

# FLASH INFO REFORME

Le « *Projet de transition professionnelle* » a été créé par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, en substitution du Congé individuel de formation (CIF), dispositif historique de la formation professionnelle, qui a disparu le 1<sup>er</sup> janvier 2019.



## LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)

Le Compte personnel de formation (CPF) mobilisé dans le cadre d'un Projet de transition professionnelle, permet à tout salarié de contribuer au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession.

Pour construire son projet professionnel et son parcours de formation, le salarié peut solliciter un opérateur du Conseil en évolution professionnelle (CEP), qui se chargera de lui communiquer des informations utiles pour éclairer ses choix, de l'orienter, de l'aider à formaliser son projet et de lui proposer un plan de financement.

La validation de la pertinence du projet, l'instruction du dossier et la prise en charge financière du parcours de formation sont confiées à de nouveaux organismes qui remplacent les Fonds de gestion des congés individuels de formation (Fongecif) : les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR), dénommées « Transitions Pro ».

### Condition d'ancienneté

Pour bénéficier d'un Projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :

- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en Contrat de travail à durée déterminée (CDD) au cours des 12 derniers mois.

### À NOTER

N'est pas prise en compte, au titre du calcul des 4 mois en CDD, l'ancienneté acquise au titre :

- d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ;
- d'un contrat d'apprentissage ;
- d'un contrat de professionnalisation ;
- d'un contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire ;
- d'un CDD qui se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

L'ancienneté est appréciée à la date de départ en formation du salarié.

La condition d'ancienneté n'est toutefois pas exigée pour le salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

**Demande  
du congé  
de transition  
professionnelle  
adressée à  
l'employeur**

**Pour pouvoir bénéficier d'un Projet de transition professionnelle, le salarié doit tout d'abord présenter une demande de congé à son employeur, par écrit, au plus tard :**

- **120 jours avant le début de l'action de formation** lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- **60 jours 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 6 mois, ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

La demande de congé doit indiquer la date du début de l'action de formation, la désignation et la durée de

celle-ci, le nom de l'organisme qui en est responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné.

L'employeur doit informer le salarié de sa réponse, par écrit, dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

La durée du Projet de transition professionnelle correspond à la durée de l'action de formation. Cette durée du Projet de transition professionnelle ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Ce projet est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits en matière de congé payé annuel et à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

**Refus du congé**

**L'employeur ne peut refuser d'accorder le congé demandé qu'en cas de non-respect, par le salarié, du délai de présentation de la demande ou des conditions d'ancienneté prévues par la loi.**

*En tout état de cause, la décision par laquelle l'employeur rejette la demande doit être motivée.*

**Report du congé**

**L'employeur ne peut différer le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par un salarié que :** 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 9 mois, après avis du Comité social et économique (CSE) 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 ;
- dans un établissement **de moins de 100 salariés** : le congé de transition professionnelle ne bénéficie qu'à 1 seul salarié à la fois.

La décision par laquelle l'employeur diffère le congé doit impérativement être motivée.

**Les demandes de congé 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 ;
- les demandes formulées par les salariés dont l'action de formation a dû être interrompue pour des motifs légitimes, après avis du CSE lorsqu'il existe ;
- les demandes formulées par les salariés ayant un niveau de qualification inférieur au niveau IV (baccalauréat ou diplôme équivalent) ;
- 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.

.../....

Le salarié ayant bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé de transition professionnelle avant un délai, exprimé en mois, égal à 10 fois la durée du Projet de transition professionnelle précédemment effectué, exprimée en mois. Ce délai ne peut être inférieur à 6 mois, ni supérieur à 6 ans.

*Exemple : un salarié a bénéficié d'un congé de transition professionnelle d'une durée de 9 mois. Il ne pourra donc pas présenter une nouvelle demande avant un délai de :  $10 \times 9 \text{ mois} = 90 \text{ mois} = 7 \text{ ans et } 6 \text{ mois}$ . Néanmoins, le délai ne pouvant excéder 6 ans, le salarié pourra présenter une nouvelle demande dans un délai de 6 ans.*

Le bénéficiaire du congé de transition professionnelle remet à l'employeur des justificatifs, établis par l'organisme de formation, prouvant son assiduité à l'action de formation à la fin de chaque mois et lorsqu'il reprend son poste de travail. Le salarié qui, sans motif légitime, cesse de suivre l'action de formation, perd le bénéfice du congé.

Par dérogation, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le bénéficiaire du congé de transition professionnelle remet les justificatifs prouvant son assiduité à la commission « Transitions Pro » qui assure la prise en charge financière de son Projet de transition professionnelle.

**Demande de prise en charge adressée à la commission « Transitions Pro »**

**La demande de prise en charge d'un Projet de transition professionnelle est adressée par le salarié à la commission « Transitions Pro » compétente pour son lieu de résidence principale ou à celle compétente pour son lieu de travail, après que celui-ci a obtenu l'accord de son employeur pour bénéficier du congé de transition professionnelle.**

Le salarié ne peut déposer simultanément plusieurs demandes de prise en charge d'un Projet de transition professionnelle.

*Lorsque le salarié est titulaire d'un CDD, il peut adresser une demande de prise en charge d'un Projet de transition professionnelle à la commission « Transitions Pro » compétente au cours de l'exécution de son contrat de travail. L'accord préalable de l'employeur est requis lorsque le salarié souhaite suivre l'action de formation correspondante pour tout ou partie pendant son temps de travail.*

**Réalisation d'une action de positionnement préalable**

**La demande de prise en charge d'un Projet de transition professionnelle ne peut intervenir qu'après la réalisation d'une action de positionnement préalable.**

À l'issue de la réalisation du positionnement préalable, un document, qui doit être joint par le salarié à la demande de prise en charge adressée à la commission « Transitions Pro », identifie les acquis du salarié et propose un parcours de formation individualisé et adapté, dans son contenu et sa durée, aux besoins de formation identifiés pour la réalisation du Projet de transition professionnelle.

Il comprend un devis approuvé par le salarié, précisant le coût et le contenu de l'action de formation proposée.

*Cette action est réalisée, à titre gratuit, par le prestataire de formation contacté en vue de suivre l'action de formation.*

**Critères  
et modalités  
de prise en charge  
du projet**

**Le projet est présenté à la commission « Transitions Pro », qui procède à l'examen du dossier du salarié.**

Elle contrôle le respect des conditions d'ancienneté et d'accès, ainsi que la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

La commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise, ou non, la réalisation et le financement du projet.

La décision doit impérativement être motivée et notifiée au salarié.

L'appréciation de la pertinence du projet se fait au regard des critères cumulatifs suivants :

- la cohérence du Projet de transition professionnelle destiné à permettre de changer de métier ou de profession ;
- la pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagés à l'issue de l'action de positionnement préalable ;
- les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région.

*Lorsque la demande de prise en charge est présentée par un salarié titulaire d'un CDD, la commission « Transitions Pro » peut décider de prendre en charge le projet même quand l'action de formation associée débute après le terme du contrat de travail, à la condition toutefois qu'elle débute au plus tard 6 mois après celui-ci.*

Pendant la durée de son Projet de transition professionnelle, le travailleur a la qualité de stagiaire de la formation professionnelle.

Il bénéficie d'une rémunération minimale ainsi que du maintien du régime de protection sociale dont il bénéficiait lorsqu'il était titulaire d'un CDD, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

Les demandes de prise en charge d'un Projet de transition professionnelle sont satisfaites dans l'ordre de leur réception. Toutefois, les commissions « Transitions Pro » sont admises à déterminer certaines catégories d'actions et de publics prioritaires lorsque les demandes de prise en charge d'un Projet de transition professionnelle qui leur sont présentées ne peuvent être toutes satisfaites simultanément. L'ordre de priorité est fixé par chaque commission au regard des spécificités de son territoire, mais il doit également tenir compte du niveau de qualification et de la catégorie socioprofessionnelle des demandeurs, ainsi que de leur éventuelle inaptitude à leur emploi, de la taille des entreprises qui les emploient et de l'objectif d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Prise en charge des dépenses par la commission « transitions Pro »**

**Une commission paritaire interprofessionnelle (« Transitions Pro ») est agréée dans chaque région par l'autorité administrative pour prendre en charge financièrement le Projet de transition professionnelle.**

Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Sous réserve de la transmission, par le bénéficiaire, du justificatif matérialisant la décision de rompre le contrat de travail postérieurement à l'accord de prise en charge de la commission « Transitions Pro », la prise en charge est maintenue en cas de rupture du contrat de travail :

- par l'employeur ;
- par le bénéficiaire, sous réserve de la conclusion d'un nouveau contrat de travail succédant au précédent dans un délai d'1 mois à compter de la date de fin de préavis et de l'accord donné par le nouvel employeur à la demande de congé associé.

**La commission « Transitions Pro » prend en charge :**

- *les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation ;*
- *les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié) ;*
- *la rémunération du salarié et les cotisations de Sécurité sociale afférentes ;*
- *les charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération.*

.../....

La commission mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié ayant fait l'objet d'une décision de prise en charge de son Projet de transition professionnelle.

Le salarié peut bénéficier de compléments de financement versés par l'employeur, un opérateur de compétences, la

CNAM, les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles, l'État, les régions, Pôle emploi, l'Agefiph, un fonds d'assurance-formation de non-salariés, une chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région, une autre collectivité territoriale, l'Agence nationale de santé publique et l'Unédic.

### Modalités de rémunération

**Lorsque le Projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération minimale pendant la durée de son projet, sous réserve de son assiduité à l'action de formation ou au stage en entreprise nécessaire à l'obtention de la certification prévue par le Projet de transition professionnelle.**

La rémunération due au titre du Projet de transition professionnelle est égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet, déterminé en fonction des salaires perçus au cours d'une période de référence.

Le salaire moyen de référence du salarié qui remplit les conditions d'ancienneté est calculé sur la base des salaires perçus au cours des 12 mois précédant la formation ou des salaires perçus au cours des 4 derniers mois en CDD.

La commission « Transitions Pro » rembourse l'employeur dans le délai maximum d'1 mois à compter de la réception des justificatifs suivants :

- la copie du bulletin de paie ;
- le ou les justificatifs prouvant l'assiduité du bénéficiaire à l'action de formation ;
- le cas échéant, les justificatifs relatifs aux cotisations sociales légales et conventionnelles à la charge de l'employeur assises sur les rémunérations dans l'entreprise concernée.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, dans les entreprises de moins de 50 salariés ou pour les particuliers employeurs, la rémunération du salarié bénéficiaire d'un Projet de transition professionnelle et les cotisations sociales légales et conventionnelles assises sur cette rémunération lui sont versées mensuellement par la commission.

Lorsque le Projet de transition professionnelle est réalisé après le terme du CDD, la rémunération est versée par la commission « Transitions Pro ».

**Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est INFÉRIEUR OU ÉGAL À 2 FOIS le SMIC (salaire minimum de croissance), la rémunération perçue au titre du Projet de transition professionnelle est égale à 100 % du salaire moyen de référence.**

**Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est SUPÉRIEUR À 2 FOIS LE SMIC, la rémunération est égale à :**

- 90 % du salaire moyen de référence, lorsque la durée du congé de transition professionnelle n'excède pas 1 an ou 1200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel ;
- 90 % du salaire moyen de référence pour la 1<sup>ère</sup> année de formation ou pour les premières 1200 heures de formation, lorsque la durée du congé de transition professionnelle est supérieure à 1 an ou 1200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel, et 60 % du salaire moyen de référence pour les années suivantes ou à partir de la 1201<sup>e</sup> heure.

**Lorsque le salaire moyen de référence du bénéficiaire excède 2 fois le Smic, le montant de la rémunération perçue au titre d'un Projet de transition professionnelle ne peut être inférieur un montant égal à 2 fois le SMIC.**

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération du bénéficiaire du Projet de transition professionnelle et les cotisations sociales légales et conventionnelles à la charge de l'employeur assises sur cette rémunération sont versées mensuellement par l'employeur, qui est remboursé par la commission « Transitions Pro ».

Refus de prise  
en charge par la  
commission  
et procédure  
de recours

**La commission « *Transitions Pro* » qui rejette tout ou partie d'une demande de prise en charge notifie au salarié les raisons motivant ce rejet par tout moyen conférant date certaine à la réception de cette notification.**

Elle l'informe également, dans sa notification, de la possibilité de déposer un recours gracieux.

Le recours gracieux contre la décision doit être adressé à la commission dans un délai de 2 mois à compter de la date d'envoi de la notification du rejet.

Il est examiné par une instance paritaire de recours créée au sein de la commission par son conseil d'administration.

La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié dans un délai de 2 mois à compter de la date de dépôt du recours. En cas de confirmation du rejet, elle est motivée.

L'intéressé peut également solliciter une médiation de France compétences. La commission transmet alors, sur demande de France compétences, le dossier de demande de prise en charge du salarié accompagné de la décision motivée de refus de prise en charge du Projet de transition professionnelle et, le cas échéant, de la décision prise sur le recours gracieux.