



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Questions-réponses

TRANSITIONS COLLECTIVES

Dernière mise à jour : 8 avril 2021



Sommaire

CONCLUSION D'un accord de type gepp (Gestion des emplois et des parcours professionnels)	5
Une entreprise ayant déjà conclu un accord de type GEPP doit-elle négocier un nouvel accord afin de s'engager dans un parcours de Transitions collectives ?	5
Quel est le rôle de la DREETS dans la réception de l'accord de type GEPP conclu par une entreprise souhaitant s'engager dans un processus de Transitions collectives ?	5
actions de formation et publics pouvant être pris en charge dans le cadre d'un parcours de transitions collectives	6
.....	6
Le projet porté par un salarié dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives doit-il impérativement viser une reconversion vers un des métiers ciblés par la liste régionale des métiers porteurs validée par le CREFOP ?	6
Plusieurs actions de formation peuvent-elles être prises en charge dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives ?	6
L'action de formation prise en charge dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives peut-elle se dérouler de manière discontinue ?	7
actions de formation et publics pouvant être pris en charge dans le cadre d'un parcours de transitions collectives	7
Les salariés intérimaires titulaires d'un contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire sont-ils éligibles aux parcours de Transitions collectives et sous quelles modalités ?	7
Les salariés pour lesquels le contrat de travail à durée déterminée (CDD) arrive à terme pendant la réalisation de l'action de formation sont-ils éligibles aux parcours de Transitions collectives ?	8
depot, instruction et prise en charge des parcours de transitions collectives par les associations transitions pro	8
Un salarié peut-il viser une mobilité dans une région différente de sa région de résidence ?	8
Existe-t-il une période de carence entre la prise en charge d'un projet de transition professionnelle et la prise en charge d'un parcours de Transitions collectives ?	8
Quelles règles de procédure doit respecter le salarié volontaire qui souhaite bénéficier d'un congé pour s'engager dans le parcours de Transitions collectives ?	9
DUREE DU PARCOURS DE TRANSITIONS COLLECTIVES	9
Les actions de formation d'une durée supérieure à 24 mois peuvent-elles être éligibles aux parcours de Transitions collectives	9
INFORMATION DE L'ENTREPRISE PAR L'association de transitions pro	10



MINISTÈRE DU TRAVAIL

Liberté
Égalité
Fraternité



À quel moment l'ATPro informe l'entreprise de l'avancée des parcours de transitions collectives pour les salariés concernés ?	10
le financement du projet de transitions collectives	10
Procédure de recueil de l'accord de l'entreprise pour le dossier d'un des salariés (formalisation d'un accord de cofinancement)	10
A quel niveau s'apprécient les seuils d'effectifs retenus pour la modulation du reste à charge de l'entreprise dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives ?	10
Le parcours de Transitions collectives d'un salarié peut-il bénéficier de compléments de financement, au-delà du reste à charge financé par l'employeur ?	11
INTERVENTION DU CONSEILLER EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP) DANS LES parcours de transitions collectives	11
Comment et par qui est organisée l'information collective ?	11
Quel est le contenu, a minima, de l'information collective ?	12
Quelles sont les modalités de réalisation des informations collectives ?	12
Quelles sont les grands principes, les étapes et modalités de l'accompagnement délivré par les opérateurs CEP en général et dans le cadre de Transco ?	13
L'accompagnement du CEP reste-t-il obligatoire si l'employeur qui a déposé un accord GEPP propose et finance à ses salariés un accompagnement professionnel réalisé par un prestataire ? ..	13
l'ARTICULATION QUI peut EXISTER ENTRE LES DISPOSITIFS DE L'ACTIVITE PARTIELLE (AP) ET L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD) ET LE DISPOSITIF DE TRANSITIONS COLLECTIVES ..	13
Une entreprise peut-elle être éligible au dispositif de Transitions collectives si elle a recours à l'APLD ?	13
l'ARTICULATION QUI PEUT EXISTER ENTRE le plan de sauvegarde de l'EMPLOI (PSE) LA rupture conventionnelle collective (RCC) ET LE DISPOSITIF DE TRANSITIONS COLLECTIVES	14
Une entreprise engagée dans une démarche de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou de rupture conventionnelle collective (RCC) peut-elle s'engager dans un parcours de Transitions collectives ?	14
Est-ce que les parcours de transitions collectives engagés par des salariés sont maintenus lorsque leur entreprise engage un PSE ou une RCC ?	14
la reconversion interne à l'ENTREPRISE	15
Une entreprise peut-elle mobiliser le dispositif de Transitions collectives afin de permettre de financer des reconversions de salariés internes à l'entreprise ?	15
LA FIN DU PARCOURS DE TRANSITIONS COLLECTIVES	15
Que se passe-t-il à la fin du parcours TRANSCO dans le cas où le salarié a trouvé un nouvel emploi ? et en absence de nouvel emploi comment évolue le relation contractuelle initiale	15



MINISTÈRE DU TRAVAIL

*Liberté
Égalité
Fraternité*



France Relance, doté de 100 milliards d'euros, est déployé par le gouvernement autour de 3 volets principaux : l'écologie pour accompagner la transition vers une économie plus verte et plus durable, la compétitivité pour donner aux entreprises les conditions les plus favorables pour développer leurs activités et ainsi préserver l'emploi des salariés, et la cohésion pour garantir la solidarité entre les générations, entre les territoires, et entre tous les Français. Il s'inscrit dans la continuité du plan de soutien aux entreprises et aux salariés pour faire face à la crise sanitaire du Coronavirus COVID-19.

L'un des enjeux concerne l'accompagnement des entreprises et des actifs confrontés à des fortes mutations économiques : difficultés à court terme ou moyen terme ou enjeux de relocalisation de l'activité, évolution forte du modèle économique dans un contexte où le développement des transitions numérique et écologique apparaissent indispensables. A l'échelle des territoires, l'ensemble des acteurs (entreprises, partenaires sociaux, institutionnels) s'accordent sur la nécessité de maintenir les compétences des actifs et de faciliter leur mobilité afin de mieux sécuriser les transitions professionnelles.

L'impact de la crise n'est pas le même en fonction des secteurs d'activité et des bassins d'emplois. Dans un même bassin d'emploi, des entreprises ayant des besoins de recrutement côtoient ainsi des entreprises contraintes de mettre en œuvre des plans de sauvegarde de l'emploi ou envisageant de le faire. La question des transitions professionnelles apparaît de plus en plus prégnante. Cette ambition s'inscrit également en cohérence avec les enjeux du programme Territoires d'industrie, et son récent « pack rebond » pour faire face à la crise.

Le Gouvernement a engagé des travaux avec les partenaires sociaux afin d'organiser les transitions professionnelles, permettre aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et d'accompagner les salariés afin qu'ils puissent se reconvertir de manière apaisée, préparée et sécurisée.

« Transitions collectives » est un dispositif qui s'adresse à des salariés dont l'emploi est menacé, qui se positionnent vers un métier porteur localement. Il a pour objectif d'organiser une transition d'un métier vers un autre en évitant un licenciement.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



CONCLUSION D'UN ACCORD DE TYPE GEPP (GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS)

Une entreprise ayant déjà conclu un accord de type GEPP doit-elle négocier un nouvel accord afin de s'engager dans un parcours de Transitions collectives ?

L'entreprise qui s'est déjà engagée dans une démarche de gestion prospective des emplois et des compétences ayant donné lieu à la conclusion d'un accord d'entreprise de type gestion des emplois et des parcours professionnels n'est pas dans l'obligation de négocier un nouvel accord pour s'engager dans un parcours de Transitions collectives. Dans le cas d'un accord GEPP conclu précédemment et qui n'identifierait pas de manière précise les emplois fragilisés, l'entreprise peut signer un avenant à cet accord. Pour l'aider à conclure cet accord (ou un avenant) et identifier les emplois fragilisés, l'entreprise peut bénéficier et solliciter la prestation gratuite « Diagnostic RH » auprès de son Opérateur de compétences (OPCO).

Quel est le rôle de la DREETS dans la réception de l'accord de type GEPP conclu par une entreprise souhaitant s'engager dans un processus de Transitions collectives ?

Conformément aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4 du code du travail, les accords d'entreprise doivent être déposés sur la plateforme en ligne « TéléAccords ». Ils sont ensuite automatiquement transmis à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) compétente sur le territoire concerné.

L'accord est enregistré sous <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/> et un récépissé est délivré.

Ce récépissé constitue l'une des pièces à transmettre à l'association Transitions dans le cadre du dépôt par l'entreprise de son dossier de demande de prise en charge de transitions collectives pour ses salariés.

La Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) informe, dès réception d'un accord relatif aux parcours de Transitions collectives, les acteurs institutionnels qui interviennent dans la mise en œuvre des Transitions collectives sur le territoire (Associations Transitions Pro, opérateurs de conseil en évolution professionnelle, Opérateurs de compétences). La DREETS s'assure de la complétude du dépôt sur la forme mais ne procède pas à une analyse de fond de l'accord s'agissant des emplois identifiés comme fragilisés par l'entreprise.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



ACTIONS DE FORMATION ET PUBLICS POUVANT ETRE PRIS EN CHARGE DANS LE CADRE D'UN PARCOURS DE TRANSITIONS COLLECTIVES

Le projet porté par un salarié dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives doit-il impérativement viser une reconversion vers un des métiers ciblés par la liste régionale des métiers porteurs validée par le CREFOP ?

Le projet porté par un salarié dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives doit viser une formation de reconversion vers un métier dit « porteur » sur le territoire. Dans ce cadre l'association Transitions Pro qui examine la demande de prise en charge du projet de reconversion du salarié s'assure des perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région. La liste validée par le CREFOP sous l'autorité du préfet permet d'orienter fortement les financements et à ce titre d'éclairer l'examen de la demande de prise en charge du parcours de transitions collectives à l'aune de cette condition.

Les associations Transitions Pro disposent toutefois d'une marge de manœuvre pour apprécier la nature « porteuse » du projet de reconversion sur le territoire. Dès lors que l'association Transitions Pro constate qu'un métier considéré comme « porteur » sur le territoire n'a pas été intégré à la liste régionale validée par le CREFOP, elle en informe les parties prenantes afin de procéder à une éventuelle mise à jour de la liste régionale.

Plusieurs actions de formation peuvent-elles être prises en charge dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives ?

Conformément à l'instruction du 11 janvier 2021 relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives » prévu par France relance, le projet de reconversion dans le cadre d'un parcours de transitions collectives doit permettre de financer une ou plusieurs actions de formation qui concourent à son parcours de reconversion, qui aboutissent soit à :

- Une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- L'acquisition d'un ou plusieurs bloc(s) de compétences d'une certification enregistrée,
- Une certification enregistrée au répertoire spécifique (RS),
- La valorisation de l'acquis et de l'expérience (VAE).

Ainsi, par dérogation aux règles applicables aux projets de transition professionnelle, il est possible de prendre en charge plusieurs actions de formation certifiantes dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Dans ce cadre, la prise en charge de CléA en amont d'un parcours de reconversion sera favorisée pour les salariés ne détenant pas une certification professionnelle de niveau 4 ou infra.

L'action de formation prise en charge dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives peut-elle se dérouler de manière discontinue ?

L'action de formation prise en charge dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives peut se dérouler à temps plein, à temps partiel ou sur un temps discontinu, afin de tenir compte du calendrier établi par le prestataire de formation après la réalisation du bilan de positionnement préalable. Une action de formation est dite « discontinue » lorsqu'elle est constituée de plusieurs séquences, sessions ou modules alternant avec des périodes de reprise de travail.

ACTIONS DE FORMATION ET PUBLICS POUVANT ÊTRE PRIS EN CHARGE DANS LE CADRE D'UN PARCOURS DE TRANSITIONS COLLECTIVES

Les salariés intérimaires titulaires d'un contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire sont-ils éligibles aux parcours de Transitions collectives et sous quelles modalités ?

Les salariés intérimaires titulaires d'un contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire sont éligibles aux parcours de Transitions collectives, dès lors qu'ils répondent aux conditions d'éligibilité fixées par la réglementation relative aux projets de transition professionnelle (conditions liées à l'ancienneté et aux modalités de dépôt de dossier notamment).

L'accord d'entreprise de type GEPP qui identifie les emplois fragilisés doit être négocié au niveau de l'entreprise de travail temporaire pour les salariés intérimaires. Ces derniers, s'ils sont volontaires, devront adresser leur demande de congé auprès de l'entreprise de travail temporaire qui les emploie et conclure avec elle un contrat de mission-formation ou une lettre de mission, tel que mentionné au II de l'article R. 6323-18-2-1 du code du travail.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Les salariés pour lesquels le contrat de travail à durée déterminée (CDD) arrive à terme pendant la réalisation de l'action de formation sont-ils éligibles aux parcours de Transitions collectives ?

Les salariés en contrat de travail à durée déterminée sont éligibles aux parcours de Transitions collectives, à la condition que leur emploi soit identifié comme fragilisé dans un accord de type GEPP et que leur employeur ait formalisé son accord pour permettre au salarié de s'engager dans un parcours de Transitions collectives.

L'employeur de plus de 300 salariés qui a formalisé son accord de prise en charge s'engage à maintenir le cofinancement du parcours de Transitions collectives, même si le contrat de travail à durée déterminée du salarié est arrivé à son terme.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'AT Pro assure le maintien de 100% du financement de la formation.

A noter que seuls les coûts liés à la formation sont pris en charge dans ce cas, les coûts liés à la rémunération notamment ne sont pas concernés et sont pris en charge par Pôle Emploi.

DEPOT, INSTRUCTION ET PRISE EN CHARGE DES PARCOURS DE TRANSITIONS COLLECTIVES PAR LES ASSOCIATIONS TRANSITIONS PRO

Un salarié peut-il viser une mobilité dans une région différente de sa région de résidence ?

L'instruction du 11 janvier 2021 rappelle que le salarié qui souhaite se reconverter dans un territoire autre que celui sur lequel il dépose sa demande de prise en charge doit le justifier au regard de son projet et de la liste régionale établie sur le territoire concerné. Ainsi, une mobilité interrégionale sera possible mais devra être explicitée dans le dossier individuel du salarié.

Existe-t-il une période de carence entre la prise en charge d'un projet de transition professionnelle et la prise en charge d'un parcours de Transitions collectives ?

La période de carence prévue à l'article R. 6323-10-3 du code du travail ne s'applique pas entre la prise en charge d'un projet de transition professionnelle et la prise en charge d'un parcours de Transitions collectives d'un même salarié.



MINISTÈRE DU TRAVAIL

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Quelles règles de procédure doit respecter le salarié volontaire qui souhaite bénéficier d'un congé pour s'engager dans le parcours de Transitions collectives ?

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un congé afin de réaliser son parcours de Transitions collectives durant son temps de travail doit respecter les règles de demande de congé applicable aux projets de transition professionnelle et fixées aux articles R. 6323-10 et suivants du code du travail. Il devra ainsi présenter une demande de congé à son employeur par écrit, au plus tard :

- Cent vingt jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins six mois ;
- Soixante jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à six mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

Ces délais peuvent être réduits par l'accord de GEPP ou un accord individuel entre le salarié et son employeur.

L'employeur informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de trente jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée. L'employeur ne peut refuser ou reporter la demande de congé que dans des conditions prévues aux articles R.6323-10 et R.6323-10-1 du code du travail.

DUREE DU PARCOURS DE TRANSITIONS COLLECTIVES

Les actions de formation d'une durée supérieure à 24 mois peuvent-elles être éligibles aux parcours de Transitions collectives

L'instruction du 11 janvier 2021 relative à la mise en œuvre du dispositif « Transitions collectives » dans le cadre de France relance précise que « l'action de formation financée dans le cadre d'un parcours de transitions collectives ne peut excéder 24 mois ou 2 400 heures ».

Les associations Transitions Pro ne pourront donc prendre en charge que les coûts pédagogiques, la rémunération et les frais annexes relatifs aux 24 premiers mois calendaires de l'action de formation, qui ne devront pas représenter plus de 2 400 heures de formation.

Ainsi, si la demande de prise en charge d'une action de formation certifiante sollicitée par un salarié dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives dépasse les 24 mois ou 2 400 heures, le projet présenté par le salarié devra identifier les cofinanceurs qui auront accepté



MINISTÈRE DU TRAVAIL

*Liberté
Égalité
Fraternité*



de prendre en charge les frais pédagogiques, la rémunération et les frais annexes relatifs au parcours au-delà des 24 premiers mois de formation. A titre d'exemple, l'entreprise qui souhaite recruter le salarié à l'issue de son parcours de reconversion pourrait cofinancer la fin de l'action de formation.

INFORMATION DE L'ENTREPRISE PAR L'ASSOCIATION DE TRANSITIONS PRO

A quel moment l'ATPro informe l'entreprise de l'avancée des parcours de transitions collectives pour les salariés concernés ? »

L'association Transitions Pro informe l'entreprise de tout dépôt d'une demande de prise en charge individuelle d'un projet de transition professionnelle dans le cadre d'un parcours de transitions collectives par un ou plusieurs de ses salariés. Elle informe par ailleurs l'entreprise de la décision d'accord ou de refus de prise en charge du parcours de ses salariés par la commission d'instruction. Enfin, l'association Transitions Pro informe l'entreprise de tout événement intervenant pendant la réalisation de l'action de formation de l'un de ses salariés pouvant impacter la durée ou la prise en charge du parcours de Transitions collectives.

LE FINANCEMENT DU PROJET DE TRANSITIONS COLLECTIVES

Procédure de recueil de l'accord de l'entreprise pour le dossier d'un de ses salariés (formalisation d'un accord de cofinancement)

L'engagement définitif dans une démarche de Transitions collectives repose sur le volontariat du salarié et suppose l'accord de l'entreprise, qui s'engage à financer un reste à charge lorsque son effectif est supérieur ou égal à 300 salariés. Cet accord de l'entreprise ne peut être implicite et doit être recueilli lors du dépôt par le salarié volontaire de son dossier individuel de demande de prise en charge à l'association Transitions Pro. Le dossier dématérialisé mis en place par les associations Transitions Pro prévoit une case que l'employeur devra cocher au moment de la finalisation du dossier pour manifester son accord.

A quel niveau s'apprécient les seuils d'effectifs retenus pour la modulation du reste à charge de l'entreprise dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives ?

Les seuils d'effectifs retenus pour la modulation du reste à charge de l'entreprise dans le cadre d'un parcours de Transitions Collectives s'apprécient au niveau de l'entreprise (SIREN).



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Le parcours de Transitions collectives d'un salarié peut-il bénéficier de compléments de financement, au-delà du reste à charge financé par l'employeur ?

Dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives, le projet du salarié peut bénéficier de compléments de financement directement versés à l'association Transitions Pro, conformément à l'article R. 6323-14-4 du code du travail. Toutefois, les parcours de Transitions collectives ne peuvent faire l'objet de compléments de financement issus de fonds publics (Fonds légaux des OPCO, Conseils régionaux, Fonds social européen, etc.). Les fonds conventionnels et volontaires des opérateurs de compétences peuvent notamment être mobilisés pour financer le reste à charge de l'employeur dans le cadre d'un parcours de Transitions Collectives. Par ailleurs, une entreprise tierce peut également s'engager à cofinancer le parcours de transitions collectives du ou des salariés qu'elle envisage de recruter à l'issue de leur parcours de formation.

INTERVENTION DU CONSEILLER EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP) DANS LES PARCOURS DE TRANSITIONS COLLECTIVES

Comment et par qui est organisée l'information collective ?

Les salariés dont l'emploi est considéré comme fragilisé au terme de l'accord de type GEPP bénéficient d'une réunion d'information collective permettant la délivrance d'informations sur le dispositif Transitions collectives. La réunion est organisée par l'employeur et animée par un des opérateurs mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail, en lien avec l'association Transitions Pro, conformément à l'organisation territoriale définie dans chaque région. A cet effet, l'association Transitions Pro peut être mobilisée pour présenter le dispositif, en appui à l'opérateur de conseil en évolution professionnelle, dans le respect de l'organisation territoriale établie dans la région.

La liste des salariés concernés et les invitations à la réunion d'information collective est établie par l'employeur, si nécessaire appuyée par son appui RH. Sont notamment pré-vérifiées avant l'invitation les conditions liées au statut du salarié, aux conditions d'ancienneté et à la condition d'identification de l'emploi du salarié dans l'accord GEPP.

Il n'est pas établi de liste d'émargement. Ni Transitions pro, ni l'opérateur CEP ne sont destinataires de la liste nominative des salariés présents à l'information collective à qui est proposé par l'entreprise d'engager un parcours de Transitions collectives.



MINISTÈRE DU TRAVAIL

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Les opérateurs CEP s'engagent à informer les salariés auprès desquels ils délivrent l'information collective de l'existence de plusieurs opérateurs CEP mobilisables pour l'accompagnement, et de leurs spécialisations (cadres, personnes en situation de handicap, tous actifs occupés...)

- Cette information collective peut être réalisée sur le temps de travail du salarié dans les locaux de l'entreprise.
- L'information collective peut être réalisée à distance si les circonstances sanitaires l'imposent.
- Une information collective multi-employeurs pourra être organisée dans des cas de figure limités (pour plusieurs TPE d'un même bassin d'emploi ou bien pour plusieurs entreprises relevant d'un même groupe). Les modalités de réalisation de l'information collective pourront être fixées par l'accord de type GEPP.

Quel est le contenu, a minima, de l'information collective ?

L'information collective permet de présenter le dispositif Transitions Collectives : objectifs, salariés éligibles, modalités de mise en œuvre, accompagnement individuel mis en place, financement, liste des métiers porteurs à l'échelle du territoire et des bassins d'emploi. L'opérateur veille à présenter le conseil en évolution professionnelle dans son ensemble : objectifs, l'offre de service, les principes de gratuité, de confidentialité, de neutralité, d'impartialité, les bénéfices attendus.

L'opérateur CEP précise le principe de volontariat :

- Pour bénéficier de la prise en charge d'un parcours de Transitions collectives, la mobilisation d'un opérateur CEP par le salarié est obligatoire ;
- Pour autant, le salarié garde le choix, dans le cadre de son accompagnement CEP de se diriger vers un parcours de Transitions collectives ou vers un autre parcours, ou de ne pas engager de parcours. Dans les cas où il ne choisirait pas un parcours de reconversion vers un métier porteur financé par le dispositif Transitions collectives, le conseiller en évolution professionnelle mobilisera l'ensemble de son offre de service pour répondre au besoin individuel de chacun.

Quelles sont les modalités de réalisation des informations collectives ?

L'information collective peut être

- réalisée sur le temps de travail du salarié dans les locaux de l'entreprise.
- réalisée à distance, notamment si les circonstances sanitaires l'imposent.



MINISTÈRE DU TRAVAIL

*Liberté
Égalité
Fraternité*



- multi-employeurs dans des cas de figure limités (pour plusieurs TPE d'un même bassin d'emploi ou bien pour plusieurs entreprises relevant d'un même groupe).

Quelles sont les grands principes, les étapes et modalités de l'accompagnement délivré par les opérateurs CEP en général et dans le cadre de Transco ?

Le conseil en évolution professionnel est délivré par les opérateurs habilités conformément au cahier des charges national relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail.

L'accompagnement du CEP reste-t-il obligatoire si l'employeur qui a déposé un accord GEPP propose et finance à ses salariés un accompagnement professionnel réalisé par un prestataire ?

Dans le cas où l'employeur qui a déposé un accord GEPP, le dispositif de Transition collectives finance, pour les salariés concernés, un accompagnement au projet professionnel réalisé par un de ses prestataires, le conseil en évolution professionnelle délivré par les opérateurs habilités reste obligatoire. Le service délivré par l'opérateur du CEP peut être aménagé : il doit a minima permettre de s'assurer de la volonté du salarié d'engager un parcours de reconversion vers un métier porteur financé dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives et de sécuriser le contenu et les modalités de dépôt du projet au regard des exigences du dispositif

L'ARTICULATION QUI PEUT EXISTER ENTRE LES DISPOSITIFS DE L'ACTIVITE PARTIELLE (AP) ET L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD) ET LE DISPOSITIF DE TRANSITIONS COLLECTIVES

Une entreprise peut-elle être éligible au dispositif de Transitions collectives si elle a recours à l'APLD ?

Il n'existe pas d'incompatibilité entre le recours à l'activité partielle ou l'activité partielle de longue durée pour les salariés d'une entreprise et l'engagement de cette même entreprise dans un parcours de Transitions collectives. Toutefois, le salarié qui bénéficie d'un projet de transition professionnelle dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives ne pourra pas, au cours de son parcours de formation, continuer à être placé en activité partielle de longue durée ou en activité partielle.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



L'ARTICULATION QUI PEUT EXISTER ENTRE LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE) LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC) ET LE DISPOSITIF DE TRANSITIONS COLLECTIVES

Une entreprise engagée dans une démarche de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou de rupture conventionnelle collective (RCC) peut-elle s'engager dans un parcours de Transitions collectives ?

Une entreprise peut conclure un accord GEPP dans lequel figure une liste des emplois fragilisés et prévoir le principe de transitions collectives même si elle envisage de mettre en œuvre une réorganisation à travers un projet de plan de sauvegarde de l'emploi ou de rupture conventionnelle collective.

Toutefois, dès lors qu'une entreprise a initié une procédure d'Information/consultation PSE (1^{ère} réunion du CSE au titre de l'article L. 1233-30 du code du travail), celle-ci ne peut solliciter l'ATPRO en vue de faire bénéficier un ou plusieurs salariés d'un parcours Transitions collectives si les emplois occupés font partie du périmètre de la réorganisation.

L'entreprise doit fournir une attestation indiquant qu'au moment du dépôt d'un dossier auprès de l'AT-PRO, le ou les salariés concernés ne sont pas concernés par la procédure de licenciement économique en cours dans l'entreprise.

Seuls les salariés qui ne se trouvent pas dans le champ d'application du PSE sont éligibles au parcours de Transitions collectives.

Lorsqu'une entreprise met en place une RCC, un salarié peut se porter volontaire à un parcours de transitions collectives dès lors qu'il ne s'engage pas parallèlement dans un départ volontaire au titre de la RCC.

Est-ce que les parcours de transitions collectives engagés par des salariés sont maintenus lorsque leur entreprise engage un PSE ou une RCC ?

Les parcours de transitions collectives des salariés ne sont pas automatiquement interrompus si leur entreprise initie une procédure PSE ou RCC.

Ce n'est qu'à compter de la notification individuelle de son licenciement (PSE) ou de la rupture de son contrat de travail (RCC), que le financement du parcours par l'ATPro prend fin. Dans ce cas, le salarié engagé dans un parcours de transitions collectives pourra poursuivre sa formation dans le cadre du CSP (en cas de PSE dans une entreprise de moins de 1 000 salariés ou en RJ/LJ), du congé de reclassement (en cas de PSE dans une entreprise de plus de 1 000 salariés ou appartenant à un groupe de plus de 1 000 salariés) ou du congé de mobilité (en cas de RCC). Le cas échéant, notamment si le salarié n'est ni en CSP ni en



MINISTÈRE DU TRAVAIL

*Liberté
Égalité
Fraternité*



congé de reclassement ni en congé de mobilité, ce parcours pourra aussi être continué dans le cadre de l'ARE, sous réserve de l'avis de Pôle emploi.

Dans le cas où les dispositifs précités ne lui permettent pas de financer sa formation en totalité, le salarié a la possibilité de mobiliser son CPF.

LA RECONVERSION INTERNE A L'ENTREPRISE

Une entreprise peut-elle mobiliser le dispositif de Transitions collectives afin de permettre de financer des reconversions de salariés internes à l'entreprise ?

Conformément à la réglementation relative aux projets de transition professionnelle et à l'instruction du 11 janvier 2021 relative à la mise en œuvre de TRANSCO, à l'issue de sa formation, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise. Il peut alors s'orienter vers le métier ou secteur professionnel lié à sa reconversion selon les modalités de rupture du contrat de travail existantes (démission, rupture conventionnelle, licenciement économique ...) ou rester dans son entreprise d'origine.

L'objectif des parcours de Transitions collectives est bien de répondre à des besoins de reconversions en externe à l'entreprise et ne répond donc pas directement aux besoins de développement des compétences des entreprises. Les associations Transitions Pro seront attentives à ce point lors de l'examen des projets de reconversion des salariés. Pour rappel, le dispositif « FNE-Formations » peut sous certaines conditions répondre aux besoins de développement de compétences dans l'entreprise dans la période de crise sanitaire et économique.

LA FIN DU PARCOURS DE TRANSITIONS COLLECTIVES

Que se passe-t-il à la fin du parcours TRANSCO dans le cas où le salarié a trouvé un nouvel emploi ? et en absence de nouvel emploi comment évolue le relation contractuelle initiale

A l'issue du Parcours de Transitions collectives, si le salarié a trouvé un nouvel employeur, le contrat de travail est rompu avec son employeur initial.

En revanche, en l'absence de solution positive permettant une embauche chez un nouvel employeur, le salarié réintègre son entreprise initiale qui doit lui proposer de reprendre son poste de travail ou un poste équivalent. La relation contractuelle se poursuit normalement.