# Nouveau dispositif de reconversion professionnelle à l’échelle de l’entreprise : les transitions collectives

Dans le cadre du plan « France Relance », voulu par le gouvernement, un nouveau dispositif de « transitions collectives » a été déployé depuis le mois de janvier 2021 afin d’organiser le passage d’un métier vers un autre en évitant le licenciement des salariés dont le poste est menacé. Concrètement, un salarié dont l’emploi est fragilisé va pouvoir suivre une formation certifiante pour se reconvertir vers un métier identifié comme porteur localement.

1. **Au préalable : L’identification des emplois menacés par la voie de la négociation**

Les métiers menacés doivent être identifiés. Pour ce faire, il faut nécessairement conclure un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) qui sera transmis à la DIRECCTE pour validation.

Si une entreprise dispose d’ores et déjà d’un accord de GEPP, il n’est pas nécessaire d’en conclure un nouveau mais il faudra adapter cet accord afin qu’il contienne bien la liste des métiers menacés.

Les entreprises de moins de 300 salariés ne sont pas soumises à l’obligation de négocier un accord de GEPP au titre des négociations obligatoires. Pourtant, l’existence d’un tel accord listant a minima les emplois menacés est une condition *sine qua non* pour que les salariés puissent bénéficier de ce dispositif de transitions collectives.

Ainsi, les organisations syndicales dans les entreprises de moins de 300 salariés vont devoir se familiariser avec les enjeux de cette négociation particulière.

* Sachez qu’un modèle d’accord-type pour les entreprises de moins de 300 salariés figure en annexe 2 de l’instruction du 11 janvier 2021

**Info Atlantes : lorsqu’une entreprise souhaite entre dans ce nouveau dispositif de « transco », le CSE doit être informé et consulté.**

1. **Le libre choix du salarié corrélé à l’accord de l’employeur**

Ensuite, les salariés occupant un métier menacé tel qu’identifié par l’accord de GEPP, doivent en être informés par tout moyen. Les salariés informés et intéressés qui ont conclu un accord avec l’employeur doivent bénéficier d’un accompagnement avec un conseiller en évolution professionnelle afin de construire leur projet de reconversion. Ce dossier est instruit par l’association Transitions pro (ATPro) qui peut valider le projet et financer la formation.

L’ensemble de la procédure se fait sur la base du volontariat. Aucun salarié n’a l’obligation d’accepter même si son emploi est visé par l’accord de GEPP.

Quelles sont les conditions à remplir pour chaque salarié ?

* Être titulaire d’un CDI ou CDD ou d’un contrat de travail avec une entreprise temporaire ;
* Avoir une ancienneté identique à celle prévue pour bénéficier d’un CPF de transition professionnelle[[1]](#footnote-1) (généralement 12 mois au sein de l’entreprise) ;
* Avoir bénéficier d’un accompagnement auprès d’un opérateur de conseil en évolution professionnelle ;
* Occuper un métier qui est identifié par l’accord de GEPP comme fragilisé ;
* Conclure un accord avec l’employeur formalisant l’engagement dans le dispositif ;
* Réaliser une action de positionnement préalable auprès d’un prestataire de formation afin d’identifier ses acquis professionnels dans le but d’adapter la durée du parcours de formation.

Le salarié qui accepte de bénéficier d’un tel dispositif va suivre une formation certifiante d’une durée de 24 mois (ou 2400 heures) maximum pour se reconvertir vers un métier identifié comme porteur localement, en évitant donc idéalement toute période de chômage.

1. ***La mise en œuvre pour les salariés volontaires***
	1. **La rémunération du salarié pendant la période de formation**

Le financement de la formation repose, en fonction de la taille de l’entreprise, sur le FNE-formation et sur l’employeur[[2]](#endnote-1). Ainsi, le salarié n’a pas à puiser dans les crédits du CPF de transition professionnelle, ni de son CPF.

Pendant le temps de la formation, le contrat de travail du salarié est suspendu et le salarié acquiert le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Le bénéficiaire touche un pourcentage de son salaire moyen de référence calculé sur 12 mois pour les CDI et sur 4 mois pour les CDD.

|  |  |
| --- | --- |
| 100 % de sa rémunération | Si le salaire moyen de référence est ≤ 2 SMIC |
| 90% de sa rémunération | Si le salaire moyen est ≥ 2 SMIC et si la formation est < 1 an (ou 1200 heures) |
| 60% de sa rémunération | Si le salaire moyen est ≥ 2 SMIC pour la 2nde année |
| Si le salaire de référence est > 2 SMIC, le montant de la rémunération ne peut être inférieur à 2 SMIC |
| Pour les entreprises, le financement se fait à hauteur de 100% pour les entreprises de moins de 300 salariés, 75 % pour les entreprises de 300 à 1000 salariés, 40% pour les entreprises de plus de 1000 salariés.  |

* 1. **Les formations éligibles**

La liste des emplois porteurs doivent être établies dans le but d’orienter prioritairement le financement des parcours des salariés entrés dans ce nouveau dispositif vers ces métiers et d’assurer au salarié qui s’engage dans cette démarche, une embauche à l’issue du parcours.

Ce sont notamment les CREFOP, des organismes quadripartites qui réunissent en particulier les partenaires sociaux, qui établiront ces listes d’emplois porteurs. Il doit s’agir principalement de métiers en difficulté de recrutement. Une adaptation de ces listes peut être faite à l’échelle des bassins d’emplois. La liste de ces métiers est consultable sur les sites internet des DIRECCTE et des préfectures.

A l’issue de l’appel à manifestation d’intérêt lancé en novembre 2020, le Ministère du Travail a reçu 98 projets dont 9 d’envergure nationale ou interrégionale.

Il ressort, qu’au niveau national, huit familles de métiers sont identifiées comme pouvant être porteurs : la santé ( infirmier, aide-soignant) ; le service à la personne : auxiliaire de vie ; les agents de sécurité et de surveillance ; la construction, du bâtiment et des travaux publics dont les installations thermiques et sanitaire ; le transport routier de marchandises ou de voyageurs ; les métiers de bouche : boulanger, pâtissier, ou cuisinier ; la logistique ; la maintenance.

**Point de vue Atlantes : Si ces métiers sont effectivement en difficulté de recrutement, ils restent peu qualifiés. La transition collective ne permet donc pas d’accéder à une qualification plus élevée aux salariés mais simplement, pour certains salariés, de passer d’un métier peu qualifié à un autre. On ne peut que regretter le manque d’ambition d’un tel projet.**

1. **La situation du salarié à l’issue du parcours de transition collective**

A l’issue de la formation, le salarié doit idéalement trouver un emploi correspondant à son parcours de transition. L’objectif d’un tel dispositif est *in fine* d’éviter les vagues de licenciement pour motif économique et donc les PSE.

Le salarié peut décider de rester au sein de son entreprise d’origine. Dans ce cas, il doit réintégrer son poste de travail ou *« un poste équivalent*» dans l’entreprise. Le salarié peut alors tout à fait être licencié ultérieurement pour motif économique du fait qu’il occupe un emploi menacé. S’il reste dans l’entreprise, la sécurisation du salarié reste donc aléatoire.

A l’inverse, le salarié peut quitter son emploi et s’orienter vers le métier professionnel en rapport avec sa reconversion *via* une rupture conventionnelle, un licenciement ou même une démission.

**Point de vue Atlantes : On ne peut être que surpris par les possibilités offertes pour la rupture du contrat y compris la démission alors que le salarié est sur un emploi menacé. Ainsi, certains employeurs pourraient être tentés de contourner la mise en place d’un PSE via le dispositif de transitions collectives en incitant les salariés dans le dispositif puis à démissionner à la fin de leur parcours de formation. Le CSE devra donc être particulièrement vigilant sur le suivi des salariés surtout dans les entreprises de moins de 300 salariés. En effet, les transitions collectives seraient vidées totalement de leur sens si elles n’avaient pour rôle que d’accompagner des suppressions de postes et d’éviter le coût du licenciement.**

**Camille PIAT - Avocate**

1. L.6323-17-2, R. 6323-9-1 et D.6323-9 du Code du travail [↑](#footnote-ref-1)
2. Reste à charge emploi : 0% pour les entreprises de moins de 300 salariés, 75% pour les entreprises de 300 à 1000 salariés et 40% pour les plus de 1000 salariés. [↑](#endnote-ref-1)