



## La Contrat de Transition Professionnelle (CTP)

### Objectif

Faciliter un retour accéléré à l'emploi des salariés dont le licenciement économique est envisagé.

### Employeurs concernés

Entreprises de moins de 1000 salariés (ou en redressement ou liquidation judiciaire) implantées dans certains bassins d'emploi.

**A noter !** Dans certains bassins d'emploi, le CTP remplace, à titre expérimental, la convention de reclassement personnalisée (CRP).

### Salariés bénéficiaires

Les salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique, individuel ou collectif.

### Caractéristiques

Obligation pour l'entreprise de proposer un CTP. Faculté pour le salarié d'accepter ou non

▪ **D'une durée maximale de 12 mois**, le CTP comprend :

- un plan d'action concerté : actions de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE), de bilan de compétences approfondi, appui social, périodes de travail en entreprise dans le cadre de contrat à durée déterminée (CDD) ou de travail temporaire...
- une allocation de transition professionnelle. Montant : 80 % du salaire brut de référence ;
- un salaire (SMIC minimum) en contrepartie des périodes de travail effectuées chez un employeur.

### Formalités à accomplir

- Informer individuellement et par écrit chaque salarié concerné de la possibilité de bénéficier d'un CTP et de son contenu (document d'information disponible auprès de Pôle emploi). Le salarié dispose de 21 jours pour faire connaître sa réponse.
- En cas d'acceptation du salarié : signature du CTP entre le salarié concerné et « Transitio CTP » (filiale de l'AFPA) ou Pôle emploi, rupture du contrat de travail d'un commun accord, versement des indemnités de licenciement, préavis non effectué (indemnité compensatrice non due dans la limite de 1 ou 2 mois de préavis selon l'ancienneté du salarié).

### Avantages Entreprise

- Accompagner efficacement les licenciements économiques, faciliter le reclassement des salariés concernés.

### Avantages Salarié

- Mesures de reclassement sur-mesure, définies après analyse des besoins et capacités professionnels du salarié.
- Bénéfice d'une allocation de transition professionnelle plus avantageuse que l'allocation chômage et, en cas de période de travail salariée, d'une rémunération éventuellement complétée par une allocation différentielle afin d'atteindre le montant de l'allocation de transition professionnelle.
- En cas de reprise d'emploi avant la fin du CTP, possibilité de bénéficier de deux types d'aide :
  - aide égale à 50 % du montant de l'allocation de transition professionnelle que le bénéficiaire aurait perçu jusqu'au terme du CTP ;
  - indemnité différentielle si la rémunération du nouvel emploi est inférieure au précédent salaire d'au moins 15 %.
- A noter ! Pendant le délai de réflexion de 21 jours, le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien d'information avec Transitio CTP ou Pôle emploi.

### Les + AGEFOS PME

- Information et conseil sur le CTP et la CRP.
- Appui à la mise en place du dispositif.
- Financement possible des actions suivies par les bénéficiaires du CTP

### CTP ou CRP : Quelle mesure s'applique ?

Tout dépend du lieu d'implantation de l'entreprise : si elle ne se situe pas dans l'un des bassins d'emploi éligibles au Contrat de Transition Professionnel (CTP), l'entreprise doit proposer la CRP.

### A qui s'adresser

#### Employeur,

- Votre conseiller AGEFOS PME.
- Pôle emploi ([www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)).
- Maison de l'emploi.

#### Salarié

- Votre manager
- Pôle emploi ([www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)).
- Maison de l'emploi