



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

licenciement économique

Question écrite n° 83635

Texte de la question

Alors que le Gouvernement vient d'annoncer la mise en place d'un « contrat de transition professionnelle » qui s'adresse aux salariés licenciés économiques d'entreprises de moins de trois cents salariés, qui pourront ainsi bénéficier d'un accompagnement personnalisé et d'une rémunération significative durant huit à douze mois, M. Dino Cinieri demande à M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes de lui préciser les différences que présente ce nouveau contrat par rapport à la convention de reclassement personnalisé.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur l'expérimentation du contrat de transition professionnelle (CTP) et notamment sur les différences qu'il présente par rapport à la convention de reclassement personnalisé (CRP). Comme la CRP, le CTP est obligatoirement proposé par toute entreprise appartenant à un groupe de moins de 1 000 salariés ou en redressement ou liquidation judiciaire, non soumise à l'obligation de congé de reclassement, envisageant de licencier des salariés pour motif économique. Le champ d'expérimentation est en revanche limité à des entreprises implantées dans certains bassins d'emploi (Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié, Toulon, Valenciennes, Vitré). Le CTP présente par rapport à la convention de reclassement personnalisé des apports de nature à assurer une plus grande sécurisation des parcours vers le retour à l'emploi. Le CTP offre une indemnisation plus élevée dans la durée puisque le bénéficiaire perçoit 80 % de son ancien salaire brut pendant une durée maximale de douze mois. Dans le cadre de la convention de reclassement personnalisé, le bénéficiaire perçoit une allocation équivalente à 80 % de son salaire brut antérieur pendant les trois premiers mois, puis 70 % de son brut antérieur pendant les cinq mois suivants avant de basculer le cas échéant, en cas de non-retour à l'emploi au terme des huit mois, dans le régime d'assurance chômage. Le CTP offre par ailleurs des parcours de reconversion complets puisque le CTP peut comprendre des périodes de travail, sous forme de contrat à durée déterminée conclu en application du L. 122-2-1er du code du travail pour une durée de six mois au maximum dans une même entreprise, dans des entreprises privées ou des organismes publics. D'autre part, lorsque la personne retrouve un emploi de reclassement, qui, par exemple, n'est pas pérennisé au terme de la période d'essai, il bénéficie d'une possibilité de retour en CTP pour la durée restante à courir. En outre, le CTP présente des incitations fortes en matière de retour à l'emploi notamment à travers le versement d'une prime en cas de retour à l'emploi. Enfin, l'accompagnement en CTP qui s'organise autour d'une structure référente regroupant les principaux acteurs du service public de l'emploi (DDTEFP, AFPA, ANPE, ASSEDIC) présente un taux d'encadrement (un référent pour trente bénéficiaires) plus élevé que dans le cadre de la CRP (en moyenne un référent pour cent vingt bénéficiaires).

Données clés

Auteur : [M. Dino Cinieri](#)

Circonscription : Loire (4^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 83635

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 24 janvier 2006, page 654

Réponse publiée le : 30 mai 2006, page 5677