



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Questions-réponses

TRANSITIONS COLLECTIVES

Dernière mise à jour : 4 octobre 2022



Table des matières

Transitions collectives — Transco	4
1. Elaboration de la liste des « métiers porteurs »	4
2. Entreprises éligibles au dispositif et accompagnement à la construction du parcours.....	4
a. Signature d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur identifiant les emplois fragilisés au sein de l'entreprise	4
b. Niveau de signature de l'accord	6
3. Conditions d'élaboration du dossier de demande de prise en charge de l'entreprise.....	12
a. Information et construction du parcours de Transitions collectives - Transco avec le/les salarié(s) volontaires.....	12
b. Projets de reconversion éligibles aux parcours de Transitions collectives - Transco	17
4. Dépôt, instruction et validation des parcours de Transitions collectives - Transco par les associations Transitions Pro	19
5. Financement du parcours de Transitions collectives - Transco	19
6. Mise en œuvre et fin du parcours de Transitions collectives- Transco.....	21
7. Fin du parcours de Transitions collectives - Transco.....	23
Transco - Congé de mobilité	24
8. Elaboration de la liste des métiers « porteurs »	24
9. Entreprises éligibles au dispositif et accompagnement à la construction du parcours.....	24
a. Signature d'un accord collectif identifiant les emplois fragilisés au sein de l'entreprise.....	24
b. Niveau de signature de l'accord	25
c. Identification des emplois fragilisés au sein de l'entreprise	29
10. Conditions d'élaboration du dossier de demande de prise en charge de l'entreprise.....	31
a. Information et construction du parcours de Transco - Congé de mobilité avec le/les salarié(s) volontaires.....	31
b. Salariés éligibles aux parcours de Transco – Congé de mobilités	33
c. Projets de reconversion éligibles aux parcours de Transco - Congé de mobilité	34
11. Dépôt, instruction et validation des parcours de Transco - Congé de mobilité par les associations Transitions Pro	36
12. Financement du parcours de Transco - Congé de mobilité	37
13. Mise en œuvre et fin du parcours de Transco – congé de mobilité	39
14. Fin du parcours de Transco - Congé de mobilité.....	41



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Les mutations économiques et technologiques vont concerner de nombreuses entreprises en lien, notamment, avec la transition écologique, la transition numérique, les enjeux de résilience ou d'indépendance économique. Elles auront un impact sur le volume et la structure des emplois, amenant des entreprises à abandonner progressivement tout ou partie de leurs activités et d'autres à rechercher de nouvelles compétences pour répondre à des besoins émergents ou croissants.

Transitions collectives a pour ambition d'anticiper l'impact de ces mutations pour permettre :

- Aux salariés qui en subiraient les conséquences de s'orienter vers des secteurs porteurs d'avenir avec les compétences adéquates ;
- Aux entreprises qui ont des emplois fragilisés par ces mutations d'accompagner leurs salariés dans cette transition en évitant des départs contraints ;
- Aux entreprises pourvoyeuses d'emplois d'avenir de recruter des salariés formés aux emplois porteurs dont elles ont besoin.

Ce dispositif créé en janvier 2021 permet ainsi aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et d'accompagner les salariés à se reconvertir de manière sereine et préparée dans leur bassin de vie. A l'issue de son parcours de formation certifiante, le salarié est ainsi en capacité de s'orienter vers un métier porteur localisé sur son territoire et évite un départ contraint de l'entreprise.

Transitions collectives s'articule autour de deux volets :

- Transitions collectives-Transco, dont les modalités de mise en œuvre s'appuient sur le cadre juridique du projet de transition professionnelle ;
- Transco-congé de mobilité, dont les règles juridiques de mise en œuvre s'appuient sur celles applicables au congé de mobilité.

L'instruction N°DGEFP/MFNE/2022/72 du 18 mars 2022 modifiant l'instruction N°DGEFP/2022/ 35 du 7 février 2022 relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives » prévu par France Relance détaille les modalités de mise en œuvre du dispositif « Transitions collectives » en précisant les règles applicables à chaque volet.

Le présent document actualise le « questions-réponses » élaboré en 2021 en intégrant l'ensemble des évolutions intervenues depuis l'instruction initiale N°DGEFP/SDPFC/MDFP/2021/13 du 11 janvier 2021 relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives » prévu par France relance. Il a vocation à apporter, dans le respect de l'instruction du 18 mars 2022, des précisions facilitant la mise en œuvre de ce dispositif.

Ce « questions-réponses » est structuré en deux parties, correspondant à chaque volet du dispositif, afin de permettre une lecture continue de l'ensemble des dispositions applicables qu'elles soient propres au volet considéré ou identiques pour les deux volets.

Un schéma et un tableau synoptique présentant les caractéristiques de chaque volet figurent en annexe 1 et 2 de ce questions-réponses.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

TRANSITIONS COLLECTIVES — TRANSCO

1. Elaboration de la liste des « métiers porteurs »

1. Comment les listes de métiers porteurs sont-elles établies ? Sont-elles identiques aux listes des projets de transition professionnelle ?

Non, la liste des métiers porteurs n'est pas identique aux listes des projets de transition professionnelle.

La liste des métiers porteurs est établie à l'échelle de la région par la DREETS, sur la base des listes validées par les CREFOP. Elle a pour objectif d'orienter le projet de transition professionnelle vers les métiers pour lesquels existent des débouchés en termes d'emploi, ce qui contribue à la sécurisation de la transition professionnelle.

Distincte des listes des métiers à forte perspective d'emploi établies par les associations Transitions Pro, elle permet d'orienter prioritairement la décision des Commissions de validation des Transitions Pro vers le financement de parcours de formation en lien avec les métiers pour lesquels existent des besoins de recrutement.

Cette liste peut le cas échéant être complétée par l'association Transitions Pro de la région si des besoins d'emploi sont identifiés pour d'autres métiers (*cf. question 3.12*).

Les listes des métiers porteurs peuvent être consultées sur le lien suivant : [Les métiers porteurs en région - Transitions collectives \(Transco\) \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/les-metiers-porteurs-en-region-transitions-collectives-transco).

2. Entreprises éligibles au dispositif et accompagnement à la construction du parcours

- a. Signature d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur identifiant les emplois fragilisés au sein de l'entreprise*

2.1. L'entrée dans le dispositif Transitions collectives - Transco nécessite-t-elle toujours la conclusion d'un accord collectif ?

Les entreprises de 300 salariés et plus doivent obligatoirement élaborer la liste des catégories d'emplois fragilisés et prévoir la mobilisation d'un parcours de Transitions collectives – Transco par la signature d'un accord de type GEPP ou, le cas échéant, d'un avenant à un accord GEPP signé auparavant.



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Un modèle d'accord de type GEPP est proposé en annexe 3 de l'instruction du 7 février 2022 modifiée relative à Transitions collectives (voir [INSTRUCTION N° DGEFP/2022/35 du 7 février 2022 relative au déploiement du dispositif «Transitions collectives » prévu par France relance - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)).

Afin de faciliter l'accès des petites et moyennes entreprises à Transitions collectives - Transco, les entreprises de moins de 300 salariés ont la possibilité, soit de conclure un accord de type GEPP, soit de prendre une décision unilatérale, après information-consultation du comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, prévoyant la possibilité pour les salariés occupant des catégories d'emplois fragilisés au sein de l'entreprise de bénéficier du dispositif.

Lorsque l'entreprise opte pour la décision unilatérale, l'appréciation du seuil de 300 salariés repose sur les mêmes règles que celles prévues pour apprécier si une entreprise est astreinte ou non à l'obligation triennale de négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Si l'entreprise ne dispose pas de CSE, l'employeur a l'obligation d'informer les salariés par tout moyen de sa décision. Une preuve de cette information sera demandée dans le cadre du dépôt du dossier de demande de prise en charge d'un parcours de Transitions collectives auprès des Transitions Pro. Il appartient à l'employeur de déterminer les moyens de nature à rendre certaine la date de réception de l'information délivrée aux salariés. A titre d'exemple, cette information pourra ainsi être portée à la connaissance des salariés au cours d'une réunion d'information, par affichage, par courrier électronique, par remise en main propre de la décision unilatérale. L'employeur devra veiller à ce que les salariés signent un document d'émargement attestant qu'ils ont pris connaissance de cette décision.

2.2. Quel est le contenu d'une décision unilatérale de l'employeur permettant de rendre l'entreprise éligible à Transitions collectives – Transco ?

La décision unilatérale par laquelle une entreprise de moins de 300 salariés peut rendre les salariés occupant un emploi relevant de la catégorie des emplois fragilisés éligibles à Transitions collectives – Transco ne repose pas sur un formalisme obligatoire. A minima, cette décision devra comporter les éléments d'identification de l'entreprise et de l'employeur (nom de l'entreprise, nom et qualité de la personne représentant l'entreprise, SIRET, date d'effet), identifier les catégories d'emplois fragilisés et mentionner clairement le souhait de rendre les salariés occupant ces emplois fragilisés éligibles à Transitions collectives - Transco.

Elle pourra comporter, sans que cela soit obligatoire, des éléments de contexte sur l'entreprise permettant de mieux comprendre ses besoins et sa démarche. Elle pourra également mentionner une durée de validité de la décision.

Pour faciliter ce mode d'entrée dans Transitions collectives- Transco, un modèle facultatif de décision unilatérale est proposé en annexe 3 du présent document.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2.3. La décision unilatérale de l'employeur établissant une liste des emplois fragilisés doit-elle être transmise aux D(R)ETS par télé-procédure ?

Non, seuls les accords GEPP adoptés pour permettre l'accès au dispositif Transitions collectives – Transco doivent être transmis aux DREETS par la télé-procédure de dépôt sur la plateforme en ligne « TéléAccords ». En revanche, cette décision unilatérale doit être déposée sur le site de l'association Transitions Pro chargée d'instruire la demande de bénéfice d'une Transitions collectives - Transco.

Toutefois, pour faciliter l'accompagnement le plus en amont possible des entreprises qui le souhaitent, une copie de cette décision pourra également être adressée pour information, sans formalisme particulier, à la DDETS du département dans lequel l'entreprise est géographiquement localisée (particulièrement au délégué à l'accompagnement des reconversions professionnelles dont les coordonnées sont les suivantes : [Transitions Collectives \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://www.travail-emploi.gouv.fr)).

b. Niveau de signature de l'accord

2.4. A quel niveau de l'entreprise l'accord collectif de type GEPP peut-il être signé ou la décision unilatérale prise ?

L'accord collectif de type GEPP peut être signé au niveau de de l'établissement ou de l'entreprise, au niveau du groupe ou dans le cadre d'un accord interentreprises.

La décision unilatérale peut être prise au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Quel que soit le niveau de négociation retenu, l'accord ou la décision unilatérale devra comprendre les catégories d'emplois fragilisés et attester de la volonté de mobiliser le dispositif Transitions collectives – Transco.

Par ailleurs, quel que soit le niveau de négociation retenu, chaque établissement d'entreprise souhaitant mobiliser Transitions collectives - Transco devra déposer un dossier spécifique auprès de l'association Transitions Pro de sa région. Ce dossier devra intégrer l'accord signé de référence.

2.5. 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 -Transco ?

Non, l'entreprise qui a conclu un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) n'est pas dans l'obligation de négocier un nouvel accord pour s'engager dans un parcours de Transitions collectives - Transco.

Si l'accord GEPP comprend déjà une liste des catégories d'emplois identifiés comme fragilisés dans l'entreprise, l'employeur peut par décision unilatérale prévoir la mobilisation du volet « Transitions collectives – Transco ». Il devra consulter le CSE s'il existe. En l'absence de CSE, il devra informer les salariés par tout moyen (voir question 2.1).

Si l'accord GEPP ne contient pas une liste des catégories d'emplois identifiés comme fragilisés, l'employeur doit conclure un avenant qui devra :



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

- Prévoir une liste des catégories d'emplois identifiés comme fragilisés si elle ne figure pas dans l'accord initial ou la mettre à jour,
- Prévoir explicitement la mobilisation du volet Transitions collectives - Transco.

L'avenant est conclu conformément aux stipulations de l'accord GEPP.

2.6. Une entreprise de moins de 300 salariés peut-elle conclure un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ?

Oui, une entreprise de moins de 300 salariés peut conclure un accord GEPP qui prévoit la possibilité de mobiliser le volet Transitions collectives - Transco. Si, dans ces entreprises, l'employeur peut faire le choix de procéder par décision unilatérale (*cf. question 2.1. et 2.2.*), il est également possible d'opter pour la négociation d'un accord collectif.

Conformément à l'article L. 2242-20 du code du travail, l'ouverture de négociation sur la GEPP est une obligation pour les entreprises d'au moins 300 salariés, mais les entreprises de moins de 300 peuvent volontairement engager des négociations sur ce thème.

En fonction de la taille et de la situation de l'entreprise (présence ou non d'un délégué syndical, d'un CSE), les modalités de négociation de l'accord peuvent varier. Les différentes modalités de négociation en l'absence de délégué syndical sont reprises dans l'annexe 2 de l'instruction du 7 février 2022 modifiée (voir [INSTRUCTION N° DGEFP/2022/35 du 7 février 2022 relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives » prévu par France relance - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

2.7. Une entreprise dépourvue de délégués syndicaux peut-elle conclure un accord de GEPP permettant de mobiliser Transitions collectives – Transco ?

Oui, une entreprise dépourvue de délégués syndicaux peut négocier et conclure un accord de GEPP lui permettant de mobiliser des parcours de Transitions collectives - Transco. Pour ce faire, l'accord peut être négocié et conclu en appliquant les modalités de négociation en l'absence de délégué syndical présentées à l'annexe 2 de l'instruction du 7 février 2022 modifiée.

2.8. Une entreprise pour laquelle des membres du CSE ont été élus peut-elle s'engager dans un parcours de Transitions collectives – Transco sans avoir informé son CSE ?

Non, une entreprise dans laquelle un CSE existe se verra refuser son dossier de demande de prise en charge de parcours de Transitions collectives – Transco par la « Transitions Pro » si elle n'a pas procédé à une information-consultation du CSE. Le procès-verbal du CSE attestant cette information-consultation constitue une pièce qui conditionne la recevabilité du dossier Transco.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2.9. Quelle est la définition de l'emploi fragilisé ? Si un métier n'est que partiellement menacé au sein de l'entreprise, l'accord GEPP ou la décision unilatérale peuvent-ils ne sélectionner qu'une partie des emplois concernés ?

Les emplois fragilisés sont les « catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques et technologiques » au sens du 2° de l'article L. 2242-21 du code du travail dont la liste doit être définie par l'accord de type GEPP ou la décision unilatérale de l'employeur. L'accord doit donc cibler les catégories d'emplois menacés, sans discrimination des postes entrant dans cette catégorie et des salariés concernés.

Seuls les salariés occupant un emploi relevant d'une catégorie identifiée dans l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur comme une catégorie d'emplois fragilisés sont éligibles au dispositif Transitions collectives.

Le fait pour un salarié d'occuper un emploi correspondant à cette liste n'emporte toutefois pas son intégration dans le dispositif Transitions collectives. En effet, l'entrée dans ce dispositif repose d'une part sur le volontariat des salariés, et, d'autre part sur l'accord de l'employeur à financer l'éventuel reste à charge.

L'employeur peut limiter ou espacer dans le temps les départs en formation s'il estime que l'entrée dans le dispositif Transitions collectives – Transco d'un trop grand nombre de salariés d'une même catégorie pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

2.10. Une entreprise peut-elle être éligible au dispositif de Transitions collectives - Transco 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 le dispositif Transitions collectives - Transco. Toutefois, le salarié qui bénéficie d'un parcours de transition professionnelle dans le cadre du dispositif Transitions collectives - Transco ne pourra pas, au cours de son parcours de formation, continuer à être placé en activité partielle de longue durée ou en activité partielle.

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

Non, le dispositif de Transitions collectives - Transco ne peut pas avoir pour objectif d'appuyer l'employeur dans l'exercice de sa responsabilité d'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi ni participer au développement de leurs compétences en lien avec leur poste de travail. Tout projet de reconversion interne se faisant dans ce cadre n'est donc pas éligible au financement des parcours Transitions collectives - Transco.



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

L'objectif des parcours de Transitions collectives - Transco est d'accompagner les conséquences des mutations économiques sur le volume et la nature des emplois de l'entreprise. C'est le Plan de développement des compétences de l'entreprise mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 du code du travail qui doit être mobilisé pour assurer la reconversion interne de ses salariés. Transitions collectives - Transco ne peut pas s'y substituer.

Pour rappel, d'autres dispositifs, et notamment le « FNE-Formation » et la promotion par l'alternance (Pro-A), peuvent, sous certaines conditions, répondre aux besoins de développement de compétences de l'entreprise.

2.12. Une entreprise peut-elle mobiliser les deux volets des Transitions collectives dans le cadre du même accord ?

La finalité du dispositif étant d'anticiper les mutations économiques qui feront évoluer la structure des emplois au sein de l'entreprise, il importe que cette dernière analyse les déterminants de ces mutations et la manière dont chacun des deux volets peut y répondre, compte tenu de ses caractéristiques propres.

Pour autant, une entreprise peut prévoir la mise en œuvre des deux volets du dispositif selon différentes modalités :

- Un accord GEPP peut prévoir la mobilisation des deux volets du dispositif,
- Un accord RCC peut être signé et prévoir la mobilisation de Transco – Congé de mobilité en parallèle à la signature d'un accord GEPP prévoyant de mobiliser Transitions collectives – Transco.

Lorsqu'une entreprise choisit de mobiliser par accord collectif les deux volets de Transitions collectives, elle doit veiller à ce qu'un accord de type GEPP puisse porter l'éligibilité à Transitions collectives – Transco. Ce volet n'est en effet pas mobilisable dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective. A l'inverse, un accord de type GEPP peut porter à la fois une mention indiquant le souhait de l'entreprise de rendre ses salariés éligibles au dispositif Transitions collectives-Transco et prévoir un congé de mobilité qui servira de support à la mobilisation de Transco – Congé de mobilité. Il est nécessaire pour faciliter l'application des accords de spécifier la nature du volet mobilisé dans les différentes parties de l'accord.

Les salariés devront dans ce cadre respecter les conditions d'éligibilité propres au volet dans lequel s'inscrit leur parcours de reconversion professionnelle, en accord avec l'employeur. Un même salarié ne pourra pas bénéficier des deux dispositifs.

2.13. 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 - Transco ?

Les entreprises engagées dans des démarches de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sont exclues du volet Transitions collectives - Transco pour les catégories d'emplois concernées par ces mesures.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Cette exclusion s'applique dès lors que l'entreprise a initié une procédure d'information / consultation PSE au titre de l'article L. 1233-30 du code du travail. Les salariés qui ne sont pas visés par le PSE sont toutefois éligibles à la prise en charge de leur parcours de Transitions collectives – Transco, si l'entreprise choisit de mettre en œuvre ce dispositif.

Dans le cadre du dépôt d'une demande de prise en charge d'un parcours de Transitions collectives – Transco, l'entreprise doit fournir une attestation indiquant qu'au moment du dépôt d'un dossier auprès de l'association Transitions Pro, le ou les salariés concernés ne font pas l'objet d'une procédure de licenciement économique en cours dans l'entreprise.

Si un accord de RCC sans lien avec Transitions collectives est mis en œuvre en parallèle de l'accord GEPP permettant l'accès à Transitions collectives - Transco, les salariés occupant un emploi fragilisé pourront se porter volontaires à un parcours de Transitions collectives – Transco dès lors qu'ils ne s'engagent pas parallèlement à un départ volontaire au titre de la RCC.

L'entreprise peut également mobiliser le second volet du dispositif Transitions collectives, Transco - Congé de mobilité si l'accord RCC le prévoit dans le cadre d'un congé de mobilité (*cf.* question 2.12.).

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

Oui, les salariés bénéficiant de Transitions collectives - Transco doivent poursuivre leur parcours de formation si leur entreprise initie une procédure PSE ou RCC. Ces salariés ne peuvent être inclus dans le périmètre du PSE ou de l'accord RCC, dans la mesure où le salarié doit pouvoir réintégrer son poste de travail ou un poste équivalent à l'issue de son parcours de formation, s'il le souhaite.

Il importe donc lorsque l'entreprise souhaite s'engager dans Transitions collectives – Transco qu'elle apprécie l'évolution globale de son activité en s'assurant de la capacité pour les salariés qui se porteraient volontaires pour un parcours Transitions collectives – Transco de réintégrer leur poste de travail ou un poste équivalent à l'issue de leur parcours de formation si besoin. Si une telle perspective n'est pas acquise, la mobilisation éventuelle de Transco – congé de mobilité pourra utilement être étudiée.

2.15. Une entreprise en liquidation judiciaire peut-elle faire bénéficier ses salariés d'un parcours de Transitions collectives - Transco ?

Non, une entreprise placée en liquidation judiciaire ne peut s'inscrire dans Transitions collectives – Transco, la liquidation judiciaire ne permettant pas à l'employeur d'être en mesure de s'engager à maintenir l'emploi du salarié ou un poste équivalent, sa rémunération et à payer un éventuel reste à charge pendant l'ensemble de son parcours de Transitions collectives - Transco.

De manière générale, l'entreprise doit examiner, au regard de ses perspectives de viabilité économique, dans quelle mesure elle a la capacité de tenir les engagements requis pour la mobilisation de Transitions collectives – Transco.



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Cet examen tient tout particulièrement compte de la nécessité de maintenir l'emploi occupé ou un poste équivalent par tout salarié engagé dans un parcours de reconversion professionnelle à l'issue de la formation de reconversion, si ces derniers souhaitent réintégrer l'entreprise et de la capacité dans le temps de l'entreprise à s'acquitter de l'éventuel reste à charge.

Dans le cas où des salariés auraient engagé un parcours de Transitions collectives – Transco et que leur entreprise se verrait placée en liquidation judiciaire, conduisant ainsi au licenciement économique de ces salariés, la prise en charge par le biais du dispositif Transitions collectives s'interrompt. Pour autant, la formation engagée par ces salariés pourra se poursuivre, en mobilisant le CPF du salarié. S'agissant de la rémunération du salarié licencié, celui-ci percevra une indemnité correspondant à l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP, correspondant à 75% du salaire brut antérieur) s'il fait le choix d'adhérer au congé de sécurisation professionnelle (CSP) et qu'il remplit les conditions d'éligibilité au dispositif. S'il refuse l'adhésion au CSP ou n'en remplit pas les conditions d'éligibilité, il pourra bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) s'il s'inscrit en tant que demandeur d'emploi.

2.16. Une entreprise placée en redressement judiciaire peut-elle faire bénéficier ses salariés d'un parcours de Transitions collectives – Transco ?

Oui, une entreprise placée en redressement judiciaire peut faire bénéficier ses salariés d'un parcours de Transitions collectives – Transco. Il conviendra toutefois que l'entreprise soit vigilante sur sa capacité à respecter les conditions d'éligibilité, notamment le maintien de l'emploi des salariés qui s'engageraient dans un parcours de reconversion professionnelle si ces derniers souhaitaient retrouver leur emploi ou un emploi équivalent à l'issue de leur formation et le paiement d'un éventuel reste à charge.

A cet égard, la nature des étapes prévisionnelles de la procédure de redressement et son calendrier devront être rapprochés notamment de la durée des formations inhérentes aux projets professionnels des salariés pour apprécier la compatibilité entre les perspectives de l'entreprise et les projets de reconversion professionnelle des salariés susceptibles d'intégrer Transitions collectives – Transco.

2.17. L'entreprise peut-elle conclure un avenant à l'accord GEPP afin de modifier la liste des salariés pouvant bénéficier du dispositif ?

L'accord GEPP ou la décision unilatérale de l'employeur ne peuvent pas prévoir la liste des salariés pouvant bénéficier de Transitions collectives – Transco. Ce sont les catégories d'emplois considérés comme fragilisés qui sont définies par l'accord GEPP ou la décision unilatérale. Cette liste peut dans ce cadre être modifiée, par avenant dans le cas d'un accord GEPP. De même, la décision unilatérale de l'employeur peut être modifiée après information-consultation du CSE si celui-ci existe. S'il n'existe pas, il informe les salariés de cette modification par tout moyen cf. point 2.1).



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2.18. Quel est le rôle de la D(R)EETS dans la réception de l'accord de type GEPP conclu par une entreprise souhaitant s'engager dans un processus de Transitions collectives ? Qu'en est-il concernant la décision unilatérale d'un employeur ?

La transmission de l'accord d'entreprise par télé-procédure, prévue par les articles D.2231-2 et D.2231-4 du code du travail, permet d'en assurer sa publicité et son versement dans une base de données nationale, comme l'impose l'article L. 22312231-5-1 du même code.

Une fois l'accord enregistré, les DREETS peuvent informer les parties prenantes au dispositif (association Transitions Pro, CEP, DARP, etc...) pour favoriser la bonne organisation de l'information collective prévue au sein de l'entreprise et l'instruction des demandes de salariés par les associations Transitions Pro.

Le récépissé remis à l'occasion du dépôt de l'accord constitue l'une des pièces à transmettre par l'entreprise à l'association Transitions Pro dans le cadre du dépôt de son dossier de demande de prise en charge de Transitions collectives - Transco.

En revanche, la décision unilatérale établissant la liste des catégories d'emplois fragilisés de l'entreprise et le souhait de l'employeur de voir les salariés volontaires éligibles à Transitions collectives ne faisant pas l'objet d'un dépôt par télé-procédure, son envoi à la DREETS ne donne pas lieu à récépissé. Cette décision unilatérale devra être communiquée dans le dossier ouvert par l'entreprise sur le site de l'association Transitions Pro (*cf.* question 2.3.).

3. Conditions d'élaboration du dossier de demande de prise en charge de l'entreprise

a. Information et construction du parcours de Transitions collectives - Transco avec le/les salarié(s) volontaires

3.1 La participation de représentants d'entreprises proposant des emplois sur des métiers d'avenir à la réunion d'information collective est-elle systématique ou est-elle soumise à acceptation préalable de l'entreprise engagée dans Transco ?

La participation de représentants d'entreprises recruteuses à la réunion d'information collective a pour objectif de permettre aux salariés potentiellement intéressés par une reconversion professionnelle dans le cadre de Transitions collectives –Transco d'avoir une connaissance plus concrète des débouchés potentiels en termes d'emplois sur leur bassin d'emploi à l'issue de leur formation. Elle peut ainsi compléter les informations dont les salariés peuvent avoir besoin pour s'orienter vers un choix de métier porteur. Les entreprises recruteuses peuvent quant à elles profiter de ce temps d'échange pour faire connaître leurs métiers et leurs offres d'emploi. C'est en ce sens que l'instruction du 18 mars 2022 indique que "la participation à la réunion d'information collective de représentants de ces entreprises sera recherchée". Cette participation n'est cependant pas obligatoire.



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

L'entreprise qui s'inscrit dans le dispositif Transitions collectives – Transco est libre dans le choix des entreprises recruteuses du bassin d'emploi qu'elle décide de solliciter dans le cadre de la réunion d'information collective qu'elle organise.

Les conventions de partenariat signées entre le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion et les groupes Manpower et Adecco, sont mentionnées dans l'instruction à titre d'exemple et pour inciter les parties prenantes à favoriser la participation d'entreprises recruteuses et ancrées sur le bassin d'emploi à ces réunions.

Les Délégués à l'accompagnement aux reconversions professionnelles (DARP) pourront notamment être mobilisés pour mettre en relation les entreprises mobilisant Transitions collectives – Transco pour leurs salariés et les entreprises qui recrutent dans leur région pour assurer leur participation aux réunions d'information collective.

3.2. Comment et par qui est organisée l'information collective, qui permet la délivrance d'informations sur le dispositif Transitions collectives – Transco ?

La réunion d'information collective est organisée par l'employeur. Les modalités de réalisation de l'information collective pourront être fixées par l'accord de type GEPP. Cette information collective peut être réalisée dans les locaux de l'entreprise ou en visio-conférence.

La présence des salariés n'est pas obligatoire.

Cette réunion est animée par le conseil en évolution professionnelle (CEP), le cas échéant avec l'association Transitions Pro. La liste des salariés concernés par les catégories d'emplois identifiés comme fragilisés dans l'entreprise et les invitations à la réunion d'information collective sont établies par l'employeur. Ce dernier n'a pas l'obligation de transmettre cette liste, ni celle des salariés présents lors de la réunion d'information collective à l'opérateur CEP ou à l'association Transitions Pro.

Les opérateurs CEP s'engagent à informer de l'existence de plusieurs opérateurs CEP mobilisables pour l'accompagnement et de leurs spécialisations (cadres, personnes en situation de handicap, tous actifs occupés...).

Une information collective multi-employeurs pourra être organisée dans deux cas spécifiques :

- Pour plusieurs TPE d'un même bassin d'emploi ;
- Pour plusieurs entreprises relevant d'un même groupe et dont l'activité est située dans la même région.

3.3. Quel est le contenu minimal de l'information collective ?

L'information collective permet de présenter le dispositif Transitions Collectives — Transco et de répondre aux interrogations des salariés : objectifs, conditions d'éligibilité des projets, statut du salarié pendant son parcours de formation, 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, perspectives d'emploi à l'issue du parcours de formation.



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Le conseiller en évolution professionnelle (CEP) participe à cette réunion. Il rappelle aux salariés que l'accompagnement du salarié par un CEP est obligatoire s'ils souhaitent bénéficier de la prise en charge de leurs parcours de reconversion dans le cadre de Transitions collectives - Transco. Il veille dans ce cadre à présenter l'ensemble de ses missions et de ses modes d'intervention : offre de service, bénéfices attendus, principes de gratuité, de confidentialité, de neutralité, d'impartialité, etc.

A la suite de la réunion d'information collective, les salariés qui souhaitent s'engager dans un parcours de Transitions collectives – Transco doivent bénéficier d'un accompagnement individualisé par le CEP pour les orienter et les appuyer dans la construction de leur projet de reconversion. Après consultation d'un opérateur CEP, le salarié reste libre de s'engager ou non dans le dispositif. S'il ne le souhaite pas, le CEP mobilise l'ensemble de son offre de service pour répondre au besoin individuel de chacun.

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

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil en évolution professionnelle est gratuit.

L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Le conseil en évolution professionnelle est notamment assuré par l'APEC pour les cadres, par Cap Emploi pour les travailleurs en situation de handicap et, s'agissant des actifs occupés, par les acteurs désignés sur les territoires par France Compétences. Ces organismes et opérateurs assurent l'information directe des personnes sur les modalités d'accès à ce conseil et sur son contenu.

Le conseil en évolution professionnelle accompagne obligatoirement les salariés d'un parcours de reconversion professionnelle s'inscrivant dans Transitions collectives – Transco. Il informe, oriente et appuie le salarié volontaire dans la construction et la formalisation de son projet de reconversion vers un métier porteur sur le bassin d'emploi. Il aide notamment le salarié à la constitution de son dossier de demande de prise en charge.

3.5. 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 – Transco durant son temps de travail doit respecter les règles de demande de congé 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 :

- Quatre mois 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 ;



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

- Deux mois 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.

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 les conditions prévues aux articles R.6323-10 et R.6323-10-1 du code du travail.

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

3.6. Dans le cas de Transitions collectives - Transco, un employeur peut-il échelonner les départs en formation ?

Oui, un employeur peut échelonner les départs en formation de ses salariés, dans la mesure où l'accès du salarié au parcours de Transitions collectives – Transco est conditionné à la formalisation d'un accord entre l'employeur et le salarié pour s'engager dans cette démarche.

Conformément à l'article R.6323-10-1 du code du travail, l'employeur peut, par une décision motivée, reporter le congé sous certaines conditions :

- Lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Un tel report est décidé pour une durée maximale de neuf mois, après avis du comité social et économique lorsque celui-ci existe.
- Afin que, dans un établissement de 100 salariés et plus, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé de transition professionnelle ne dépasse pas 2 % de l'effectif total.
- Afin que, dans un établissement de moins de 100 salariés, le congé de transition professionnelle ne bénéficie qu'à un salarié à la fois.

Seule la première raison de report est applicable au salarié lorsque son employeur lui oppose deux refus successifs à des demandes de période de mobilité volontaire en application de l'article L. 1222-12 du code du travail.

Ces conditions de report ne sont pas applicables au salarié titulaire d'un contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire. Celle-ci peut toutefois différer le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par le salarié lorsque la demande de congé et le début de l'action de formation interviennent au cours d'une même mission, à l'exception des cas suivants :

- Le projet de transition professionnelle a pour but d'acquérir une qualification dans un secteur d'activité différent.
- Le projet de transition professionnelle a une durée supérieure à 1 200 heures.

Conformément à l'article R. 6323-10-2 du code du travail, les demandes de congés de transition professionnelle qui ne peuvent être toutes satisfaites par l'employeur sont retenues suivant l'ordre de priorité décroissante suivant :

- Les demandes déjà présentées et qui ont été différées ;



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

- Les demandes formulées par les salariés dont l'action de formation a dû être interrompue pour des motifs légitimes, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe ;
- Les demandes formulées par les salariés ayant un niveau de qualification inférieur au niveau IV ;
- Les demandes formulées par les salariés les plus anciens dans l'entreprise ;
- Les demandes formulées par les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un congé de transition professionnelle.

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

Oui, les salariés intérimaires titulaires d'un contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire sont éligibles aux parcours de Transitions collectives - Transco, 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 catégories 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, tels que mentionnés au II de l'article R. 6323-18-2-1 du code du travail.

3.8. Les salariés dont 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 - Transco ?

Oui, les salariés en contrat de travail à durée déterminée dont le contrat de travail prend fin pendant l'action de formation visée ont accès aux parcours de Transitions collectives - Transco, dans les conditions d'éligibilité prévues par l'instruction 18 mars 2022.

Conformément au cadre des projets de transition professionnelle, lorsque le projet de formation est réalisé après le terme du contrat de travail à durée déterminée, les coûts pédagogiques, la rémunération et les éventuels frais annexes sont versés par l'association Transitions Pro.

3.9. 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 - Transco ?

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 collective - Transco.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

3.10. Un salarié recruté après la signature de l'accord ou de la décision unilatérale intégrant la liste des métiers fragilisés peut-il bénéficier d'un parcours de Transitions collectives - Transco ?

Oui, un salarié recruté après signature de l'accord GEPP ou de la décision unilatérale permettant de mettre en œuvre des parcours de Transitions collectives - Transco peut bénéficier d'un de ces parcours.

Toutefois, sa participation au dispositif sera possible sous réserve qu'il occupe un emploi appartenant à l'une des catégories d'emplois identifiés comme fragilisés dans l'entreprise et qu'il respecte les conditions d'éligibilité prévues dans l'instruction du 7 février 2022 (ancienneté minimale d'un an, notamment).

En effet, l'accord collectif ou la décision unilatérale définissent les catégories d'emplois correspondant à des métiers fragilisés, il ne liste pas nommément les salariés concernés.

b. Projets de reconversion éligibles aux parcours de Transitions collectives - Transco

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

Non, les listes validées par le CREFOP permettent d'orienter l'instruction des dossiers de demande de prise en charge par les associations Transitions Pro, mais n'ont pas de caractère impératif. L'association Transitions Pro qui examine la demande de prise en charge du projet de reconversion dispose en effet d'une marge d'appréciation de la nature « porteuse » du métier ciblé par le projet de reconversion.

Dès lors qu'une association Transitions Pro valide des projets ciblant des métiers non mentionnés dans la liste régionale des métiers porteurs, elle en informe les parties prenantes afin de procéder à une éventuelle mise à jour de la liste régionale.

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

Oui, 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 - Transco. En effet, conformément à l'instruction 18 mars 2022 relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives », 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).



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

Non, les actions de formation d'une durée supérieure à 24 mois ou 2 400 heures ne sont pas éligibles aux parcours de Transitions collectives – Transco. Dans le cadre de Transitions collectives – Transco, l'OPCO et l'entreprise du salarié peuvent assurer le cofinancement des projets de reconversion. Si la durée d'une action de formation certifiante dépasse 24 mois ou 2 400 heures, le projet présenté par le salarié devra identifier les co-financeurs qui auront accepté de prendre en charge les frais pédagogiques, la rémunération et les frais annexes relatifs au parcours au-delà des 24 premiers mois ou 2400 premières heures de formation.

Une entreprise qui souhaite recruter un salarié s'engageant dans un parcours de reconversion professionnelle Transitions collectives – Transco et dont le projet professionnel implique une durée de formation excédant deux ans ou 2 400 heures peut, à titre d'exemple, prendre en charge la formation excédant les deux années prises en charge par Transitions collectives – Transco.

3.14. Peut-on suivre à la fois une formation certifiante permettant d'avoir les compétences nécessaires au métier de débouché choisi et une formation CléA ?

Oui, le projet de reconversion présenté par le salarié dans le cadre de la demande de prise en charge instruite par une association Transitions Pro peut intégrer une formation relative à l'accès au socle de connaissances et de compétences (CLEA).

C'est la raison pour laquelle le CEP peut orienter le salarié vers une évaluation préalable de ses besoins. L'évaluation préalable est réalisée avant le dépôt éventuel d'un dossier de parcours de Transitions collectives - Transco. Elle est prise en charge par les associations Transitions Pro, à la condition qu'elle soit réalisée à l'initiative du salarié, après orientation du CEP.

Lorsque le salarié bénéficie pendant son temps de travail de l'évaluation préalable réalisée en amont de la certification relative à l'accès au socle de connaissances et de compétences (CléA), l'employeur lui délivre une autorisation d'absence correspondant à la durée de l'évaluation préalable. Le coût de l'évaluation préalable et le coût afférent à la rémunération du salarié concerné, incluant les charges sociales légales et conventionnelles assises sur cette dernière sont pris en charge par l'AT PRO, y compris si le salarié n'a pas déposé de dossier de demande de prise en charge d'un parcours Transitions collectives – Transco ou que ce dernier fait l'objet d'un refus par la commission d'instruction de l'ATPRO.

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

L'instruction du 18 mars 2022 précise que le salarié qui souhaite se reconvertir 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 des métiers porteurs établie sur le territoire concerné. Ainsi, une mobilité interrégionale sera possible mais devra être explicitée dans le dossier individuel du salarié. Il appartiendra à l'association Transitions Pro d'apprécier la pertinence de la demande.



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

4. Dépôt, instruction et validation des parcours de Transitions collectives - Transco par les associations Transitions Pro

4.1. A quel moment l'association Transitions Pro informe-t-elle l'entreprise de l'avancée des parcours de Transitions collectives - Transco pour les salariés concernés ?

L'association Transitions Pro informe l'entreprise de tout dépôt d'une demande de prise en charge individuelle dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives – Transco par un de ses salariés.

Elle informe par ailleurs l'entreprise de sa décision d'accord ou de refus de prise en charge du parcours de ses salariés. 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 - Transco.

4.2. Lorsqu'une entreprise comprend plusieurs établissements, peut-elle déposer un dossier unique pour l'ensemble des établissements concernés par Transitions collectives – Transco ?

Pour les entreprises disposant de plusieurs établissements, chaque établissement souhaitant permettre à ses salariés de s'engager dans Transitions collectives – Transco devra déposer un dossier spécifique auprès de l'association Transitions Pro compétente dans sa région.

5. Financement du parcours de Transitions collectives - Transco

5.1. Comment s'apprécient les seuils d'effectifs déterminant le niveau de l'éventuel reste-à-charge de l'employeur ?

Le reste à charge de l'employeur varie selon la taille de l'entreprise et, le cas échéant, la durée de la formation si celle-ci dure plus d'un an ou 1 200 heures. Les seuils d'effectifs permettant d'identifier le niveau de reste-à-charge sont de 300 et 1 000 salariés. Le décompte de ces effectifs s'effectue en appliquant les règles de droit commun prévues par le code du travail.

[Comment faire le décompte des effectifs selon le Code du travail ? \(travail-emploi.gouv.fr\)](http://travail-emploi.gouv.fr)

Pour l'appréciation du reste-à-charge, les effectifs sont décomptés au niveau de l'entreprise (SIREN). Lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, ce sont donc les effectifs de l'entreprise qui sont pris en compte, même si l'accord de type GEPP pour pouvoir mobiliser Transitions collectives – Transco a été signé au niveau du groupe. Il en va de même pour un accord interentreprises, ce sont les effectifs de chaque entreprise qui sont pris en compte pour déterminer les effectifs et le taux de prise en charge qui en découle.

Lorsqu'une entreprise comprend plusieurs établissements, le niveau de reste-à-charge sera également apprécié au niveau de l'entreprise et non de l'établissement.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

5.2. Comment l'employeur formalise-t-il l'accord qu'il donne pour le cofinancement du parcours de Transitions collectives – Transco dans le dossier d'inscription du salarié ?

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 à financer le reste à charge inhérent au projet de reconversion lorsqu'il existe.

En effet, 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 par le salarié volontaire lors du dépôt de son dossier individuel de demande de prise en charge à l'association Transitions Pro.

5.3. Le taux de financement des formations d'une durée supérieure à un an ou 1 200 heures s'applique-t-il dès la première année de formation ?

Oui, le taux de financement permettant aux formations d'une durée supérieure à un an de bénéficier d'un niveau de prise en charge plus élevé s'applique dès la première année de la formation et pour l'ensemble de sa durée. Dans le cadre de Transitions collectives – Transco, il s'applique aux frais pédagogiques et à la rémunération.

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

Oui, le salarié peut bénéficier de compléments de financement, qui sont versés directement à l'association Transitions Pro, conformément à l'article R. 6323-14-4 du code du travail.

Les fonds conventionnels et volontaires des opérateurs de compétences (Opc) peuvent notamment être mobilisés pour financer le reste à charge de l'employeur dans le cadre d'un parcours de Transitions Collectives - Transco. 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.

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.) et le CPF du salarié ne peut être mobilisé tant que le salarié bénéficie d'un parcours de Transitions collectives - Transco.

5.5. Quels coûts associés à la validation des acquis de l'expérience (VAE) sont pris en charge dans le cadre des transitions collectives ?

Outre la rémunération, comme pour toute action de formation financée dans le cadre de Transitions collectives – Transco, les associations Transitions Pro prennent en charge l'ensemble des coûts pédagogiques, des frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation, ainsi que les éventuels frais annexes.



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Pour rappel, l'employeur s'engage dans ce cadre à payer un reste à charge qui varie en fonction de la taille de l'entreprise. Les entreprises de moins de 300 salariés n'ont aucun reste à charge à payer.

6. Mise en œuvre et fin du parcours de Transitions collectives- Transco

6.1 L'employeur peut-il recruter dans l'une des catégories d'emplois identifiées comme fragilisées après la signature de l'accord ou de la décision unilatérale, par exemple pour remplacer momentanément un salarié bénéficiant d'un parcours de Transitions collectives ?

Oui, l'employeur reste libre de recruter des salariés sur des emplois identifiés comme fragilisés au sein de l'entreprise après la signature d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale identifiant les catégories d'emplois fragilisés au sein de l'entreprise. En effet, Transitions collectives – Transco est un dispositif d'anticipation de l'impact des mutations économiques qui n'induit pas nécessairement que l'activité exercée par le salarié ayant intégré un parcours de reconversion professionnelle ait cessé au moment où ce dernier part en formation. L'employeur doit en tout état de cause veiller à ce que le salarié parti en formation dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives – Transco puisse, s'il en fait la demande, réintégrer, à l'issue de la formation, son poste de travail ou un poste équivalent au sein de l'entreprise.

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

Oui, l'action de formation prise en charge dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives - Transco peut se dérouler à temps plein, à temps partiel ou sur un temps discontinu, en fonction du calendrier établi par l'organisme de formation après la réalisation du positionnement préalable, dans les mêmes conditions que pour les projets de transition professionnelle.

6.3. Comment la VAE peut-elle être mise en œuvre dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives – Transco ?

La VAE est l'une des modalités de mise en œuvre d'un parcours de Transitions collectives – Transco. Un parcours de VAE peut ainsi être réalisé pour valider un ou plusieurs blocs de compétences correspondant à la certification visée.

Dans ce cadre, le parcours de formation doit :

- Soit comprendre des périodes de formation complémentaires à l'expérience afin de garantir la validation totale de la certification ;
- Soit une ou plusieurs actions de formation dont une partie voire la totalité en entreprise par le biais de l'AFEST et des périodes d'emploi sanctionnées au bout d'un an par une VAE.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

6.4. Des périodes de mise en situation en milieu professionnel sont-elles possibles dans le cadre de Transitions collectives – Transco ?

Oui, les salariés en reconversion professionnelle dans le cadre de Transitions collectives – Transco peuvent réaliser une ou plusieurs périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

L’instruction du 18 mars 2022 invite à favoriser les actions de découverte et d’immersion en entreprise pour permettre au salarié de confirmer son projet ou à une entreprise de prendre appui sur cette période d’immersion pour proposer au salarié une promesse d’embauche, ce qui sécurise la sortie du parcours de reconversion.

Les PMSMP prévues par l’article L.5135-2 du code du travail ont précisément pour objet, de permettre, par immersion dans un milieu professionnel déterminé, de découvrir un métier ou un secteur d’activité, de confirmer un projet professionnel ou d’initier une démarche de recrutement. Elles peuvent permettre un contact direct avec les entreprises recruteuses sur un territoire.

L’immersion professionnelle s’inscrit pleinement dans les actions qui peuvent être mises en œuvre dans le cadre du CEP en permettant d’ouvrir les possibilités d’orientation professionnelle et de confronter le projet avec les conditions réelles d’exercice du métier envisagé. Les CEP peuvent donc prescrire des PMSMP dans le cadre d’un projet de reconversion professionnelle que ce soit avant ou après le dépôt d’un dossier de Transitions collectives – Transco.

Toutefois, une fois le dossier Transitions collectives – Transco validé par la commission AT-Pro, cela implique que le projet professionnel du salarié est déterminé. Dès lors, une seule action de PMSMP pourra être proposée, afin de confirmer ou d’infirmer le choix du salarié.

Conformément à l’article L. 5135-4 du code du travail, qu’une convention doit alors être signée entre le bénéficiaire, la structure d’accueil et le prescripteur.

Pour plus de précisions sur la période de mise en situation en milieu professionnel, voir :

[PMSMP - Période de mise en situation en milieu professionnel : de quoi s'agit-il ? \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr)

6.5. Une action de formation en situation de travail est-elle possible dans le cadre de Transitions collectives – Transco ?

Oui, l’action de formation en situation de travail (AFEST) peut s’inscrire dans le cadre d’un parcours de reconversion professionnelle effectué dans Transitions collectives – Transco, cette action de formation devant être certifiante.

La formation en situation de travail repose une démarche pédagogique originale et spécifique. Dispensée sur les lieux de travail, en situation de production, elle utilise les activités professionnelles comme support et moyen pédagogiques.

Celles-ci doivent être aménagées pour faciliter les apprentissages et les séquences de formation sont structurées par une alternance de mise en situation et de « séquences réflexives ». Un professionnel, reconnu compétent, joue le rôle de formateur, transmet son expérience et facilite l’acquisition de savoir-faire requis par l’activité de travail.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

L'AFEST s'analyse ainsi en un parcours visant un objectif professionnel alternant des phases de travail et des phases de réflexion, accompagnées, évaluées et traçables.

7. Fin du parcours de Transitions collectives - Transco

7.1. Que se passe-t-il à la fin du parcours Transitions collectives - Transco dans le cas où le salarié a trouvé un nouvel emploi ? En absence de nouvel emploi, comment évolue la relation contractuelle initiale ?

A l'issue du parcours de Transitions collectives - Transco, si le salarié a trouvé un nouvel employeur, il a la possibilité de démissionner de son poste dans les conditions de droit commun.

En l'absence d'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.

7.2 Une entreprise peut-elle procéder à un licenciement économique à l'issue du parcours Transitions collectives - Transco?

A l'issue d'un parcours de Transitions collectives - Transco, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise. Les possibilités de rupture du contrat de travail offertes à l'entreprise et au salarié peuvent s'appliquer dans le cadre du droit commun, le maintien du contrat de travail n'étant obligatoire que pendant le parcours de formation du salarié.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

TRANSCO - CONGE DE MOBILITE

8. Elaboration de la liste des métiers « porteurs »

8.1 Comment les listes de métiers porteurs sont-elles établies ? Sont-elles identiques aux listes des projets de transition professionnelle ?

Non, la liste des métiers porteurs n'est pas identique aux listes des projets de transition professionnelle.

La liste des métiers porteurs est établie à l'échelle de la région par la DREETS, sur la base des listes validées par les CREFOP. Elle a pour objectif d'orienter le projet de transition professionnelle vers les métiers pour lesquels existent des débouchés en termes d'emploi, ce qui contribue à la sécurisation de la transition professionnelle.

Distincte des listes des métiers à forte perspective d'emploi établies par les associations Transitions Pro, elle permet d'orienter prioritairement la décision des Commissions de validation des Transitions Pro vers le financement de parcours de formation en lien avec les métiers pour lesquels existent des besoins de recrutement.

Cette liste peut le cas échéant être complétée par l'association Transitions Pro de la région si des besoins d'emploi sont identifiés pour d'autres métiers (*cf. question 3.12*).

Les listes des métiers porteurs peuvent être consultées sur le lien suivant : [Les métiers porteurs en région - Transitions collectives \(Transco\) \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/les-metiers-porteurs-en-region-transitions-collectives).

9. Entreprises éligibles au dispositif et accompagnement à la construction du parcours

a. Signature d'un accord collectif identifiant les emplois fragilisés au sein de l'entreprise

9.1. L'entrée dans le dispositif Transco - Congé de mobilité nécessite-t-elle toujours la conclusion d'un accord collectif ?

Oui, pour entrer dans le dispositif Transco – Congé de mobilité, une entreprise doit nécessairement avoir conclu :

- Soit un accord GEPP ;
- Soit un accord de rupture conventionnelle collective (RCC).

Il n'est pas possible de mobiliser Transco – Congé de mobilité par la voie d'une décision unilatérale de l'employeur, y compris pour les entreprises de moins de 300 salariés, contrairement à l'option offerte par le volet Transitions collectives – Transco.



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

Liberté
Égalité
Fraternité

Dans les deux cas, ces accords doivent obligatoirement élaborer la liste des catégories d'emplois fragilisés et prévoir la mobilisation d'un congé de mobilité dans le cadre d'un parcours de Transco – congé de mobilité.

9.2. Une entreprise ayant déjà conclu un accord de type GEPP ou de RCC doit-elle négocier un nouvel accord afin de s'engager dans un parcours de Transco – Congé de mobilité ?

Non, l'entreprise qui a conclu un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ou un accord de rupture conventionnelle collective (RCC) n'est pas dans l'obligation de négocier un nouvel accord dans sa totalité pour s'engager dans un parcours de Transco - Congé de mobilité.

L'employeur devra cependant conclure un avenant qui devra :

- Prévoir la liste des catégories d'emplois identifiés comme fragilisés si elle ne figure pas dans l'accord initial ou la mettre à jour ;
- Prévoir explicitement la possibilité pour les salariés de bénéficier d'un congé de mobilité ;
- Prévoir explicitement la mobilisation du volet Transco - Congé de mobilité.

L'avenant est conclu conformément aux stipulations de l'accord GEPP et de l'accord RCC et devra faire l'objet d'une nouvelle information du CSE lorsqu'il existe.

b. Niveau de signature de l'accord

9.3. A quel niveau de l'entreprise un accord collectif de type GEPP ou RCC peut-il être signé ?

L'accord collectif de type GEPP ou portant RCC peut être signé au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe d'entreprises.

Quel que soit le niveau de négociation retenu, l'accord signé devra autoriser les salariés à se porter volontaires à l'entrée dans le dispositif Transco - Congé de mobilité, prévoir un congé de mobilité, notamment au bénéfice des salariés qui feraient le choix de s'inscrire dans le dispositif Transco - Congé de mobilité et énumérer les catégories d'emplois fragilisés.

Quel que soit le niveau de négociation retenu, chaque établissement d'entreprise souhaitant mobiliser Transco – Congé de mobilité devra déposer un dossier spécifique auprès de l'association Transitions Pro de sa région. Ce dossier devra intégrer l'accord signé de référence.

9.4. Les entreprises de moins de 300 salariés qui ne sont pas soumises à l'obligation de négocier périodiquement sur la GEPP peuvent-elles conclure un accord de type GEPP pour mobiliser le dispositif Transco – Congé de mobilité ?

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur doit engager tous les trois ans une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les conditions prévues par l'article L.2242-20.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Cet article précise ainsi que dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Pour mobiliser le dispositif Transco – Congé de mobilité, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent également conclure un accord de type GEPP.

9.5. Une entreprise dépourvue de délégués syndicaux peut-elle conclure un accord de GEPP ou un accord RCC permettant de mobiliser Transco – Congé de mobilité ?

Oui, une entreprise dépourvue de délégués syndicaux peut négocier et conclure un accord de GEPP ou un accord RCC lui permettant de mobiliser des parcours de Transco – Congé de mobilité. Pour ce faire, l'accord peut être négocié et conclu en appliquant les modalités de négociation en l'absence de délégué syndical présentées à l'annexe 2 de l'instruction du 7 février 2022 modifiée (voir [INSTRUCTION N° DGEFP/2022/35 du 7 février 2022 relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives » prévu par France relance - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#))

En l'absence de CSE, l'employeur doit informer l'ensemble des salariés de sa décision, par tout moyen (cf. *question 2.1.*).

9.6. Une entreprise pour laquelle des membres du CSE ont été élus peut-elle s'engager dans un parcours de Transco – Congé de mobilité sans avoir informé son CSE ?

Non, une entreprise dans laquelle un CSE existe se verra refuser son dossier de demande de prise en charge de parcours de Transco – Congé de mobilité par la Transitions Pro si elle n'a pas informé son CSE selon les modalités prévues par l'accord. Le procès-verbal du CSE attestant cette information constitue une pièce du dossier Transco.

9.7. Quelle est la définition de l'emploi fragilisé ? Si un métier n'est que partiellement menacé au sein de l'entreprise, l'accord GEPP ou l'accord RCC peuvent-ils ne sélectionner qu'une partie des emplois concernés ?

Les emplois fragilisés sont les « catégories d'emplois » menacés par les évolutions économiques et technologiques au sens du 2° de l'article L. 2242-21 du code du travail dont la liste doit être définie par l'accord de type GEPP ou l'accord RCC. L'accord doit donc cibler les catégories d'emplois fragilisés, sans discrimination des postes entrant dans cette catégorie et des salariés concernés.

Seuls les salariés occupant un emploi relevant d'une catégorie identifiée dans l'accord collectif comme une catégorie d'emplois fragilisés sont éligibles au dispositif Transitions collectives.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Le fait pour un salarié d'occuper un emploi correspondant à cette liste n'emporte toutefois pas son intégration dans le dispositif Transitions collectives. En effet, l'entrée dans ce dispositif repose d'une part sur le volontariat des salariés, d'autre part sur l'accord de l'employeur à financer le reste à charge.

L'accord collectif peut limiter ou espacer dans le temps les départs en formation afin d'éviter que l'entrée dans le dispositif Transco – Congé de mobilité d'un trop grand nombre de salariés d'une même catégorie ait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

9.8. Pour mobiliser Transco – Congé de mobilité, l'accord de type GEPP ou RCC doit-il obligatoirement prévoir un congé de mobilité ?

Oui, l'accord collectif doit nécessairement prévoir un congé de mobilité pour pouvoir mobiliser Transco – Congé de mobilité. Un congé de mobilité peut être proposé par l'employeur soit dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective conclu dans les conditions prévues aux articles L. 1237-19 à L. 1237-19-8 du code du travail, soit dans les entreprises ayant conclu un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels. Il n'y a pas de condition d'effectif de l'entreprise pour pouvoir mettre en place un dispositif de congé de mobilité.

9.9. Une entreprise peut-elle être éligible au dispositif de Transco - Congé de mobilité 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 le dispositif de Transco - Congé de mobilité. Toutefois, le salarié en congé de mobilité professionnelle dans le cadre d'un parcours de Transco - Congé de mobilité ne pourra pas, au cours de son parcours de formation, continuer à être placé en activité partielle de longue durée ou en activité partielle.

9.10. Une entreprise peut-elle mobiliser les deux volets des Transitions collectives dans le cadre du même accord ?

La finalité du dispositif étant d'anticiper les mutations économiques qui feront évoluer la structure des emplois au sein de l'entreprise, il importe que cette dernière analyse les déterminants de ces mutations et la manière dont chacun des deux volets peut y répondre, compte tenu de ses caractéristiques propres.

Pour autant, une entreprise peut prévoir la mise en œuvre des deux volets du dispositif selon différentes modalités :

- Un accord GEPP peut prévoir la mobilisation des deux volets du dispositif,
- Un accord RCC peut être signé et prévoir la mobilisation de Transco – Congé de mobilité en parallèle à la signature d'un accord GEPP prévoyant de mobiliser Transitions collectives – Transco.



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Lorsqu'une entreprise choisit de mobiliser par accord collectif les deux volets de Transitions collectives, elle doit veiller à ce qu'un accord de type GEPP puisse porter l'éligibilité à Transitions collectives – Transco. Ce volet n'est en effet pas mobilisable dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective. A l'inverse, un accord de type GEPP peut porter à la fois une mention indiquant le souhait de l'entreprise de rendre ses salariés éligibles au dispositif Transitions collectives-Transco et prévoir un congé de mobilité qui servira de support à la mobilisation de Transco – Congé de mobilité. Il est nécessaire pour faciliter l'application des accords de spécifier la nature du volet mobilisé dans les différentes parties de l'accord.

Les salariés devront dans ce cadre respecter les conditions d'éligibilité propres au volet dans lequel s'inscrit leur parcours de reconversion professionnelle, en accord avec l'employeur. Un même salarié ne pourra pas bénéficier des deux dispositifs.

9.11. Une entreprise engagée dans une démarche de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) peut-elle s'engager dans un parcours de Transco - Congé de mobilité ?

Les entreprises engagées dans des démarches de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sont exclues du volet Transco - Congé de mobilité pour les catégories d'emplois concernés par ces mesures. Cette exclusion s'applique dès lors que l'entreprise a initié une procédure d'Information / consultation PSE au titre de l'article L. 1233-30 du code du travail. Les salariés qui ne sont pas visés par le PSE sont toutefois éligibles à la prise en charge de leur parcours de Transco – Congé de mobilité, si l'entreprise choisit de mettre en œuvre ce dispositif.

Dans le cadre du dépôt d'une demande de prise en charge d'un parcours de Transco – Congé de mobilité, l'entreprise doit fournir une attestation indiquant qu'au moment du dépôt d'un dossier auprès de l'association Transitions Pro, le ou les salariés concernés ne font pas l'objet d'une procédure de licenciement économique en cours dans l'entreprise.

9.12. Est-ce que les parcours de Transco - Congé de mobilité engagés par des salariés sont maintenus lorsque leur entreprise engage un PSE ?

Oui, les salariés bénéficiant de Transco - Congé de mobilité doivent poursuivre leur parcours de formation si leur entreprise initie une procédure PSE ou RCC. Ces salariés ne peuvent être inclus dans le périmètre du PSE, conformément à l'article L. 1233-17 du code du travail, dans la mesure où le congé de mobilité conduit à la suspension puis à la rupture du contrat de travail à l'issue du congé de mobilité. Cette rupture est actée dès lors que le salarié accepte le congé de mobilité.

9.13. Une entreprise en liquidation judiciaire peut-elle faire bénéficier ses salariés d'un parcours de Transco - Congé de mobilité ?

Non, une entreprise placée en liquidation judiciaire ne peut s'inscrire dans Transco – Congé de mobilité, la liquidation judiciaire ne permettant pas à l'employeur d'être en mesure de s'engager à maintenir la rémunération du salarié et à payer un éventuel reste à charge relatifs aux frais pédagogiques pendant l'ensemble de son parcours de Transco - Congé de mobilité.



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

Liberté
Égalité
Fraternité

De manière générale, l'entreprise doit examiner au regard de ses perspectives de viabilité économique, dans quelle mesure elle a la capacité de tenir les engagements requis pour la mobilisation de Transco – Congé de mobilité au regard de la capacité dans le temps à s'acquitter de l'éventuel reste à charge.

Dans le cas où des salariés auraient engagé un parcours de Transco – Congé de mobilité et que leur entreprise se verrait placée en liquidation judiciaire, conduisant ainsi au licenciement économique de ces salariés, la prise en charge par le biais du dispositif Transitions collectives s'interrompt. Pour autant, la formation engagée par ces salariés pourra se poursuivre, en mobilisant le CPF du salarié. S'agissant de la rémunération du salarié licencié, celui-ci percevra une indemnité correspondant à l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP, correspondant à 75% du salaire brut antérieur) s'il fait le choix d'adhérer au congé de sécurisation professionnelle (CSP) et qu'il remplit les conditions d'éligibilité au dispositif. S'il refuse l'adhésion au CSP ou n'en remplit pas les conditions d'éligibilité, il pourra bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi (ARE), s'il s'inscrit en tant que demandeur d'emploi.

9.14. Une entreprise placée en redressement judiciaire peut-elle faire bénéficier ses salariés d'un parcours de Transco – Congé de mobilité ?

Oui, une entreprise placée en redressement judiciaire peut faire bénéficier ses salariés d'un parcours de Transco – Congé de mobilité. Il conviendra toutefois que l'entreprise soit vigilante sur sa capacité à respecter les conditions d'éligibilité, notamment le paiement de la rémunération du salarié et d'un éventuel reste à charge. A cet égard, la nature des étapes prévisionnelles de la procédure de redressement et son calendrier devront être rapprochés notamment de la durée des formations inhérentes aux projets professionnels des salariés pour apprécier la compatibilité entre les perspectives de l'entreprise et les projets de reconversion professionnelle des salariés susceptibles d'intégrer Transco – Congé de mobilité.

C. Identification des emplois fragilisés au sein de l'entreprise

9.15. L'entreprise peut-elle conclure un avenant à l'accord GEPP ou à l'accord RCC afin de modifier la liste des salariés pouvant bénéficier du dispositif ?

L'accord GEPP ou l'accord RCC ne peut pas prévoir la liste des salariés pouvant bénéficier de Transco – Congé de mobilité. Ce sont les catégories d'emplois considérés comme fragilisés qui sont définies par l'accord GEPP ou l'accord RCC. Cette liste peut dans ce cadre être modifiée par avenant (*cf. question 2.3*). Toutefois un accord RCC n'a pas vocation à être amendé régulièrement et la DREETS devra être informée et saisie le cas échéant d'une nouvelle demande de validation.

9.16. Une entreprise peut-elle intégrer à un accord RCC préalablement signé une autorisation d'accès à Transco - Congé de mobilité pour ses salariés ?

Oui, un avenant peut être signé pour intégrer à un accord RCC la mise en œuvre des parcours de Transco - Congé de mobilité.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Tout accord RCC ou GEPP autorisant les salariés à se porter volontaire à l'entrée dans le dispositif, prévoyant un congé de mobilité pour ces salariés et énumérant les catégories d'emplois fragilisés au sein de l'entreprise permet la mise en œuvre de parcours Transco - Congé de mobilité. L'accord RCC modifié par avenant devra être soumis à nouveau à la DREETS pour validation.

9.17. Quel est le rôle de la D(R)EETS dans la réception de l'accord de type GEPP conclu par une entreprise souhaitant s'engager dans un processus de Transco – Congé de mobilité ? Qu'en est-il concernant l'accord RCC ?

La transmission de l'accord d'entreprise par télé-procédure, prévue par les articles D.2231-2 et D.2231-4 du code du travail, permet d'en assurer sa publicité et son versement dans une base de données de données nationale, comme l'impose l'article L. 2231-5-1 du même code.

Une fois l'accord enregistré, les DREETS peuvent informer les parties prenantes au dispositif (Transitions Pro, CEP, DARP, etc.) pour favoriser la bonne organisation de l'information collective prévue au sein de l'entreprise et de l'instruction des demandes de salariés par les Transitions Pro.

Le récépissé remis à l'occasion du dépôt de l'accord constitue l'une des pièces à transmettre par l'entreprise à l'association Transitions Pro dans le cadre du dépôt de son dossier de demande de prise en charge de Transco - Congé de mobilité.

S'agissant d'un accord RCC, cet accord doit être validé par la DREETS compétente, qui s'assure du respect par l'accord de tous les éléments qu'il doit obligatoirement contenir.

9.18. Un accord RCC prévoyant de mobiliser Transco – Congé de mobilité doit-il être transmis à la DREETS dans les mêmes conditions que les accords GEPP ?

Oui, les accords de RCC comme les accords de GEPP doivent être transmis par télé-procédure, selon les modalités prévues par les articles D.2231-2 et D.2231-4 du code du travail, afin d'en assurer la publicité et le versement dans une base de données de données nationale, comme l'impose l'article L. 2231-5-1 du même code (*cf.* question 9.17).

S'agissant des accords de rupture conventionnelle collective, une étape complémentaire doit être menée. Ainsi, l'employeur informe le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DR(I)EETS) de son territoire, sans délai, de l'ouverture d'une négociation en vue de la conclusion d'un tel accord. Cette information se fait par voie dématérialisée.

Une fois l'accord de RCC conclu, il devra lui être soumis pour validation en passant par le portail RUPCO à l'adresse suivante : [Mes démarches emploi et formation professionnelle](#).

Les modalités de dépôt et de validation de l'accord sont précisées sur le site du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion professionnelle à l'adresse suivante : [Rupture conventionnelle collective : ce que dit le code du travail \(travail-emploi.gouv.fr\)](#).



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

10. Conditions d'élaboration du dossier de demande de prise en charge de l'entreprise

a. Information et construction du parcours de Transco - Congé de mobilité avec le/les salarié(s) volontaires

10.1. Dans le suivi du parcours Transco – congé de mobilité, l'accompagnement assuré par le conseiller en évolution professionnelle (CEP) est-il optionnel ?

Oui, l'accompagnement des salariés souhaitant bénéficier d'un parcours de Transco - Congé de mobilité par le CEP n'est pas obligatoire. L'employeur est libre de mettre en œuvre les conditions d'accompagnement des salariés bénéficiant d'un congé de mobilité qu'il juge les plus appropriées. Le salarié peut toutefois solliciter l'accompagnement d'un CEP s'il le souhaite. Cet accompagnement est gratuit.

10.2. Dans le cas de Transco - Congé de mobilité, l'accompagnement des salariés par un cabinet de conseil en ressources humaines est-il obligatoire ?

Dans le cadre de Transco - Congé de mobilité, le CEP n'a pas été rendu obligatoire pour permettre aux entreprises d'élaborer si elles le souhaitent un accompagnement spécifique de leurs salariés, en faisant par exemple appel à un cabinet de conseil en ressources humaines. L'appel à ces cabinets n'est toutefois pas obligatoire. Si le salarié ne bénéficie d'aucun accompagnement dans la construction de son projet de reconversion, il conserve la possibilité de mobiliser un conseiller en évolution professionnelle dans les mêmes conditions que celles prévues dans le volet Transitions collectives – Transco.

10.3. La participation de représentants d'entreprises proposant des emplois sur des métiers d'avenir à la réunion d'information collective est-elle systématique ou est-elle soumise à acceptation préalable de l'entreprise engagée dans Transco – Congé de mobilité ?

La participation de représentants d'entreprises recruteuses à la réunion d'information collective a pour objectif de permettre aux salariés potentiellement intéressés par une reconversion professionnelle dans le cadre de Transco – Congé de mobilité d'avoir une connaissance plus concrète des débouchés potentiels en termes d'emplois sur leur bassin d'emploi à l'issue de leur formation.

Elle peut ainsi compléter les informations dont les salariés peuvent avoir besoin pour s'orienter vers un choix de métier porteur. Les entreprises recruteuses peuvent quant à elles profiter de ce temps d'échange pour faire connaître leurs métiers et leurs offres d'emploi. C'est en ce sens que l'instruction du 18 mars 2022 indique que "la participation à la réunion d'information collective de représentants de ces entreprises sera recherchée".



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Cette participation n'est pas obligatoire et implique l'accord de l'entreprise qui a signé un accord GEPP ou un accord RCC prévoyant la mobilisation de Transco – Congé de mobilité.

L'entreprise qui s'inscrit dans le dispositif Transco – Congé de mobilité est libre dans le choix des entreprises recruteuses du bassin d'emploi qu'elle décide de solliciter dans le cadre de la réunion d'information collective qu'elle organise.

Les conventions de partenariat signées entre le Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion et les groupes Manpower et Adecco, sont mentionnées dans l'instruction à titre d'exemple et pour inciter les parties prenantes à favoriser la participation d'entreprises recruteuses et ancrées sur le bassin d'emploi à ces réunions.

Les Délégués à l'accompagnement aux reconversions professionnelles (DARP) pourront notamment être mobilisés pour mettre en relation les entreprises mobilisant Transco – Congé de mobilité pour leurs salariés et les entreprises qui recrutent dans leur région pour assurer leur participation aux réunions d'information collective.

10.4. Comment et par qui est organisée l'information collective, qui peut permettre la délivrance d'informations sur le dispositif Transco – Congé de mobilité ?

Lorsqu'il souhaite la mettre en place, la réunion d'information collective est organisée par l'employeur. Les modalités de réalisation de l'information collective pourront être fixées par l'accord de type GEPP ou de RCC. Cette information collective peut être réalisée dans les locaux de l'entreprise ou en visio-conférence.

La présence des salariés invités n'est pas obligatoire.

Cette réunion peut être animée par le conseil en évolution professionnelle (CEP), opérateur mis en œuvre dans le cadre du service régional de l'orientation, le cas échéant avec l'association Transitions Pro ou par un prestataire choisi par l'employeur. La liste des salariés concernés par les catégories d'emplois identifiés comme fragilisés dans l'entreprise et les invitations à la réunion d'information collective sont établies par l'employeur. Ce dernier n'a pas l'obligation de communiquer la liste des salariés invités ou présents à l'opérateur CEP ou à la Transitions pro.

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...).

Une information collective multi-employeurs pourra être organisée dans deux cas spécifiques :

- Pour plusieurs TPE d'un même bassin d'emploi,
- Plusieurs entreprises relevant d'un même groupe et dont l'activité est située dans la même région.



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

Liberté
Égalité
Fraternité

10.5. Quel est le contenu minimal de l'information collective ?

L'information collective permet de présenter le dispositif Transco – Congé de mobilité et de répondre aux interrogations des salariés : objectifs, conditions d'éligibilité des projets, statut du salarié pendant son parcours de formation, 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, perspectives d'emploi à l'issue du parcours de formation.

10.6. 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 - Congé de mobilité ?

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil en évolution professionnelle est gratuit

L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Le conseil en évolution professionnelle est notamment assuré par l'APEC pour les cadres, par Cap Emploi pour les travailleurs en situation de handicap et, s'agissant des actifs occupés, par les acteurs désignés sur les territoires par France Compétences. Ces organismes et opérateurs assurent l'information directe des personnes sur les modalités d'accès à ce conseil et sur son contenu.

Dans le cadre d'un parcours de reconversion professionnelle s'inscrivant dans Transco – Congé de mobilité, à la demande du salarié, il informe, oriente et appuie le salarié volontaire dans la construction et la formalisation de son projet de reconversion vers un métier porteur sur le bassin d'emploi. Il aide notamment le salarié à la constitution de son dossier de demande de prise en charge.

b. Salariés éligibles aux parcours de Transco – Congé de mobilités

10.7. Dans le cas de Transco - Congé de mobilité, un employeur peut-il échelonner les départs en formation ?

Oui, un employeur peut échelonner les départs en formation de ses salariés, dans la mesure où l'accès du salarié au parcours de Transco – Congé de mobilité est conditionné à la formalisation d'un accord entre l'employeur et le salarié pour s'engager dans cette démarche.

Si l'employeur mobilise Transco – Congé de mobilité dans le cadre d'un accord RCC, le 2° de l'article L. 1237-19-1 du code du travail dispose que l'accord portant rupture conventionnelle collective détermine « la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord ». Dans le cas d'un accord GEPP, Transco – Congé de mobilité peut être mobilisé pendant toute la durée de validité de l'accord.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

10.8. Les salariés en contrat à durée déterminée ou les salariés intérimaires titulaires d'un contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire sont-ils éligibles aux parcours Transco – Congé de mobilité et sous quelles modalités ?

Non, seuls les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) sont éligibles au dispositif Transco – Congé de mobilité.

10.9. Un salarié recruté après la signature de l'accord ou de l'accord RCC intégrant la liste des métiers fragilisés peut-il bénéficier d'un parcours de Transco – Congé de mobilité ?

Oui, un salarié recruté après signature de l'accord GEPP ou de l'accord RCC permettant de mettre en œuvre des parcours de Transco – Congé de mobilité peut bénéficier d'un de ces parcours.

Toutefois, sa participation au dispositif sera possible sous réserve qu'il occupe un emploi appartenant à l'une des catégories d'emplois identifiés comme fragilisés dans l'entreprise et qu'il respecte les conditions d'éligibilité prévues par l'accord collectif.

En effet, l'accord collectif de GEPP ou de RCC définit les catégories d'emplois correspondant à des métiers fragilisés, il ne liste pas nommément les salariés concernés.

c. Projets de reconversion éligibles aux parcours de Transco - Congé de mobilité

10.10. Le projet porté par un salarié dans le cadre d'un parcours de Transco – Congé de mobilité doit-il impérativement viser une reconversion vers un des métiers ciblés par la liste régionale des métiers porteurs validée par le CREFOP ?

Non, les listes validées par le CREFOP permettent d'orienter l'instruction des dossiers de demande de prise en charge par les Transitions Pro, mais n'ont pas de caractère impératif. L'association Transitions Pro qui examine la demande de prise en charge du projet de reconversion dispose en effet d'une marge de manœuvre pour apprécier la nature « porteuse » du métier ciblé par le projet de reconversion.

Dès lors qu'une Transitions Pro valide des projets ciblant des métiers non mentionnés dans la liste régionale des métiers porteurs, elle en informe les parties prenantes afin de procéder à une éventuelle mise à jour de la liste régionale.

10.11. Plusieurs actions de formation peuvent-elles être prises en charge dans le cadre d'un parcours de Transco – Congé de mobilité ?

Oui, il est possible de prendre en charge plusieurs actions de formation certifiantes dans le cadre d'un parcours de Transco - Congé de mobilité.



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

En effet, conformément à l'instruction 18 mars 2022 relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives », 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).

10.12. Les actions de formation d'une durée supérieure à 24 mois peuvent-elles être éligibles aux parcours de Transco – congé de mobilité ?

Non, les actions de formation d'une durée supérieure à 24 mois ou 2 400 heures ne sont pas éligibles aux parcours de Transco – Congé de mobilité.

Toutefois, dans le cadre de Transco – Congé de mobilité, l'OPCO et l'entreprise du salarié peuvent assurer le cofinancement des projets de reconversion. Si la durée d'une action de formation certifiante dépasse 24 mois ou 2 400 heures, le projet présenté par le salarié devra identifier les co-financeurs qui auront accepté de prendre en charge les frais pédagogiques, la rémunération et les frais annexes relatifs au parcours au-delà des 24 premiers mois ou au 2 400 premières heures de formation.

Une entreprise qui souhaite recruter un salarié s'engageant dans un parcours de reconversion professionnelle Transco – Congé de mobilité et dont le projet professionnel implique une durée de formation excédant deux ans ou 2 400 heures peut, à titre d'exemple, prendre en charge la formation excédant les deux années prises en charge par Transco – Congé de mobilité.

10.13. Peut-on suivre à la fois une formation certifiante permettant d'avoir les compétences nécessaires au métier de débouché choisi et une formation CléA ?

Oui, le projet de reconversion présenté par le salarié dans le cadre de la demande de prise en charge instruite par une Transitions Pro peut intégrer une formation relative à l'accès au socle de connaissances et de compétences (CLEA).

C'est la raison pour laquelle un salarié pour lequel il est estimé qu'une formation relative à l'accès au socle de compétences et de connaissances pourrait opportune pourra être utilement entrer en relation avec un CEP. Ce dernier pourra orienter le salarié vers l'évaluation préalable permettant d'évaluer ses besoins en la matière.

L'évaluation préalable est réalisée avant le dépôt éventuel d'un dossier de parcours de Transco - Congé de mobilité. Elle est prise en charge par les Transitions Pro qu'elle soit réalisée à l'initiative du salarié, après orientation du CEP ou grâce à l'accompagnement mis en œuvre par l'entreprise.



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Lorsque le salarié bénéficie pendant son temps de travail de l'évaluation préalable réalisée en amont de la certification relative à l'accès au socle de connaissances et de compétences (CLÉA), l'employeur lui délivre une autorisation d'absence correspondant à la durée de l'évaluation préalable. Le coût de l'évaluation préalable et le coût afférent à la rémunération du salarié concerné, incluant les charges sociales légales et conventionnelles assises sur cette dernière sont pris en charge par l'AT PRO, y compris si le salarié n'a pas déposé de dossier de demande de prise en charge d'un parcours Transco – Congé de mobilité ou que ce dernier fait l'objet d'un refus par la commission d'instruction de l'ATPRO.

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

L'instruction du 18 mars 2022 précise 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 des métiers porteurs établie sur le territoire concerné. Ainsi, une mobilité interrégionale sera possible mais devra être explicitée dans le dossier individuel du salarié. Il appartiendra à la Transitions Pro d'apprécier la pertinence de la demande.

11. Dépôt, instruction et validation des parcours de Transco - Congé de mobilité par les associations Transitions Pro

11.1. A quel moment l'association Transitions Pro informe-t-elle l'entreprise de l'avancée des parcours de Transco – Congé de mobilité 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 Transco – Congé de mobilité par un ou plusieurs de ses salariés. Elle informe par ailleurs l'entreprise de sa décision d'accord ou de refus de prise en charge du parcours de ses salariés. 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 Transco - Congé de mobilité.

11.2. Lorsqu'une entreprise comprend plusieurs établissements, peut-elle déposer un dossier unique pour l'ensemble des établissements concernés par Transco – Congé de mobilité ?

Pour les entreprises disposant de plusieurs établissements, chaque établissement souhaitant permettre à ses salariés de s'engager dans Transco – Congé de mobilité devra déposer un dossier spécifique auprès de la Transitions Pro compétente dans sa région.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

12. Financement du parcours de Transco - Congé de mobilité

12.1. La rémunération du salarié est-elle totalement maintenue pendant son parcours de formation ?

L'objectif est d'assurer le maintien du salaire net du salarié. Le niveau de cotisations sociales appliqué dans le cadre du congé de mobilité permet au salarié de bénéficier du maintien de l'ensemble de sa rémunération nette initiale correspondant à 79,15% de sa rémunération moyenne brute antérieure. L'employeur doit prendre en charge au moins 65% de la rémunération brute antérieure du salarié dans le cadre d'un congé de mobilité. L'Etat prend en charge la différence entre le taux de 79,15% et le taux de prise en charge par l'employeur, soit 14,15% de la rémunération antérieure brute au plus.

Si la contribution de l'employeur est supérieure à 65% de la rémunération brute du salarié, la participation de l'Etat s'adaptera pour ne pas dépasser une prise en charge globale représentant 79,15% de la rémunération brute antérieure.

12.2. Comment s'apprécient les seuils d'effectifs déterminant le niveau de l'éventuel reste-à-charge de l'employeur ?

Le reste à charge de l'employeur varie selon la taille de l'entreprise et, le cas échéant, la durée de la formation si celle-ci dure plus d'un an ou 1 200 heures. Les seuils d'effectifs permettant d'identifier le niveau de reste-à-charge sont de 300 et 1 000 salariés. Le décompte de ces effectifs s'effectue en appliquant les règles de droit commun prévues par le code du travail.

[Comment faire le décompte des effectifs selon le Code du travail ? \(travail-emploi.gouv.fr\)](http://travail-emploi.gouv.fr)

Pour l'appréciation du reste-à-charge, les effectifs sont décomptés au niveau de l'entreprise (SIREN). Lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, ce sont donc les effectifs de l'entreprise qui sont pris en compte, même si l'accord de type GEPP ou de RCC pour pouvoir mobiliser Transco – Congé de mobilité a été signé au niveau du groupe. Il va de même pour un accord interentreprises.

Lorsqu'une entreprise comprend plusieurs établissements, le niveau de reste-à-charge sera également apprécié au niveau de l'entreprise et non de l'établissement.

12.3. Comment l'employeur formalise-t-il l'accord qu'il donne pour le cofinancement du parcours de Transco – Congé de mobilité dans le dossier d'inscription du salarié ?

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 à financer le reste à charge inhérent au projet de reconversion, permettant le versement de la part de rémunération due par l'employeur ainsi que l'éventuel reste à charge pour les coûts pédagogiques.



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

En effet, 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. Cet accord de l'entreprise ne peut être implicite et doit être recueilli par le salarié volontaire lors du dépôt de son dossier individuel de demande de prise en charge à l'association Transitions Pro.

12.4. Le taux de financement des formations d'une durée supérieure à un an ou 1 200 heures s'applique-t-il dès la première année de formation ?

Oui, le taux de financement permettant aux formations d'une durée supérieure à un an de bénéficier d'un niveau de prise en charge plus élevé s'applique dès la première année de la formation et pour l'ensemble de sa durée. Dans le cadre de Transco – Congé de mobilité, il s'applique uniquement aux frais pédagogiques.

12.5. Le parcours de Transco – Congé de mobilité d'un salarié peut-il bénéficier de compléments de financement, au-delà du reste à charge financé par l'employeur ?

Oui, le salarié peut bénéficier de compléments de financement, qui sont versés directement à l'association Transitions Pro.

Les fonds conventionnels et volontaires des opérateurs de compétences peuvent notamment être mobilisés pour financer le reste à charge de l'employeur en matière de coûts pédagogiques dans le cadre d'un parcours de Transco – Congé de mobilité. Par ailleurs, une entreprise tierce peut également s'engager à cofinancer le parcours de Transco – Congé de mobilité du ou des salariés qu'elle envisage de recruter à l'issue de leur parcours de formation.

Toutefois, les parcours de Transco – Congé de mobilité ne peuvent faire l'objet de compléments de financement issus de fonds publics (fonds légaux des OPCO, Conseils régionaux, Fonds social européen, etc.) et le CPF du salarié ne peut être mobilisé.

La part de rémunération du salarié en congé de mobilité obligatoirement financée par l'employeur (soit au minimum 65% de la rémunération brute antérieure du salarié) ne peut en aucun cas faire l'objet d'un cofinancement.

12.6. Quels coûts associés à la validation des acquis de l'expérience (VAE) sont pris en charge dans le cadre de Transco – Congé de mobilité ?

Outre la rémunération, comme pour toute action de formation financée dans le cadre de Transco - Congé de mobilité, les associations Transitions Pro prennent en charge l'ensemble des coûts pédagogiques, des frais de validation des compétences et des connaissances liées à la réalisation de l'action de formation, ainsi que les éventuels frais annexes. Pour rappel, l'employeur s'engage dans ce cadre à payer un reste à charge qui varie en fonction de la taille de l'entreprise. Les entreprises de moins de 300 salariés n'ont aucun reste à charge à payer.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

12.7. A qui la part de la rémunération du salarié prise en charge par l'association Transitions Pro est-elle versée ?

Comme c'est le cas pour Transitions collectives – Transco, les associations Transitions Pro versent à l'entreprise la différence entre 79,15% de la rémunération brute antérieure du salarié et la part prise en charge par l'employeur.

Le versement est effectué sous la forme d'un remboursement à l'entreprise, dans les mêmes conditions que celles prévues pour la mise en œuvre de Transitions collectives – Transco.

13. Mise en œuvre et fin du parcours de Transco – congé de mobilité

13.1. L'employeur peut-il recruter dans l'une des catégories d'emplois identifiées comme fragilisées après la signature de l'accord, par exemple pour remplacer momentanément un salarié bénéficiant d'un parcours de Transitions collectives ?

Oui, l'employeur reste libre de recruter des salariés sur des emplois identifiés comme fragilisés au sein de l'entreprise après la signature d'un accord de GEPP ou de RCC identifiant les catégories d'emplois fragilisés au sein de l'entreprise. En effet, Transco – Congé de mobilité est un dispositif d'anticipation de l'impact des mutations économiques qui n'induit pas nécessairement que l'activité exercée par le salarié ayant intégré un parcours de reconversion professionnelle ait cessé au moment où ce dernier part en formation.

13.2. L'action de formation prise en charge dans le cadre d'un parcours de Transco - Congé de mobilité peut-elle se dérouler de manière discontinue ?

Oui, l'action de formation prise en charge dans le cadre d'un parcours de Transco – Congé de mobilité peut se dérouler à temps plein, à temps partiel ou sur un temps discontinu, en fonction du calendrier établi par l'organisme de formation après la réalisation du positionnement préalable, dans les mêmes conditions que pour les congés de mobilité.

13.3. Comment la VAE peut-elle être mise en œuvre dans le cadre d'un parcours Transco – Congé de mobilité ?

La VAE est l'une des modalités de mise en œuvre d'un parcours de Transco – Congé de mobilité. Un parcours de VAE peut ainsi être réalisé pour valider un ou plusieurs blocs de compétences correspondant à la certification visée.

Dans ce cadre, le parcours de formation doit :

- Soit comprendre des périodes de formation complémentaires à l'expérience afin de garantir la validation totale de la certification ;
- Soit une ou plusieurs actions de formation dont une partie voire la totalité en entreprise par le biais de l'AFEST et des périodes d'emploi sanctionnées au bout d'un an par une VAE.



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

13.4. Des périodes de mise en situation en milieu professionnel sont-elles possibles dans le cadre de Transco – Congé de mobilité ?

Oui, les salariés en reconversion professionnelle dans le cadre de Transco – Congé de mobilité peuvent réaliser une ou plusieurs périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

L'instruction du 18 mars 2022 invite à favoriser les actions de découverte et d'immersion en entreprise pour permettre au salarié de confirmer son projet ou à une entreprise de prendre appui sur cette période d'immersion pour proposer au salarié une promesse d'embauche, ce qui sécurise la sortie du parcours de reconversion.

Les PMSMP prévues par l'article L.5135-2 du code du travail ont précisément pour objet, de permettre, par immersion dans un milieu professionnel déterminé, de découvrir un métier ou un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel ou d'initier une démarche de recrutement. Elles peuvent permettre un contact direct avec les entreprises recruteuses sur un territoire.

L'immersion professionnelle s'inscrit pleinement dans les actions qui peuvent être mises en œuvre dans le cadre du CEP en permettant d'ouvrir les possibilités d'orientation professionnelle et de confronter le projet avec les conditions réelles d'exercice du métier envisagé. Les CEP peuvent donc prescrire des PMSMP dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle que ce soit avant ou après le dépôt d'un dossier de Transco – Congé de mobilité.

Toutefois, une fois le dossier Transitions collectives – Transco validé par la commission AT-Pro, cela implique que le projet professionnel du salarié est déterminé. Dès lors, une seule action de PMSMP pourra être proposée, afin de confirmer ou d'infirmer le choix du salarié.

Pour plus de précisions sur la période de mise en situation en milieu professionnel, voir :

[PMSMP - Période de mise en situation en milieu professionnel : de quoi s'agit-il ? \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/actualites-emploi/actualites-emploi-135/PMSMP-P%C3%A9riode-de-mise-en-situation-en-milieu-professionnel-de-quoi-s-agit-il-%3F)

13.5. Une action de formation en situation de travail est-elle possible dans le cadre de Transco – Congé de mobilité ?

Oui, l'action de formation en situation de travail (AFEST) peut s'inscrire dans le cadre d'un parcours de reconversion professionnelle effectué dans Transco – Congé de mobilité, cette action de formation devant être certifiante.

La formation en situation de travail repose une démarche pédagogique originale et spécifique. Dispensée sur les lieux de travail, en situation de production, elle utilise les activités professionnelles comme support et moyen pédagogiques. Celles-ci doivent être aménagées pour faciliter les apprentissages et les séquences de formation sont structurées par une alternance de mise en situation et de « séquences réflexives ». Un professionnel métier, reconnu compétent, joue le rôle de formateur, transmet son expérience et facilite l'acquisition de savoir-faire requis par l'activité de travail. L'AFEST s'analyse ainsi en un parcours visant un objectif professionnel alternant des phases de travail et des phases de réflexion, accompagnées, évaluées et traçables.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

13.6. Que se passe-t-il si un salarié engagé dans un parcours de formation Transco - Congé de mobilité décide d'interrompre son parcours de formation ?

Les conséquences de l'interruption de la formation pendant le congé de mobilité sont prévues par l'accord de RCC ou de GEPP prévoyant la mobilisation du congé de mobilité et du dispositif Transco – Congé de mobilité.

Pendant la durée du congé de mobilité, le contrat de travail du salarié est suspendu et il est rompu au terme du congé de mobilité.

13.7. Est-ce qu'un parcours de Transco – Congé de mobilité est possible si la durée de la formation suivie est supérieure à la durée du congé de mobilité ?

Un salarié qui souhaite suivre une formation dont la durée excède la durée maximale du congé de mobilité prévue par l'accord peut bénéficier d'un parcours de Transco – Congé de mobilité. Cependant, la prise en charge de la formation dans le cadre du parcours Transco – Congé de mobilité ne pourra excéder la durée maximale du congé de mobilité prévue par l'accord.

14. Fin du parcours de Transco - Congé de mobilité

14.1. Que se passe-t-il à la fin du parcours Transco - Congé de mobilité dans le cas où le salarié a trouvé un nouvel emploi ? En absence de nouvel emploi, comment évolue la relation contractuelle initiale ?

Conformément aux dispositions relatives au congé de mobilité, l'acceptation du congé de mobilité dans le cadre de l'accord GEPP ou RCC entraîne la rupture du contrat de travail à l'issue du congé de mobilité.

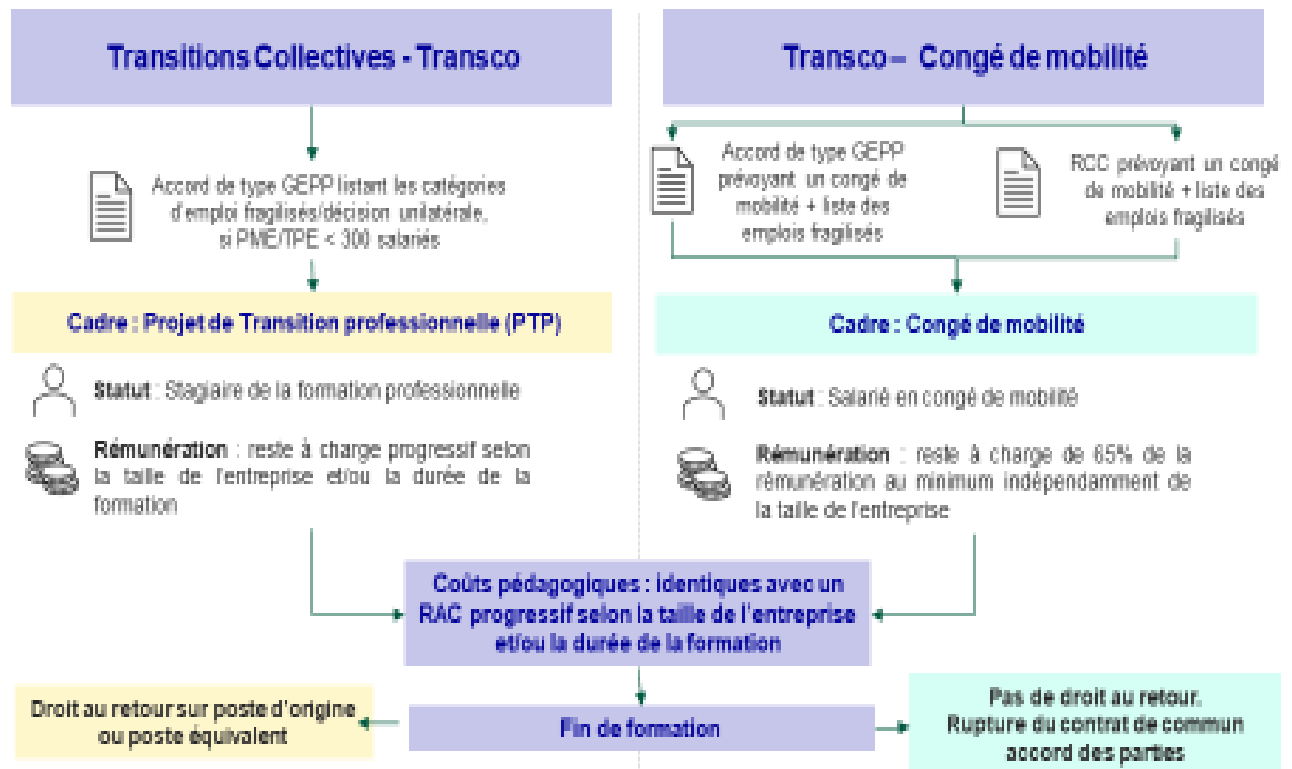
En l'absence d'embauche chez un nouvel employeur à l'issue du congé de mobilité, le salarié peut s'inscrire auprès de Pôle emploi en tant que demandeur d'emploi.



Annexe 1

Vision schématique du dispositif Transitions collectives

Transitions Collectives





Annexe 2
Tableau comparatif des deux volets de Transitions collectives

Étape de la procédure	Transitions collectives - Transco	Transco - Congé de mobilité
Elaboration de la liste des métiers "porteurs	Listes établies par les DREETS, avec l'appui des CREFOP	
Accord au sein de l'entreprise (condition d'éligibilité de l'entreprise)	<p>Accord de type GEPP prévoyant la liste des métiers fragilisés et la mobilisation de Transitions collectives - Transco</p> <p>Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent également prendre une décision unilatérale après information-consultation du CSE s'il existe ou, en l'absence de CSE, après information de l'ensemble des salariés par tout moyen.</p>	<p>Soit accord de rupture conventionnelle collective (RCC), Soit accord GEPP</p>
Contenu de l'accord	<p>L'accord ou la décision unilatérale pour les entreprises de moins de 300 salariés optant pour ce mode d'entrée dans Transitions collectives-Transco doivent énumérer la liste des catégories d'emploi fragilisés et le souhait de l'entreprise de rendre éligibles à Transitions collectives – Transco les salariés occupant les emplois fragilisés énumérés.</p>	<p>L'accord doit dans les deux cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prévoir un congé de mobilité, - énumérer la liste des catégories d'emplois fragilisés. - autoriser les salariés à se porter volontaire pour intégrer Transco-mobilité
Information des salariés	Information collective obligatoire assurée par un opérateur de CEP	Information collective facultative assurée par un opérateur de CEP
Accompagnement par le CEP	<p>Accompagnement obligatoire</p> <p>Le CEP peut orienter, avec son accord, le salarié vers une évaluation préalable à l'entrée dans un parcours CléA</p>	<p>Accompagnement optionnel</p> <p>Le CEP peut orienter, avec son accord, le salarié vers une évaluation préalable à l'entrée dans un parcours CléA</p>



CléA	<p>Orientation vers l'évaluation préalable par le CEP</p> <p>Financement par l'AT Pro de l'ensemble des coûts pédagogiques et de la rémunération du salarié dans le cas d'une évaluation préalable relative à CléA avant construction du parcours de formation.</p> <p>Financement d'une éventuelle action de formation relative à CléA dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives - Transco par l'AT Pro dans les mêmes conditions que le reste du parcours de formation</p>	<p>Orientation vers l'évaluation préalable par le CEP ou tout organisme dédié à l'accompagnement des salariés</p> <p>Financement par l'AT Pro de l'ensemble des coûts pédagogiques et de la rémunération du salarié dans le cas d'une évaluation préalable relative CléA avant construction du parcours de formation.</p> <p>Financement d'une éventuelle action de formation relative à CléA dans le cadre d'un parcours Transco – Congé de mobilité par l'AT Pro dans les mêmes conditions que le reste du parcours de formation</p>
Conditions d'éligibilité du salarié - statut	Salariés en CDI non concerné par une rupture, en CDD, ou titulaire d'un contrat avec une entreprise de travail temporaire	Salariés en CDI
Conditions d'éligibilité du salarié - condition d'ancienneté	<p>CDI : 24 mois d'ancienneté, dont 12 mois dans l'entreprise</p> <p>CDD : 24 mois au cours des cinq dernières années, dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois</p> <p>Intérimaire : 1600 heures travaillées dans la branche, dont 600 heures dans l'entreprise ou le groupe d'entreprise</p>	Aucune condition d'ancienneté prévue par l'instruction, mais l'accord collectif peut en prévoir
Éligibilité du salarié- accord employeur-salarié	<p>Accord formalisé obligatoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le salarié donne son accord pour intégrer un parcours de Transitions collectives, - l'employeur s'engage à payer le reste à charge prévu, lorsqu'il existe. 	Accord formalisé obligatoire, dans les conditions prévues par l'accord GEPP ou RCC
Conditions d'éligibilité - choix du salarié pour le congé de mobilité		Choix formalisé d'entrer dans le congé de mobilité prévu par l'accord GEPP ou RCC



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI**

ET DE L'INSERTION

Conditions d'éligibilité - autorisation d'absence	Autorisation d'absence dans les mêmes conditions qu'un PTP	Pas d'autorisation d'absence nécessaire
Conditions d'éligibilité - positionnement préalable	Positionnement préalable à effectuer auprès d'un organisme de formation pour identifier ses acquis professionnels et mieux définir son parcours de formation	
Conditions d'éligibilité - Nature certifiante de la formation	<p>Le projet de reconversion doit permettre de financer une ou plusieurs actions de formation qui concourent à son parcours de reconversion qui aboutissent soit à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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). 	
Conditions d'éligibilité - métier porteur	Obligatoire	
Conditions d'éligibilité - durée maximale	24 mois ou 2400 heures	
Conditions d'éligibilité - capacité du prestataire	Certification Qualiopi obligatoire	
Conditions d'éligibilité - Nature des actions de formation	Le dispositif ne peut concerner une formation relative à la responsabilité de l'employeur d'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi ni participer au développement de leurs compétences en lien avec leur poste de travail	
Critères d'instruction des dossiers par les AT Pro	Cohérence du projet Pertinence du projet Perspectives d'emploi	



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

Financements - coûts pédagogiques <i>Liberté Égalité Fraternité</i>	Prise en charge par les Transitions Pro	
Financements - frais annexes	Mêmes conditions de prise en charge que pour les PTP : forfait journalier délivré sous conditions et prenant en compte la restauration, le transport et l'hébergement	
Financement - rémunération	Prise en charge dont le niveau dépend de la taille de l'entreprise Moins de 300 salariés : prise en charge à 100%, - De 300 à 1000 salariés : prise en charge à 70%, - plus de 1000 salariés : prise en charge à 40%	Prise en charge minimale de l'employeur à 65% de la rémunération brute. Le complément (au plus 14,15%) est financé par l'Etat pour atteindre 79,15% de la rémunération moyenne antérieure brute, permettant un quasi maintien de la rémunération nette du salarié.
Financement – coûts pédagogiques	Prise en charge dont le niveau dépend de la taille de l'entreprise Moins de 300 salariés : prise en charge à 100%, - De 300 à 1000 salariés : prise en charge à 70%, - plus de 1000 salariés : prise en charge à 40%	
Financement – coûts pédagogiques des formations de durée supérieure à 1 an ou 1 200 heures	Prise en charge dont le niveau dépend de la taille de l'entreprise Moins de 300 salariés : prise en charge à 100%, - De 300 à 1000 salariés : prise en charge à 90%, - plus de 1000 salariés : prise en charge à 70%	



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI**

Financement – rémunération en cas de formations de durée supérieure à 1 an ou 1 200 heures	Prise en charge dont le niveau dépend de la taille de l'entreprise Moins de 300 salariés : prise en charge à 100%, - De 300 à 1000 salariés : prise en charge à 90%, - plus de 1000 salariés : prise en charge à 70%	Prise en charge minimale de l'employeur à 65% de la rémunération brute. Le complément (au plus 14,15%) est financé par l'Etat pour atteindre 79,15% de la rémunération moyenne antérieure brute, permettant un quasi maintien de la rémunération nette du salarié.
Cofinancement	Cofinancement possible par les fonds conventionnels gérés par les OPCO : - interdiction d'utiliser le CPF du salarié - interdiction de faire appel à des cofinancements venant de fonds légaux Financement possible par une autre entreprise, notamment une entreprise d'accueil ou ayant indiqué une intention de recrutement	
Fin du parcours de Transitions collectives	Le salarié peut quitter son entreprise d'origine pour rejoindre un emploi correspondant à sa nouvelle qualification. Il garde la possibilité de réintégrer son entreprise sur son poste ou un poste équivalent.	Le contrat de travail du salarié est rompu.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Annexe 3

Modèle de décision unilatérale permettant aux entreprises de moins de 300 salariés de rendre éligibles à Transitions collectives – Transco les salariés occupant un emploi relevant d'une catégorie d'emplois menacés par les évolutions économiques et technologiques

Décision unilatérale prise en application du 2.b du II de la première partie de l'instruction n°DGEFP/MFNE/2002/72 du 18 mars 2022 modifiant l'instruction n°DGEFP2022/35 du 7 février 2022 relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives » prévu par France relance

La direction de l'entreprise.....(forme juridique et dénomination sociale) dont le siège social est situé(adresse du siège social) dont le numéro de SIRET est représentée par(nom du représentant) en sa qualité de(qualité du représentant pouvant valablement engager l'entreprise)

Préambule : Eléments de contexte social et économique (facultatif)

Objet : éligibilité des salariés occupant un emploi relevant d'une catégorie d'emplois menacés par les évolutions économiques et technologiques à Transitions collectives – Transco

1/ Liste des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques et technologiques

Enumération catégories d'emplois menacés

2/ Éligibilité à Transitions collectives – Transco

La présente décision unilatérale exprime le souhait de l'entreprise de rendre éligibles à Transitions collectives-Transco les salariés occupant un emploi figurant dans la liste établie au 1/ de la présente décision, sous réserve du volontariat des salariés concernés et du respect des conditions d'éligibilité prévues au point 3 de la première partie de l'instruction mentionnée ci-dessus.

3/ Durée de validité (facultatif)

La présente décision est prise pour une durée de xx ans.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Information des salariés (facultatif)

Indiquer le moyen retenu par l'employeur pour communiquer aux salariés la présente décision.

Nom du signataire

Date de signature