

Le projet de transition professionnelle (PTP)

Qu'est-ce que le projet de transition professionnelle ?

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, qui permet aux **salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet**. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Quelles sont les formations financées par le projet de transition professionnelle ?

Le projet de transition professionnelle peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au **compte personnel de formation**, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

Quelles conditions dois-je remplir pour pouvoir utiliser mon projet de transition professionnelle ?

Pour en bénéficier, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Par dérogation, des modalités particulières d'ancienneté sont prévues pour les salariés souhaitant réaliser leur projet de transition à l'issue de leur CDD (conditions similaires à l'ancien congé individuel de formation).

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- > les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- > les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

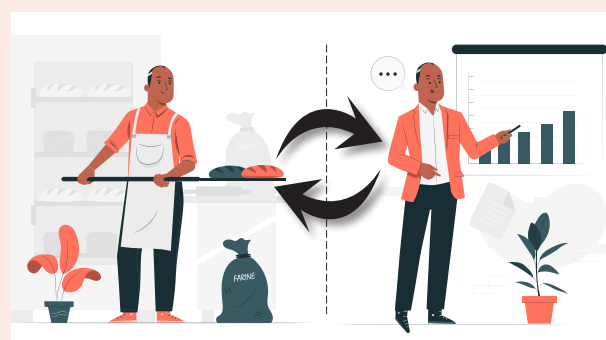
Quelle sont les démarches à accomplir auprès de l'employeur ?

- > Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de **plus de 6 mois** : le salarié doit adresser une demande écrite à l'em-

ployeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation.

- > Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de **moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel**, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.



L'employeur peut-il refuser une demande de congé pour projet de transition professionnelle ?

L'employeur peut refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

L'employeur peut proposer un report du congé, dans la limite de 9 mois, dans les cas suivants :

- > s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (avec consultation Comité social et économique),
- > pour effectifs simultanément absents.

La rémunération pendant le congé de transition professionnelle

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les commissions paritaires interprofessionnelles (CPIR) - appelées associations





Transitions Pro - sont chargées de prendre en charge financièrement les projets de transition professionnelle des salariés.

Le salarié doit déposer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à la commission paritaire interprofessionnelle régionale agréée sur son lieu de résidence principale ou son lieu de travail, pendant l'exécution de son contrat de travail.

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle peut bénéficier d'une rémunération, dès lors qu'il a obtenu l'accord de la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR). Cette rémunération est conditionnée à l'assiduité du salarié à la formation ou au stage demandés pour obtenir la certification visée.

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	inférieure ou égal à un an (1200h)	supérieure à un an (1200h)
Inférieur à 2 fois le SMIC	100% du SR	100% du SR au-delà de 1 an
supérieure ou égal à 2 fois le SMIG	90% du SR Plancher : 2 fois le SMIC	60% du SR au-delà de 1 an Plancher : 2 fois le SMIC

> **Dans les entreprises de 50 salariés ou plus**, la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles sont versées directement au salarié par l'employeur, qui sera ensuite remboursé par la CPIR.

> **Dans les entreprises de moins de 50 salariés et les particuliers employeurs**, l'employeur continue également à verser directement la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles à son salarié parti en formation. Il pourra toutefois, à compter du 1er mars 2020, demander à la CPIR le versement d'avances sur le remboursement de la rémunération.

> **Pour les salariés des particuliers employeurs**, la rémunération est versée directement par la CPIR.

La CPIR peut également prendre en charge les frais de transport, de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui exécute un projet de transition professionnelle.

Cas particulier du salarié en CDD qui peut bénéficier du maintien de sa rémunération. Celle-ci est versée par la CPIR, dans les mêmes conditions que les dis-

positions prévues pour le Congé individuel de formation CDD. Dans ce cas, le salarié doit effectuer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à la commission paritaire interprofessionnelle régionale agréée sur son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail pendant l'exécution de son contrat de travail.

L'action de formation devra débuter au plus tard 6 mois après le terme du CDD du demandeur. La rémunération lui sera alors versée directement par la CPIR.

Cas particuliers des salariés intérimaires et intermittents du spectacle qui bénéficient de conditions spécifiques d'ouverture du dispositif. La demande de prise en charge d'un projet de transition professionnelle sera à adresser à la CPIR dans les 4 mois après la fin du dernier contrat de travail. L'action de formation devra toutefois débuter dans les 6 mois après le terme du dernier contrat de travail, dans les mêmes conditions que pour les dispositions prévues pour les salariés en CDD.

Quelles sont les incidences du projet de transition professionnelle sur le contrat de travail ?

Pendant le projet de transition professionnelle, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : il bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le salarié doit donc justifier de sa présence en formation. À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, d'ancienneté.

Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise : par exemple les primes (13^e mois, vacances, bilan ou gratifications) liées à l'ancienneté dans l'emploi.

Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Les actions de formation du projet de transition professionnelle s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier.

POUR ALLER + LOIN

Consultez le site Transitions Pro Bretagne
<https://www.transitionspro-bretagne.fr/>

Vous pouvez également solliciter un conseiller en formation, en agence GRETA-CFA.

