET PROTECTION SOCIALE DU BENEFICIAIRE

Le titulaire du contrat de transition professionnelle a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Rémunération du titulaire du contrat

Quatre situations peuvent être rencontrées :

- *Pendant la durée du contrat de transition professionnelle et en dehors des périodes de travail*, le bénéficiaire perçoit une allocation mensuelle égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des douze derniers mois de son activité professionnelle. Cette allocation est à la charge de la filiale de l'AFPA. Son versement est suspendu lorsque le titulaire du contrat perçoit certains types de revenus (prestations en espèces de la Sécurité sociale, allocation parentale d'éducation, complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant, allocation de présence parentale).

- *Les périodes de travail* donnent lieu au versement du salaire correspondant à l'emploi. Si celui-ci est inférieur au montant de l'allocation de transition professionnelle, une allocation différentielle lui est versée (article 6 de l'ordonnance).
- *Lorsque le bénéficiaire reprend un emploi avant le terme du contrat de transition professionnelle*, il perçoit une aide équivalant à la moitié de l'allocation restant à courir jusqu'au terme du contrat. Cette aide est plafonnée à trois fois le montant de l'allocation mensuelle.
- *Lorsque cet emploi donne lieu à une rémunération inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de son emploi d'origine pour un même nombre d'heures*, le salarié perçoit l'indemnité différentielle de reclassement prévue pour les bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé et destinée à compenser la baisse de rémunération. Celle-ci est versée dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % des droits résiduels à l'allocation de transition professionnelle (article 7 de l'ordonnance).

Protection sociale du titulaire du contrat

Le bénéficiaire d'un contrat de transition professionnelle conserve la qualité d'assuré et bénéficie du maintien des droits aux prestations de l'assurance maladie maternité invalidité et décès et d'une couverture au titre des accidents du travail et maladies professionnelles.

La durée du contrat est prise en considération pour l'ouverture du droit à pension de vieillesse. Une participation fixée à 3 % du salaire antérieur est prélevée sur l'allocation versée au bénéficiaire pour lui permettre d'acquérir des droits auprès des régimes complémentaires de retraite.

Au regard de l'assurance chômage, la durée passée sous contrat de transition professionnelle s'impute sur la durée de versement de l'allocation d'assurance chômage.

4. FINANCEMENT DE L'ALLOCATION DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le financement de cette allocation, versée par les filiales de l'AFPA, est assuré de manière partagée par les entreprises, l'Etat, le régime d'assurance chômage et le cas échéant par les collectivités locales compétentes.

Les entreprises contribuent par le versement, à l'assurance chômage pour le compte de la filiale de l'AFPA, de l'équivalent du montant légal de l'indemnité de préavis, qui aurait dû être versée au salarié en l'absence de conclusion d'un contrat de transition professionnelle, majorée des cotisations patronales (un mois de salaire pour une ancienneté comprise entre six mois et deux ans et deux mois de salaire pour une ancienneté supérieure à deux ans).

Dans le cas où l'indemnité qu'aurait perçue le salarié dépasse le montant légal, la fraction excédentaire lui est versée dès la rupture du contrat de travail. Cette somme est soumise aux cotisations et contributions de droit commun.

L'employeur doit également verser à l'assurance chômage, pour le compte de la filiale de l'AFPA, une somme correspondant au reliquat des droits acquis par le salarié, au moment de la rupture de son contrat de travail, au titre du droit individuel à la formation. Le reliquat, plafonné à 20 heures par année d'ancienneté et à 120 heures sur six ans est doublé. Ce doublement est pris en charge par l'Etat.

Le dispositif est également susceptible d'être financé par le produit de la contribution versée par l'employeur qui procède à un licenciement pour motif économique du salarié sans lui proposer le bénéfice d'un contrat de transition professionnelle.

Enfin, l'article 9 précise que le régime d'assurance chômage participe au financement du contrat de transition professionnelle dans des conditions fixées par une convention signée avec l'Etat.

5. REGIME SOCIAL DE L'INDEMNITE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'ordonnance précise que le contrat de travail du salarié ayant accepté de conclure un CTP est réputé rompu d'un commun accord.

Toutefois, en présence d'une rupture du contrat de travail pour motif économique, le régime des indemnités de rupture versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi trouve à s'appliquer chaque fois que le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 10 dans une même période de 30 jours.

Dans ce cas, l'indemnité versée –indemnité légale ou conventionnelle de licenciement- est exonérée de cotisations dans son intégralité et de CSG et de CRDS dans la limite de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou par la loi. Il convient de rappeler que l'indemnité légale due en cas de licenciement pour motif économique est égale au double de l'indemnité légale due lorsque le licenciement ne résulte pas d'un tel motif.

Dans les autres cas, lorsque la procédure de licenciement concerne moins de 10 salariés pour une même période de 30 jours, l'indemnité est exonérée de cotisations dans les limites applicables aux indemnités versées hors plan de sauvegarde de l'emploi il s'agit soit du double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié l'année précédant la rupture ou la moitié de l'indemnité versée dans la limite de six fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit du montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou par la loi- et de CSG/CRDS dans la limite de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. (voir lettre circulaire n°2006-073 du 24 mai 2006)

6. REGIME SOCIAL DE L'ALLOCATION VERSEE AU TITULAIRE DU CONTRAT

Le texte précise que l'allocation de transition professionnelle est soumise aux mêmes cotisations et contributions sociales que l'allocation de reclassement personnalisé.

En conséquence, à l'instar de cette dernière, l'allocation de transition professionnelle est totalement exonérée de cotisations de sécurité sociale sur les salaires et de contributions sociales. Il en est ainsi de l'allocation mensuelle proprement dite ainsi que des allocations compensatrices ou différentielles calculées en proportion de l'allocation principale.

Durant toute la durée du contrat, le bénéficiaire est en effet placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. A ce titre, l'allocation n'est assujettie ni à la CSG ni à la CRDS (article L 136-2 III 3° du code de la Sécurité sociale et article 14 de l'ordonnance du 24 janvier 1996).

Par ailleurs, aucune cotisation d'assurance maladie n'est due. Les allocations de chômage ne sont plus assujetties au précompte maladie depuis le 1er janvier 1998. La couverture accident du travail ainsi que la validation des droits à la retraite de base sont assurés sans contrepartie.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT

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

NOR : SOCC0610906D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment son article L. 321-4-2 ;

Vu la loi n° 2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux, notamment son article 32 ;

Vu l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle,

Décète :

Art. 1^{er}. – Chaque salarié susceptible de bénéficier du contrat de transition professionnelle en application de l'article 1^{er} de l'ordonnance du 13 avril 2006 susvisée est 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.

Lorsque le licenciement pour motif économique envisagé doit être précédé d'un entretien préalable au licenciement, un document d'information est remis au salarié, contre récépissé, au cours de cet entretien préalable.

Lorsque le licenciement pour motif économique envisagé doit être soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel en application du 2^o de l'article L. 231-2 du code du travail, le document d'information est remis à chaque salarié concerné, contre récépissé, à l'issue de la dernière réunion des représentants élus du personnel.

Le salarié dispose d'un délai de réponse de vingt et un jours pour accepter ou refuser de souscrire ce contrat à partir de la date de remise du document d'information par l'employeur. Pour le salarié dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai est de sept 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'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes mentionnée à l'article 2 de l'ordonnance du 13 avril 2006 susvisée.

Lorsqu'à la date prévue par les articles L. 122-14-1 et L. 321-6 du 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 constitue la notification de son licenciement.

Art. 2. – Le document d'information remis par l'employeur au salarié comprend une notice d'information, le modèle de contrat annexé au présent décret, 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.

Quelle que soit la décision du salarié, l'employeur transmet à la structure de gestion retenue par la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes, au plus tard dans les huit 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, celui-ci est réputé avoir refusé le contrat de transition professionnelle. Dans ce cas, l'employeur retourne le bulletin de réponse en précisant que le salarié n'a pas répondu dans le délai.

L'ensemble des documents est remis à l'employeur sur sa demande par la structure de gestion pour le compte de la filiale de l'association nationale.

Art. 3. – L'allocation de transition professionnelle prévue par l'article 6 de l'ordonnance du 13 avril 2006 susvisée est versée mensuellement.

L'assiette de calcul ne comprend ni les périodes non travaillées ni les périodes de suspension du contrat de travail. Le salaire moyen brut servant d'assiette 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.

Lorsque la rémunération des périodes travaillées mentionnées à l'article 4 de l'ordonnance susvisée est inférieure à l'allocation de transition professionnelle, le bénéficiaire perçoit une allocation différentielle calculée comme la différence entre l'allocation de transition professionnelle et le salaire net perçu au titre de la période travaillée.

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. Le produit de cette participation est affecté au financement des retraites complémentaires des bénéficiaires du contrat de transition professionnelle.

Art. 4. – L'aide prévue à l'article 7 de l'ordonnance du 13 avril 2006 susvisée 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.

L'indemnité différentielle de reclassement prévue à l'article 7 de l'ordonnance du 13 avril 2006 susvisée est versée dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % du montant de l'allocation de transition professionnelle que le bénéficiaire aurait perçu jusqu'au terme du contrat de transition professionnelle.

Art. 5. – Le salarié dont le contrat de travail a été rompu pour motif économique sans que l'employeur lui ait proposé le bénéfice d'un contrat de transition professionnelle alors qu'il aurait dû le faire peut souscrire un contrat de transition professionnelle dans un délai de quatorze jours à compter de son inscription comme demandeur d'emploi.

L'intéressé communique à la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes l'ensemble des éléments nécessaires à l'établissement du contrat.

Art. 6. – Dans un délai de quinze jours à compter de la prise d'effet du contrat de transition professionnelle, la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes formalise par écrit le contrat de transition professionnelle avec son bénéficiaire conformément au modèle de contrat annexé au présent décret.

Art. 7. – Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 14 avril 2006.

DOMINIQUE DE VILLEPIN

Par le Premier ministre :

*Le ministre de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement,*
JEAN-LOUIS BORLOO

*Le ministre délégué à l'emploi, au travail
et à l'insertion professionnelle des jeunes,*
GÉRARD LARCHER

A N N E X E

MODÈLE DE CONTRAT DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Entre :

La filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes :

Adresse :

Représentée par M. et dûment mandaté à cet effet par la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes,

Et :

Le bénéficiaire :

Domicilié à :

N° de téléphone :

N° d'identifiant :

Préambule

Le contrat de transition professionnelle, d'une durée maximale de douze mois, vise à faire bénéficier, à titre expérimental, une personne dont le licenciement pour motif économique est envisagé d'une allocation de transition professionnelle égale à 80 % de son ancien salaire et d'un accompagnement personnalisé pour son retour à l'emploi.

Ce contrat détermine les engagements réciproques de la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes, d'une part, et de son bénéficiaire, d'autre part.

Article 1^{er}

Engagements de la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

Article 1^{er}-1

Prestations d'accompagnement

Dans les plus brefs délais suivant l'expiration du délai de réponse accordé au salarié pour souscrire un contrat de transition professionnelle, la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes désigne un référent unique destiné à accompagner le bénéficiaire tout au long de son parcours de retour à l'emploi. Au plus tard dans les huit jours suivant cette désignation, le bénéficiaire a un premier entretien avec son référent.

Au plus tard 30 jours après ce premier entretien, la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes propose au bénéficiaire de signer un plan d'action concerté définissant le projet professionnel. Ce plan d'action concerté est établi conjointement et comprend les actions à mettre en œuvre en vue de son retour à l'emploi.

Ce plan d'action concerté 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 ;
- des périodes de formation notamment orientées vers des métiers qui recrutent et impliquant une mobilité professionnelle ;
- des périodes de travail d'une durée maximum de 6 mois dans une même entreprise, sans pouvoir excéder neuf mois au total.

Le contenu du plan d'action concerté, 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.

Le référent remet au bénéficiaire un passeport pour l'emploi, outil de capitalisation des compétences et de suivi du parcours de transition professionnelle.

Le référent assure un entretien hebdomadaire avec le bénéficiaire en face à face ou par téléphone.

Quelle que soit la situation du bénéficiaire à l'expiration du contrat, la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes lui offre la possibilité, pendant une période maximale de six mois, de maintenir le contact avec son référent pour tous conseils et assistance dans la mise en œuvre de son parcours professionnel.

Article 1^{er}-2

Rémunération

La filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes assure au bénéficiaire du contrat le versement :

- d'une allocation de transition professionnelle pendant une durée maximum de 12 mois égale à 80 % de la rémunération brute moyenne antérieure ;
- une allocation différentielle lorsque la rémunération pendant les périodes de travail au cours du contrat est inférieure à l'allocation de transition professionnelle.

Article 1^{er}-3

Aides financières au retour à l'emploi

En cas de retour à l'emploi en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée de six mois ou plus, en contrat de travail temporaire de six mois ou plus ou en cas de création ou de reprise d'entreprise, la

filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes verse au bénéficiaire du contrat une aide équivalente à la moitié du montant de l'allocation de transition professionnelle que le bénéficiaire aurait perçu jusqu'au terme du contrat de transition professionnelle, sans que celle-ci puisse excéder trois fois le montant de l'allocation mensuelle versée.

Cette aide est versée en deux fractions égales. 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.

En outre, lorsque le bénéficiaire reprend un emploi en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée de six mois ou plus, en contrat de travail temporaire de six mois ou plus 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, la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes verse une indemnité différentielle de reclassement.

Le montant mensuel de l'indemnité différentielle de reclassement est égal à la différence entre le salaire mensuel servant de base de calcul de l'allocation de transition professionnelle et le salaire brut mensuel de base de l'emploi repris. Cette indemnité dont l'objet est de compenser la baisse de rémunération est versée mensuellement à terme échu pour une durée qui ne peut excéder douze mois et 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.

Outre les dispositions des articles 1^{er}-1 à 1^{er}-3, le bénéficiaire du contrat peut, le cas échéant, bénéficier des aides en faveur du reclassement ouvertes aux demandeurs d'emploi dans le cadre du régime d'assurance chômage.

Article 2

Engagements du bénéficiaire

Le bénéficiaire du contrat a la responsabilité :

- d'être actif dans sa recherche d'emploi ou dans son projet de création ou de reprise d'entreprise ;
- de répondre aux convocations de son référent et de lui communiquer régulièrement les résultats de ses démarches ;
- d'entreprendre les actions de reclassement et de formation convenues dans le plan d'action concerté et d'accepter les offres de périodes de travail qui lui sont faites dans les conditions prévues par le plan d'action concerté ;
- de donner suite à toute offre d'emploi correspondant aux orientations du plan d'action concerté, 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'Association nationale pour la formation professionnelle une déclaration mensuelle de situation. A défaut, le versement de son allocation est suspendu jusqu'à régularisation.

Le contrat de transition professionnelle peut être rompu par la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes en cas de manquement du bénéficiaire, sauf motif légitime, à ses obligations.

Article 3

Protection sociale

Le bénéficiaire du contrat conserve la qualité d'assuré et bénéficie du maintien de ses droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance maladie, invalidité, maternité, décès.

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.

Les périodes indemnisées au titre de l'allocation de transition professionnelle sont validées en vue de l'ouverture du droit à pension.

Le bénéficiaire de l'allocation de transition professionnelle acquiert des droits auprès des régimes de retraite complémentaire. A ce titre, il est prélevé sur le salaire ayant servi de base au calcul de l'allocation de transition professionnelle une cotisation de 3 %.

Article 4

Rupture du contrat de transition professionnelle

Le contrat de transition professionnelle est réputé rompu de plein droit dans les cas suivants :

- en cas de retour à l'emploi en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée de six mois ou plus, en contrat de travail temporaire de six mois ou plus, ou en cas de création ou de reprise d'une entreprise (1) ;

- en tout état de cause à l’expiration du délai de 12 mois du contrat de transition professionnelle ;
- en cas de non-respect par le bénéficiaire des obligations fixées à l’article 2 de la présente annexe ;
- par décision volontaire du bénéficiaire.

Article 5

Litiges et recours

Les litiges susceptibles de survenir quant à l’interprétation des obligations réciproques du bénéficiaire et de la filiale sont portés par le chef de projet représentant la filiale de l’Association nationale pour la formation professionnelle des adultes à l’arbitrage d’un comité technique opérationnel.

La filiale de l’Association nationale pour la formation professionnelle des adultes peut en cas de manquement de la part du bénéficiaire à ses obligations décider de rompre le contrat de transition professionnelle. Cette décision est notifiée au bénéficiaire par le chef de projet.

Le bénéficiaire dispose d’un délai de huit jours à compter de cette décision pour en faire appel. Il adresse au chef de projet une réclamation que ce dernier transmet au comité de pilotage local du contrat de transition professionnelle.

Ce comité dispose d’un délai de 15 jours pour entendre les parties et faire connaître au bénéficiaire et à la filiale de l’Association nationale pour la formation professionnelle des adultes son avis. Le chef de projet arbitre en dernier ressort.

En tout état de cause, à défaut de conciliation, les litiges persistants sont portés à l’initiative de la partie la plus diligente devant le tribunal de grande instance de

Article 6

Dates d’application du contrat de transition professionnelle

Le contrat de transition professionnelle prend effet au lendemain de l’expiration du délai de réflexion du salarié, soit le et prend fin au plus tard le

Fait à, le

*Pour la filiale de l’Association nationale
pour la formation professionnelle
des adultes :*

Le bénéficiaire :

(1) Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail au cours de la période d’essai et avant l’expiration du délai de douze mois du contrat de transition professionnelle, le bénéficiaire peut reprendre l’exécution du contrat jusqu’au terme initialement prévu.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT

Ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle

NOR : SOCX0600050R

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu la Constitution, notamment ses articles 37-1 et 38 ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux, notamment son article 32 ;

Vu la saisine de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés en date du 15 mars 2006 ;

Vu la saisine de la Caisse nationale d'assurance vieillesse en date du 15 mars 2006 ;

Vu la saisine de la Commission nationale des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 15 mars 2006 ;

Vu la saisine du conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 15 mars 2006 ;

Le Conseil d'Etat entendu ;

Le conseil des ministres entendu,

Ordonne :

Article 1^{er}

A titre expérimental, les dispositions de la présente ordonnance s'appliquent aux procédures de licenciement pour motif économique engagées entre le 15 avril 2006 et le 1^{er} mars 2007 par les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L. 321-4-3 du code du travail 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 Vitry.

Pour l'application de la présente ordonnance, 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. 122-14 du code du travail ;

2° La date de réception de la convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévue à l'article L. 321-3 du même code.

Les bassins d'emploi mentionnés au premier alinéa sont délimités par arrêté ministériel.

Les dispositions de l'article L. 321-4-2 du code du travail ne sont pas applicables aux procédures de licenciement auxquelles s'appliquent les dispositions de la présente ordonnance.

Article 2

L'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique de conclure un contrat de transition professionnelle avec la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes créée à cet effet.

Cette proposition doit être faite avant le 23 mars 2007, soit lors de l'entretien préalable au licenciement, soit à l'issue de la dernière réunion des instances représentatives du personnel.

Article 3

Le salarié dispose d'un délai de réponse à compter de la proposition qui lui a été faite de souscrire un contrat de transition professionnelle. Pour le salarié dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai est calculé à compter de la date à laquelle il est informé de l'autorisation notifiée à l'employeur par l'autorité administrative compétente.

Le contrat de travail d'un salarié ayant accepté de conclure un contrat de transition professionnelle est réputé rompu du commun accord des parties à la date d'expiration du délai prévu à l'alinéa précédent. Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni délai-congé ni indemnité de préavis, ouvre droit aux indemnités légales et conventionnelles de licenciement.

Le contrat de transition professionnelle débute au lendemain de la date de rupture du contrat de travail.

Article 4

Le contrat de transition professionnelle est conclu pour une durée de douze mois. Ce contrat a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours, qui peut comprendre des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail pour le compte de tout employeur à l'exception des particuliers.

Les périodes de travail prévues à l'alinéa précédent sont accomplies avec l'accord ou sur la proposition de la filiale de l'organisme mentionné à l'article 2, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée conclus en application du 1° de l'article L. 122-2 du code du travail. Ces contrats sont d'une durée inférieure à six mois, renouvelable une fois avec le même employeur dans la limite d'une durée totale elle-même inférieure à six mois. Ces périodes de travail ne peuvent excéder au total neuf mois.

Article 5

Le contrat de transition professionnelle prend fin de manière anticipée :

- 1° A la date d'effet d'un contrat à durée indéterminée conclu par son titulaire ;
- 2° A la date d'effet d'un contrat de travail à durée déterminée 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.

Dans les cas de rupture du contrat de travail mentionnés aux 1°, 2° et 3° par l'employeur ou le salarié avant l'expiration du délai de douze mois suivant la conclusion du contrat de transition professionnelle, le bénéficiaire peut reprendre l'exécution de ce contrat pour la durée restant à courir.

Article 6

Pendant la durée du contrat de transition professionnelle et en dehors des périodes de travail mentionnées à l'article 4, le bénéficiaire est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé prévue à l'article L. 321-4-2 du code du travail et perçoit une allocation de transition professionnelle égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des douze mois précédant la conclusion du contrat de transition professionnelle. Cette allocation est à la charge de la filiale de l'organisme mentionné à l'article 2. Le versement de l'allocation 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 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 ou au bénéfice de l'allocation de présence parentale mentionnée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale.

L'allocation versée aux bénéficiaires du contrat de transition professionnelle est soumise au même régime de cotisations et contributions sociales que l'allocation versée aux bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé prévue à l'article L. 321-4-2 du code du travail. Elle est assimilée à l'allocation mentionnée à ce même article pour l'application des articles L. 311-5, L. 351-3 et L. 412-8 du code de la sécurité sociale. Une participation, dont le montant est fixé par décret, est retenue sur cette allocation pour financer les retraites complémentaires des bénéficiaires du contrat de transition professionnelle.

Pendant les périodes de travail mentionnées à l'article 4, les dispositions de l'article L. 123-3-3 du code du travail s'appliquent à l'intéressé. Lorsque la rémunération perçue est inférieure à l'allocation de transition professionnelle, la filiale de l'organisme mentionné à l'article 2 lui verse une allocation différentielle soumise aux règles fixées par l'alinéa précédent.

Article 7

Dans les cas prévus aux 1° à 4° de l'article 5, le bénéficiaire du contrat de transition professionnelle 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 trois fois le montant de l'allocation mensuelle versée. Il perçoit, le cas échéant, l'indemnité différentielle de reclassement prévue pour les bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé.

Article 8

Au cours du contrat de transition professionnelle, 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'organisme mentionné à l'article 2 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 contrat de transition professionnelle peut être rompu par la filiale de l'organisme mentionné à l'article 2 en cas de manquement par l'intéressé à ces obligations, sauf motif légitime.

Article 9

Pour chaque bénéficiaire du contrat de transition professionnelle, l'employeur mentionné à l'article 2 acquitte une contribution égale au montant de l'indemnité qu'il aurait dû verser au salarié en application des 2° et 3° de l'article L. 122-6 du code du travail et de l'article L. 122-8 du même code ainsi qu'au montant des cotisations sociales patronales afférentes.

Si la durée du délai-congé applicable est supérieure à celle prévue à l'article L. 122-6, la fraction excédant le montant fixé à l'alinéa précédent est versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat et constitue une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Par exception aux dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail, l'employeur verse également le reliquat des droits que le salarié a acquis au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du même code. Toutefois, seule est due une somme correspondant à l'allocation de formation prévue à l'article L. 933-4 du code du travail. La durée des droits correspondant à ce reliquat, plafonné à vingt heures par année d'ancienneté et dans la limite de cent vingt heures, est doublée. L'Etat prend en charge ce doublement.

Les contributions de l'employeur mentionnées aux premier et troisième alinéas du présent article sont recouvrées par les organismes mentionnés à l'article L. 351-21 du code du travail pour le compte de la filiale de l'organisme mentionné à l'article 2 dans les conditions prévues à l'article L. 351-6 du même code.

Les contributions des employeurs mentionnées aux alinéas précédents sont couvertes par l'assurance prévue à l'article L. 143-11-1 du code du travail dans les mêmes conditions que l'allocation définie à l'article L. 321-4-2 du même code.

Les organismes mentionnés à l'article L. 351-21 du code du travail participent au financement du contrat de transition professionnelle dans des conditions fixées par une convention qu'ils concluent avec l'Etat.

Les actions menées au profit des bénéficiaires du contrat de transition professionnelle peuvent être financées par les organismes collecteurs paritaires agréés 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'Etat.

La filiale de l'organisme mentionné à l'article 2 est exonérée, à raison de son activité de gestion des contrats de transition professionnelle, de la taxe sur les salaires, de l'impôt sur les sociétés et de la taxe professionnelle.

Article 10

La durée d'exécution du contrat de transition professionnelle, qui inclut les périodes de travail mentionnées à l'article 4, s'impute sur la durée de versement de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 351-3 du code du travail.

En cas de rupture du contrat de transition professionnelle ou à l'issue de celui-ci, si le bénéficiaire remplit les conditions d'octroi de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 351-3 du code du travail, celle-ci lui est versée sans différé d'indemnisation ni délai d'attente.

Les titulaires du contrat de transition professionnelle qui, au terme de ce contrat, sont en cours de formation et ne peuvent bénéficier de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 351-3, perçoivent l'allocation de fin de formation prévue à l'article L. 351-10-2 du code du travail.

Pendant la durée du contrat de transition professionnelle, son titulaire peut bénéficier des mesures de réinsertion professionnelle mentionnées à l'article L. 354-1 du code du travail.

Article 11

Tout employeur mentionné à l'article 2 qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'un contrat de transition professionnelle acquitte une contribution égale à deux 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 par les organismes mentionnés à l'article L. 351-21 pour le compte de la filiale de l'organisme mentionné à l'article 2 dans les conditions prévues à l'article L. 351-6.

Le salarié à qui l'employeur aurait dû proposer le bénéfice du contrat de transition professionnelle peut conclure directement un tel contrat avec la filiale de l'organisme mentionné à l'article 2.

Article 12

Les conditions d'application de la présente ordonnance sont fixées par décret, notamment le contenu de la proposition mentionnée à l'article 2.

Article 13

Avant le 1^{er} juin 2008, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation prévue par la présente ordonnance et proposant les suites à lui donner. Ce rapport est soumis au préalable pour avis aux partenaires sociaux gestionnaires des organismes mentionnés à l'article L. 351-21 du code du travail.

Article 14

Le Premier ministre, le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 13 avril 2006.

JACQUES CHIRAC

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,

DOMINIQUE DE VILLEPIN

*Le ministre de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement,*

JEAN-LOUIS BORLOO

*Le ministre délégué à l'emploi, au travail
et à l'insertion professionnelle des jeunes,*

GÉRARD LARCHER