

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

---

Ministère de l'économie, de l'industrie  
et de l'emploi

---

NOR : [...]

**DECRET**

Portant modification du 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

**Le Premier ministre,**

Sur le rapport de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi

Vu le code du travail et ses articles et suivants L 1233-65 et suivants ;

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

Vu la loi n°2007-290 du 5 mars 2007 instituant le droit au logement opposable et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale ;

Vu la loi n°2008-126 du 13 février 2008 relative à l'organisation de la réforme du service public de l'emploi ;

Vu la loi de finances pour 2009 n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 ;

Vu le 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 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi en date du XXXX ;

**DECRETE****Article 1er**

Après l'article 6 du décret du 14 avril 2006 susvisé sont insérés les articles 6-1 à 6-4 ainsi rédigés :

« Art. 6-1 : En application du 2° alinéa de l'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006, le champ d'application de ladite ordonnance est étendu aux bassins d'emploi du Havre et de Niort.

Au sein des bassins d'emploi de Charleville-Mézières, Montbéliard et Saint-Dié-des-Vosges les territoires concernés font l'objet d'une extension délimitée par arrêté.

Art. 6-2 : Dans les bassins d'emploi mentionnés au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 6-1, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail assure les missions dévolues à la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes. Elle formalise par écrit le contrat de transition professionnelle avec son bénéficiaire conformément au modèle de contrat annexé au présent décret.

Art. 6-3 : En application de l'article 13-2 de l'ordonnance du 14 avril 2006 susvisée, un contrat de transition professionnelle est proposé aux personnes ayant adhéré à une convention de reclassement personnalisée, mentionnée à l'article L. 1233-65 du code du travail, dans les soixante-dix jours précédant la date d'entrée en vigueur du présent décret.

Cette proposition est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée par la filiale mentionnée à l'article 2 aux personnes concernées dans les bassins d'emploi faisant l'objet d'une extension ou par l'organisme mentionné à l'article L.5312-1 du code du travail dans les autres bassins d'emploi. La personne dispose d'un délai de vingt et un jours à partir de la date de réception de cette lettre pour accepter ou refuser de signer le contrat de transition professionnelle. En l'absence de réponse, la personne est réputée avoir refusé.

En cas de refus express ou tacite, la convention de reclassement personnalisée suit son cours.

Art 6-4 : Les dispositions du présent décret et de l'ordonnance susvisée s'appliquent aux procédures de licenciement pour motif économique engagées dans les bassins d'emplois mentionnés à l'article 6-1, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2009. »

## Article 2

La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le secrétaire d'Etat chargé de l'emploi 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 [ ]

Par le Premier ministre :

François FILLON

La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi

Christine Lagarde

Le secrétaire d'Etat chargé de l'emploi

Laurent Wauquiez

## A N N E X E

## MODÈLE DE CONTRAT DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Entre :

L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail, dénommée ci-après Pôle emploi :

Adresse : ,

Représentée par M. et dûment mandaté

à cet effet par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail,

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 Pôle emploi, d'une part, et de son bénéficiaire, d'autre part.

Article 1<sup>er</sup>

Engagements de Pôle emploi

Article 1er-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, Pôle emploi 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, Pôle emploi 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 oeuvre 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, Pôle emploi 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 oeuvre de son parcours professionnel.

#### Article 1er-2 - Rémunération

Pôle emploi 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 1er-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, Pôle emploi 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, Pôle emploi 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 1er-1 à 1er-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 Pôle emploi 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 Pôle emploi 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 Pôle emploi à l'arbitrage d'un comité technique opérationnel.

Pôle emploi 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 Pôle emploi 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 administratif.

## 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 Pôle emploi:

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.