

PARTICULIERS

Projet de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle (PTP), ex-Cif, permet au salarié de s'absenter de son poste pour suivre une formation destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession. Le PTP est ouvert sous conditions et est accordé sur demande à l'employeur. Le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la formation.

Les règles diffèrent selon que le salarié est en contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD).

De quoi s'agit-il ?

Le projet de transition professionnelle (PTP), ou CPF de transition, permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession.

Il remplace le congé individuel de formation (Cif).

Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette formation en tout ou partie durant son temps de travail.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.

Tout salarié peut demander à en bénéficier.

Attention

les travailleurs intérimaires relèvent de dispositions spécifiques.

Conditions pour en bénéficier

Le salarié doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats successifs.

À noter

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

Démarches

Auprès de l'employeur

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant les informations suivantes :

Date de la formation et date de l'examen concerné
Intitulé de la formation
Durée de la formation
Organisme qui réalise la formation
Intitulé et date de l'examen concerné

Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.

Si elle s'effectue en 1 fois à temps plein, la demande doit être formulée au plus tard 120 jours avant le début de la formation.

Si elle s'effectue à temps partiel ou sur plusieurs périodes ou qu'elle comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, la demande doit être formulée au plus tard 60 jours avant le début de la formation.

L'employeur a 30 jours pour répondre au salarié. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est considérée accordée.

L'employeur peut différer la demande du salarié de 9 mois maximum. Ce report doit être motivé par des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise dues à l'absence du salarié.

Les règles varient selon le nombre de salariés dans l'entreprise :

L'employeur peut différer le bénéfice du congé en cas de dépassement des règles d'effectifs simultanément absents dans l'entreprise. L'absence autorisée est de 1 salarié à la fois.

L'employeur peut également différer le bénéfice du congé en cas de dépassement des règles d'effectifs simultanément absents dans l'entreprise. L'absence autorisée est de 2 % des salariés.

Auprès de l'organisme financeur

Le salarié doit déposer sa demande de prise en charge du PTP auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente pour son lieu de résidence principale ou de travail.

La commission – également appelée association Transitions Pro – évalue si le PTP envisagé correspond à une formation possible dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Où s'adresser ?

Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR)

Durée

La durée de l'action suivie par le bénéficiaire est variable, en fonction de la formation concernée.

Rémunération

Lorsque le PTP est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération égale à un pourcentage de son salaire moyen de référence.

Il est calculé sur la base des salaires perçus au cours des 12 mois précédant la formation.

Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est inférieur ou égal à 3 357,90 € , la rémunération perçue au titre du PTP est égale à 100 % du salaire moyen de référence.

La rémunération dépend de la durée du congé de transition professionnelle. Lorsque le salaire moyen de référence (SR) du salarié est supérieur à 3 357,90 € , la rémunération est égale à 90 % du SR, lorsque la durée du congé de transition professionnelle n'excède pas 1 an ou 1 200 heures pour une formation fragmentée ou à temps partiel.

fdqvfdsq

Lorsque le salaire moyen de référence (SR) du salarié est supérieur à 3 357,90 € , la rémunération est égale à :

90 % du SR pour la 1^{re} année de formation ou pour les premières 1 200 heures de formation, lorsque la durée du PTP est supérieure à 1 an ou 1 200 heures pour une formation fragmentée ou à temps partiel
60 % du SR pour les années suivantes ou à partir de la 1201^e heure au-delà d'un an, le montant de la rémunération perçue ne peut pas être inférieur à un montant égal à 3 357,90 € .

À savoir

les frais annexes (transport, hébergement, repas) peuvent être pris en charge.

Statut du salarié en formation

Le temps passé en congé de formation est assimilé à du temps de travail. Les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

Délai entre 2 PTP

Un salarié ayant bénéficié d'un PTP doit attendre un certain délai, dit délai de franchise , avant de pouvoir bénéficier d'un autre PTP.

Ce délai de franchise ne peut pas être inférieur à 6 mois et supérieur à 6 ans.

De quoi s'agit-il ?

Le projet de transition professionnelle (PTP), ou CPF de transition , permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession. Il remplace le congé individuel de formation (Cif). Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié. Tout salarié en CDD peut demander à en bénéficier à certaines conditions.

Attention

les travailleurs intérimaires relèvent de dispositions spécifiques.

Conditions pour en bénéficier

Le salarié doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, quelle que soit la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois.

Certains contrats ne peuvent pas être pris en compte pour le calcul des 4 mois (exemples : le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, le CDD qui se poursuit par un CDI...).

À savoir

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

Démarches lorsque la formation a lieu après la fin du CDD

Le salarié n'a pas à demander d'autorisation à son employeur.
Il s'adresse à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (également appelée association Transition pro) de son lieu de résidence ou de travail.
La demande de formation doit être déposée avant la fin du CDD.
La formation doit avoir lieu 6 mois au plus tard après la fin du CDD.

Démarches lorsque la formation débute pendant le CDD

Auprès de l'employeur

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant les informations suivantes :

- Date du début de la formation
- Intitulé de la formation
- Durée de la formation
- Organisme qui réalise la formation
- Intitulé et date de l'examen concerné

Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.

Si elle s'effectue en 1 fois à temps plein, la demande doit être formulée au plus tard 120 jours avant le début de la formation.

Si elle s'effectue à temps partiel ou sur plusieurs périodes ou si la demande concerne un congé pour passer un examen, la demande doit être formulée au plus tard 60 jours avant le début de la formation.

L'employeur a 30 jours pour répondre au salarié. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est considérée accordée.

L'employeur peut différer le bénéfice du congé de transition professionnelle de 9 mois maximum. Ce report doit être motivé par des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise dues à l'absence du salarié.

L'employeur peut également différer le bénéfice du congé en cas de dépassement des règles d'effectifs simultanément absents dans l'entreprise. L'absence autorisée est de 2 % des salariés.

L'employeur peut également différer le bénéfice du congé en cas de dépassement des règles d'effectifs simultanément absents dans l'entreprise. L'absence autorisée est de 1 salarié.

Auprès de l'organisme financeur

Le salarié doit déposer sa demande de prise en charge du PTP auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente pour son lieu de résidence principale ou de travail.

La commission évalue si le PTP envisagé est éligible au compte personnel de formation (CPF).

À noter

cette demande doit être déposée avant la fin du CDD.

Lorsque le salarié est en CDD, il peut adresser une demande de prise en charge d'un CPF de transition. Cette demande se fait auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale 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 pour tout ou partie pendant son temps de travail.

L'action de formation devra débuter au plus tard 6 mois après le terme de son contrat de travail.

Durée

La durée de l'action suivie par le bénéficiaire est variable, en fonction de la formation concernée.

Rémunération

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet. Il est 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 d'au moins 2 ans consécutifs ou non dont 4 mois de CDD est calculé sur la base des salaires perçus au cours des 4 derniers mois CDD.

Certains contrats ne sont pas pris en compte pour ce calcul : contrat d'accompagnement dans l'emploi, alternance, contrat conclu pendant le cursus scolaire ou universitaire ou contrat se poursuivant par un CDI.

Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est inférieur ou égal à 3 357,90 € , la rémunération perçue au titre du projet de transition professionnelle est égale à 100 % du salaire moyen de référence.

La rémunération dépend de la durée du congé de transition professionnelle. Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est supérieur à 3 357,90 € , 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 1 200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel.

Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est supérieur à 3 357,90 € , la rémunération est égale à :
90 % du salaire moyen de référence pour la 1^{re} année de formation ou pour les premières 1 200 heures de formation, lorsque la durée du congé de transition professionnelle est supérieure à 1 an ou 1 200 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^e heure
au-delà d'un an, le montant de la rémunération perçue au titre d'un PTP ne peut pas être inférieur à un montant égal à 3 357,90 € .

Statut du salarié en formation

Le temps passé en PTP est assimilé à du temps de travail. Les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

Délai entre 2 PTP

Un salarié ayant bénéficié d'un PTP doit attendre un certain délai, dit délai de franchise , avant de pouvoir bénéficier d'un autre PTP.

Ce délai de franchise ne peut pas être inférieur à 6 mois et supérieur à 6 ans.

Questions - Réponses

Un salarié peut-il s'absenter pour préparer et passer un examen ?

Un salarié en formation garde-t-il ses droits à congés payés et à l'ancienneté ?

Quels sont les différents dispositifs de formation du salarié du secteur privé ?

Un intérimaire a-t-il droit à un congé pour un projet de transition professionnelle ?

Impôt sur le revenu – Que faut-il déclarer lors d'une formation professionnelle ?

TOUTES LES QUESTIONS RÉPONSES

Pour en savoir plus

Projet de transition professionnelle (PTP)

Source : Ministère chargé du travail

Recherche d'une offre de formation professionnelle continue

Source : Carif-Oref

Demande de prise en charge financière d'un CPF de transition par une CPIR : composition du dossier

Source : Direction de l'information légale et administrative (Dila) - Premier ministre

Où s'informer ?

Pour la prise en charge des frais de formation :

Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR)

Pour la prise en charge des frais de formation :

Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR)

Et aussi...

Textes de référence

Code du travail : articles L6323-16 à L6323-17-6

PTP (articles L6323-17-2 à L6323-17-6)

Code du travail : article D6323-9

Conditions d'ancienneté

Code du travail : articles R6323-10 à R6323-10-4

Demande de congé PTP

Code du travail : articles R6323-14 à R6323-14-4

Critères et modalités de prise en charge du PTP

Code du travail : articles D6323-18-1 à D6323-18-4

Modalités de rémunération