

Le Projet de transition professionnelle (PTP)

Le projet de transition professionnelle est un dispositif permettant le financement des formations longues de reconversion avec congé associé.

CGT

Le projet de transition professionnelle permet de suivre en étant rémunéré une formation de son choix (dans le cadre d'une reconversion) même si, contrairement aux formations organisées dans le cadre du plan de développement des compétences (Fiche 2), elle ne correspond ni à l'emploi actuel ni à l'activité de l'entreprise. C'est la possibilité de réaliser un projet personnel, d'accéder à un niveau supérieur de qualification, voire de certification, de changer d'activité ou de profession.

Le projet de transition professionnelle c'est quoi ?

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

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 (CPF), destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

Qui peut en bénéficier ?

Les salariés relevant du code du travail, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée

ou en intérim, à temps plein ou à temps partiel peuvent en bénéficier. Plus précisément, pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, 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.

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.

Comment est financé le projet de transition professionnelle ?

Le financement du projet de transition professionnelle est assuré par des organismes paritaires agréés par l'État : les Associations Transitions Pro, présentes dans chaque région. Une Association Transition pro est agréée dans chaque région, gérée par une association paritaire, administrée par un conseil d'administration composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Quelles sont les démarches à accomplir ?

Le salarié doit déposer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à l'Association transition pro régionale, agréée, de son

lieu de résidence principale ou son lieu de travail, pendant l'exécution de son contrat de travail. Il est impératif de le déposer complet au moins 3 mois avant la date de début de la formation (2 mois pour les dossiers PTP CDD)

Dans ce dossier, **on demande au salarié d'élaborer un projet de reconversion professionnelle réaliste et cohérent**. En effet, la commission qui se réunit pour accorder ou non le Projet de Transition Professionnelle évaluera le projet dans sa globalité : notamment, la pertinence du projet de reconversion, les perspectives d'embauche dans la région, et la faisabilité du parcours de formation proposé par l'organisme de formation en fonction de votre profil.

CGT

Constituer un dossier avec l'ensemble de ces critères peut se révéler particulièrement complexe pour le salarié. Pour la CGT c'est d'abord la volonté individuelle du salarié qui fait le choix de s'engager dans une reconversion professionnelle qui doit être examinée par l'association Transition Pro régionale.

Adresser à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence :

- Au plus tard 120 jours avant le début de la formation pour une absence supérieure à 6 mois.
- Au plus tard 60 jours avant le début de la formation pour une absence de moins de 6 mois ou à temps partiel.

La demande d'autorisation d'absence doit indiquer : la date du début de formation, la désignation et la durée de celle-ci, le nom de l'organisme de formation, l'intitulé de la formation, et la date de l'examen concerné.

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.

À noter que si le salarié est en CDD, il a besoin de demander une autorisation d'absence seulement si la formation débute pendant l'exécution du contrat.

Réaliser un positionnement préalable : le salarié doit au préalable réaliser un diagnostic gratuit avec l'organisme de formation qu'il a choisi. Celui-ci doit évaluer le parcours, les compétences et les acquis professionnels afin de déterminer un parcours personnalisé (durée, blocs de compétences...).

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

CGT

L'employeur n'a pas droit de regard sur le choix et le contenu de l'action de formation

L'employeur peut refuser une demande de congé dans le cadre de 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.

Quelle est la prise en charge financière de la formation ?

Une fois le Projet Transition Professionnelle accepté, tout ou une partie des frais pédagogiques et des frais liés à la formation sont assurés par l'Association Transition Pro.

CGT

Attention, souvent, pour bénéficier de ce dispositif, le salarié se voit imposer d'utiliser la totalité du montant de son Compte Personnel de Formation (CPF, Fiche 9) pour financer une partie de la formation.

Quelle est la rémunération pendant le projet de transition professionnelle ?

LE SALARIÉ EN CDI

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 l'Association Transition pro. Cette rémunération est conditionnée à l'assiduité (présence) du salarié à la formation ou au stage demandés pour obtenir la certification visée.

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 l'Association Transition pro.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés et les particuliers employeurs, la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles sont versées directement au salarié par l'employeur, qui sera ensuite remboursé par Transition pro. Il pourra toutefois, demander à celle-ci le versement d'avances sur le remboursement de la rémunération.

LE SALARIÉ EN CDD

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, qui bénéficie d'un projet de transition professionnelle, peut bénéficier d'une rémunération, celle-ci est versée par l'Association Transition pro.

LE MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION :

- Si le salaire est inférieur ou égal au SMIC, il est maintenu à 100 %
- Si le salaire est supérieure à 2 SMIC, la rémunération est maintenue à 90 % pour les formations sur une année ou d'une durée de 1 200 heures pour les formations à temps partiel ou discontinue. Puis à 60 % pour les années suivantes ou à partir de 1 201 heures.

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