



	TRANSITIONS COLLECTIVES (TRANSCO) *	PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE)	CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE	CONGÉ DE RECLASSEMENT	CONGÉ DE MOBILITÉ	RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC)	CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)
OBJECTIFS 	<ul style="list-style-type: none"> Accompagner des entreprises confrontées à de fortes mutations économiques ou à des enjeux de relocalisation en organisant la reconversion des salariés occupant des emplois fragilisés vers des métiers porteurs via des actions de formation 	<ul style="list-style-type: none"> Obligation des entreprises qui envisagent des licenciements économiques pour en limiter le nombre et favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable. 	<ul style="list-style-type: none"> Donner l'accès à un ensemble d'aides individualisées pour favoriser le reclassement des salariés licenciés économiques, grâce à un CSP proposé obligatoirement par l'employeur 	<ul style="list-style-type: none"> Donner l'accès à des formations et à l'aide d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi, dans le cadre d'un congé obligatoirement proposé par l'employeur. 	<ul style="list-style-type: none"> Donner accès à des mesures d'accompagnement, des actions de formation ou de reclassement dans le cadre d'un dispositif défini dans un accord d'entreprise (GEPP ou RCC) 	<ul style="list-style-type: none"> Encadrer les départs strictement volontaires des salariés via un accord négocié dans l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> Conseiller des personnes sur leur projet pour favoriser l'évolution et la sécurisation de leur parcours professionnel en facilitant l'accès à la formation et en identifiant les compétences et les qualifications nécessaires.
ENTREPRISES ET SALARIÉS 	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises identifiant des emplois fragilisés dans un accord collectif de type GEPP sauf en cas de PSE ou d'accord RCC) Salariés volontaires pour se reconverter (sous conditions d'ancienneté) 	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises de 50 salariés minimum envisageant de licencier pour motif économique au moins 10 salariés sur une période de 30 jours (ou autres cas possibles) Salariés concernés par le projet de licenciements 	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises de moins de 1000 salariés ou entreprises en redressement ou liquidation judiciaire Salariés souhaitant adhérer au dispositif proposé s'ils font l'objet d'un licenciement économique, et s'ils ont au moins un an d'ancienneté (ou s'ils ont des droits ARE) 	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises de 1 000 salariés ou plus (sauf accord collectif sur le congé de mobilité ou en cas de redressement ou liquidation judiciaire) Salariés souhaitant adhérer au dispositif proposé s'ils font l'objet d'un licenciement économique (sans condition d'âge, d'ancienneté, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises de toutes tailles qui a conclu un accord relatif à la GEPP ou un accord portant rupture conventionnelle collective, prévoyant des congés de mobilité (alternative au CSP ou au congé de reclassement) Salariés dont l'emploi est menacé et dont les caractéristiques sont fixées par l'accord d'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises de toute taille qui ont conclu un accord RCC Salariés volontaires ou qui en font la demande. 	<ul style="list-style-type: none"> Personnes en recherche d'emploi Salariés du secteur privé Travailleurs indépendants, artisans, professions libérales, ou auto-entrepreneurs Salariés du secteur public
CARACTÉRISTIQUES 	<ul style="list-style-type: none"> Elaboration et mise en oeuvre de projets de reconversion pour les salariés comportant des formations (ou de VAE), de 24 mois ou 2400 h maximum, préparant à une certification professionnelle enregistrée au RNCP et permettant l'accès à un métier porteur (liste régionale) 	<ul style="list-style-type: none"> Le PSE peut inclure des actions de reclassement interne et externe, de soutien à la création ou de reprise d'activités, des actions de formation, de VAE ou de reconversion, mais aussi d'autres mesures relative au temps de travail par ex. Il doit intégrer un plan de reclassement des salariés qui seront licenciés. 	<ul style="list-style-type: none"> Durant 12 mois, le salarié bénéficie d'un accompagnement proposé par Pôle emploi : <ul style="list-style-type: none"> élaboration d'un projet professionnel et d'un plan d'action mesures et aides personnalisées (bilan, appui social et psychologique, orientation et accompagnement vers l'emploi, VAE, formation...) entretien et suivi à l'issue du dispositif 	<ul style="list-style-type: none"> Durant 4 à 24 mois, la cellule d'accompagnement propose : <ul style="list-style-type: none"> un entretien pour déterminer un projet de reclassement et si besoin un bilan de compétences un suivi individualisé dans les démarches de recherche d'emploi des actions de formation ou de VAE Suspension possible du CSP pour faire CDD dans une autre entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> La durée du congé est fixée par l'accord ; de même que les autres caractéristiques du congé : accompagnement et formations, rémunération versée, indemnités de rupture. Les bénéficiaires peuvent effectuer des périodes de travail au sein ou en dehors de leur entreprise dans des conditions fixées par l'accord. 	<ul style="list-style-type: none"> L'accord sd'entreprise fixe les objectifs en termes de suppression d'emplois et les mesures pour faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents (VAE, congé de mobilité, actions de formation...). 	<ul style="list-style-type: none"> Accueil individualisé et personnalisé : analyse de la situation et de la demande, identification d'autres organismes spécialisés pouvant répondre à des attentes spécifiques, précisions des besoins et priorités en matière d'évolution professionnelle Accompagnement soutenu dans la formation, l'ingénierie financière et la mise en oeuvre du projet Opérateurs différents en fonction du statut
STATUT RÉMUNÉRATION FINANCEMENT 	<ul style="list-style-type: none"> Le bénéficiaire reste salarié de son entreprise qui maintient sa rémunération et finance le projet de reconversion. Aides à l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> Prise en charge par Transitions pro de la formation, des frais annexes et du salaire (100 % entreprises < 300 salariés, 75 % de 300 à 1000 salariés et 40 % au-delà) Possibilité d'aide (OPCO, Etat, Région selon les cas) pour un diagnostic RH, préparer un accord GEPP ou identifier les métiers fragilisés 	<ul style="list-style-type: none"> Le bénéficiaire reste salarié de son entreprise jusqu'à la rupture de son contrat de travail. Il peut bénéficier d'un dispositif de reconversion proposé par son employeur : CSP, Congé de reclassement ou de mobilité (voir ci-contre) 	<ul style="list-style-type: none"> Le bénéficiaire n'est plus salarié de son entreprise. Il devient stagiaire de la formation professionnelle pendant la durée du CSP. Il perçoit son indemnité de licenciement et une allocation égale à 75 % de l'ancien salaire brut (ou à l'ARE dans certains cas). Prestations d'accompagnement et aides au reclassement financées par l'Unédic, Pôle emploi, Etat et l'employeur 	<ul style="list-style-type: none"> Le bénéficiaire reste salarié de son entreprise durant le congé. Son salaire est maintenu durant son préavis. Puis il perçoit de son employeur une allocation au moins égale à 65 % de son salaire moyen (au moins 85 % du SMIC). L'employeur doit financer l'ensemble des actions proposées au salarié au titre de son congé de reclassement, avec, le cas échéant, l'appui de son OPCO. 	<ul style="list-style-type: none"> Le bénéficiaire reste salarié durant le congé (sauf suspension du contrat pour réalisation d'un CDD). Rémunération versée par l'employeur selon l'accord mais au moins égale à 65% du salaire moyen (au moins 85 % du SMIC) Prise en charge par l'employeur de la rémunération et du coût des actions suivies, avec, le cas échéant, l'appui de son OPCO. Exonération des cotisations sociales dans la limite de 12 ou 24 mois selon les cas. 	<ul style="list-style-type: none"> Le bénéficiaire n'est plus salarié de son entreprise. Il perçoit ses indemnités de rupture calculées conformément à l'accord (exonérées de l'impôt sur le revenu et exonération partielle de CSG/CRDS) et les indemnités de l'assurance chômage. Prise en charge par l'employeur des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe prévues par l'accord RCC. 	<ul style="list-style-type: none"> Gratuit pour le bénéficiaire
PROCÉDURES 	<ul style="list-style-type: none"> Le salarié intéressé doit : <ul style="list-style-type: none"> être accompagné par un conseiller CEP ; avoir réalisé un positionnement auprès d'un prestataire de formation ; obtenir une autorisation d'absence au titre d'un congé de transition professionnelle. L'accord entre l'employeur et le salarié pour s'engager dans Transco doit être écrit. L'entreprise doit constituer, le cas échéant avec son OPCO, un dossier de demande de prise en charge à Transitions Pro. 	<ul style="list-style-type: none"> Pour déterminer le contenu de leur PSE, les employeurs peuvent : <ul style="list-style-type: none"> soit conclure un accord collectif majoritaire validé par l'Etat (DDETSPP), soit faire homologuer un document unilatéral Le PSE doit déterminer les modalités de suivi de la mise en oeuvre effective du plan de reclassement. Ce suivi doit faire l'objet d'une consultation régulière du CSE 	<ul style="list-style-type: none"> Si le salarié accepte le CSP à l'issue de 21 jours de réflexion il est dispensé de préavis, le contrat de travail du salarié est rompu. En cas de refus, la procédure de licenciement économique prévue par les textes se poursuit. 	<ul style="list-style-type: none"> Si le salarié l'accepte après 8 jours de réflexion, le congé de reclassement débute. L'employeur et le salarié doivent signer un document précisant la rémunération, le terme du congé, les prestations de la cellule d'accompagnement et les actions éventuelles de formation et de VAE. Si le salarié refuse le congé de reclassement, il est licencié au terme de son préavis. 	<ul style="list-style-type: none"> C'est l'accord qui détermine les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur et les engagements des parties Information de la DEETS sur les contrats rompus (document semestriel). 	<ul style="list-style-type: none"> Les salariés volontaires doivent conclure avec leur employeur une convention individuelle de rupture selon des modalités fixées par l'accord RCC. L'accord détermine les modalités d'adhésion du salarié, les conditions à remplir pour en bénéficier et les engagements des parties Consultation régulière du CSE. Information préalable de la DEETS et demande de validation de l'accord. 	<ul style="list-style-type: none"> Contacteur la structure correspondant à la situation (voir contact et liens utiles ci-dessous)
SORTIE DU DISPOSITIF 	<ul style="list-style-type: none"> Le salarié peut choisir de rester dans son entreprise à l'issue de la formation ou de la quitter. L'accompagnement peut se poursuivre au-delà du parcours pendant la phase d'intégration chez le nouvel employeur. 	<ul style="list-style-type: none"> Mobilité / reclassement interne, départ de l'entreprise (licenciements ou départs volontaires), création/reprise d'entreprise... 	<ul style="list-style-type: none"> Rupture du CSP si création d'entreprise, manquement (refus d'une action de reclassement, absence à convocation, 2 refus d'une offre raisonnable d'emploi...) ou départ à la retraite à taux plein. A l'issue du CSP, possibilité de bénéficier de l'ARE et des aides au reclassement de Pôle emploi 	<ul style="list-style-type: none"> Si le salarié retrouve un emploi avant le terme prévu, le congé de reclassement prend fin. Le salarié doit en informer son employeur. A l'issue du congé, le salarié est licencié et bénéficie de l'ARE, ou occupe un nouvel emploi s'il le reclassement a été possible. 	<ul style="list-style-type: none"> A l'issue du congé le contrat de travail est rompu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut de reclassement le bénéficiaire peut selon ses droits, percevoir l'ARE et de l'offre de service de Pôle emploi 	<ul style="list-style-type: none"> Rupture du contrat de travail d'un commun accord, le cas échéant dans les conditions prévues par le congé de mobilité Les salariés ayant quitté l'entreprise dans le cadre d'une RCC peuvent être réembauchés sur des postes devenus vacants. Ils ne bénéficient pas d'une priorité de réembauche. 	<ul style="list-style-type: none"> A la fin d'un CEP, le bénéficiaire reçoit un document établi avec le consultant qui reprend le projet d'évolution professionnelle. Il comprend les étapes de sa mise en oeuvre.
CONTACTS ET LIENS UTILES 	<ul style="list-style-type: none"> Transitions pro, OPCO et DDETSPP <p> Fiche technique E 2.2</p>	<ul style="list-style-type: none"> DDETSPP <p> Fiche technique F 1.0</p>	<ul style="list-style-type: none"> Employeur <p> Fiche technique F 1.2</p>	<ul style="list-style-type: none"> Employeur <p> Fiche technique F 1.12</p>	<ul style="list-style-type: none"> Employeur et DDETSPP <p> Fiche technique F 1.3</p>	<ul style="list-style-type: none"> DDETSPP - demande de validation déposée par l'employeur sur www.portail-pse-rcc.emploi.gouv.fr <p> Fiche technique F 1.4</p>	<ul style="list-style-type: none"> Demandeurs d'emploi : Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, APEC Salariés en emploi : Réseau Eva, APEC <p> Fiche technique F 1.10</p>

Légende :
GEPP : gestion des emplois et des parcours professionnel
* Transco ne suppose pas automatiquement la rupture du contrat de travail.