



TRANSITIONS COLLECTIVES : Rappel des modalités

Lancé depuis le 15 janvier 2021 le dispositif « Transitions Collectives » a pour ambition d'accompagner les entreprises et les salariés qui font face à des mutations économiques durables dans leur secteur.

➤ **Le concept du dispositif transition collective**

L'idée principale étant de permettre aux salariés dont l'emploi est fragilisé de se reconvertir dans des secteurs qui recrutent au sein de la même région ou bassin d'emploi.

Le dispositif se veut donc avant tout local.

S'adressant aux professions en tension, le dispositif est également éligible aux intérimaires et aux salariés en CDD.

➤ **Intérêt concret du dispositif pour les entreprises**

Ce dispositif souhaite apporter une alternative au licenciement pour motif économique via la formation.

Mais, il ne s'agit pas véritablement d'une alternative dans la mesure où l'employeur ne peut pas faire échec à une procédure de licenciement quelle qu'elle soit à l'issue de la formation si le salarié ne convient toujours pas.

Il s'agit en fait pour l'employeur ni plus ni moins qu'un pari sur l'avenir vis-à-vis d'un salarié et de sa capacité à se réinventer et si possible afin d'en profiter en interne ou de se reconvertir sur un vrai projet en externe.

Enfin, ce dispositif ne dispense pas de l'obligation de respecter la procédure de licenciement incluant la nécessité de justifier d'une cause réelle et sérieuse.

En tout état de cause, ce dispositif permet de gagner du temps avec deux situations en fin de parcours.

En effet, si à l'issue du Parcours de Transitions collectives, 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 alors normalement.

Il convient de noter qu'il n'y a pas d'incompatibilité avec l'activité partielle et un plan de sauvegarde de l'emploi ou une rupture conventionnelle collective.

➤ **Avantages directs pour l'entreprise :**

- Salaire pris en charge en totalité pendant la formation y compris les charges sociales légales et conventionnelles,
- Financement de la formation par l'état.

➤ **Pour le salarié**

Le salarié qui accepte le dispositif, conserve sa rémunération dans toutes ses modalités et son contrat de travail pendant toute la durée de la formation.

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 du Code du travail et suivants.

Il doit ainsi présenter une demande de congé à son employeur par écrit, au plus tard :

- 120 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,
- 60 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 du Code du travail et R.6323-10-1 du Code du travail– (Questions – réponses transitions collectives).

➤ **Pour les entreprises**

C'est à l'entreprise de réaliser l'ensemble de la démarche en accord avec le salarié.

La démarche s'effectue en trois temps :

- identification des postes fragilisés dans un accord de type GEPP – (Gestion des emplois et des parcours professionnels) qui est déposé sur la plateforme télé accords. A noter que 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,
- l'information via le conseiller en évolution professionnelle (CEP) des salariés susceptibles d'être éligibles – (L.6111-6 du Code du travail),
- dépôt du dossier de « Transitions Collectives » auprès de l'AT-Pro avec l'appui de l'Opérateur de compétences (Opco).

Il convient de noter que le récépissé du téléversement de l'accord 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.

➤ **Modalités de financement**

Afin de garantir aux salariés des parcours de reconversion sécurisés vers des métiers porteurs, l'Etat financera, en fonction de la taille de l'entreprise, tout ou partie des projets de reconversion :

- 100% pour les entreprises de moins de 300 salariés,
- 75% pour les entreprises de 300 à 1000 salariés,
- 40% pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

Il convient de noter que la prise en charge des salaires à 100 % est limitée à un plafond de deux fois le SMIC, 90 % au-delà de ce plafond.

➤ **Modalités liées à la formation**

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 – (Questions – réponses transitions collectives).