



VOS DROITS

FORMATION :

projet de transition professionnelle



cgt-tpe.fr

VOS DROITS

SALARIÉES DES TRÈS PETITES ENTREPRISES (- DE 11 SALARIÉS)

FORMATION

Projet de transition professionnelle

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

Le projet de transition professionnelle est un dispositif permettant le financement des formations longues de reconversion avec prise en charge de la rémunération.

Contrairement aux formations organisées dans le cadre du plan de développement des compétences, il 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.

Quelles sont les formations financées par ce dispositif ?

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

Les caractéristiques de ces formations sont les suivantes :

- formations inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification inscrite au RNCP ;
- formations inscrites au répertoire spécifique établi par France Compétences ainsi que certaines habilitations constituant un ensemble de compétences nécessaires pour le changement de métier ou de profession.

Cette formation ne doit pas être à l'initiative de l'employeur-se actuel-le du ou de la salarié-e candidat-e au regard de son emploi.

Qui peut en bénéficier ?

Les salarié-es relevant du Code du travail, qu'elles ou 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. Toutefois, la ou le salarié-e 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 ou de la salarié-e. Par dérogation, des modalités particulières d'ancienneté sont prévues pour les salarié-es 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 travailleur-ses handicapé-es (OETH) ;
- les salarié-es licencié-es 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 représentant-es des organisations syndicales de salarié-es et des organisations professionnelles d'employeur-ses représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Quelles sont les démarches à accomplir ?

La ou le salarié-e 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 trois mois avant la date de début de la formation (deux mois pour les dossiers PTP CDD ou intermittent-es du spectacle).

Dans ce dossier, on demande au ou à la salarié-e 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.

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

La ou le salarié-e doit ensuite retirer un dossier de demande de financement, puis adresser à l'employeur-se une demande écrite d'autorisation d'absence :

- au plus tard cent vingt jours avant le début de la formation pour une absence supérieure à six mois ;
- au plus tard soixante jours avant le début de la formation pour une absence de moins de six 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-se doit répondre au ou à la salarié-e dans les trente jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse de l'employeur-se dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

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

Positionnement préalable : la ou le salarié-e doit au préalable réaliser un diagnostic gratuit avec l'organisme de formation qu'elle ou 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-se peut-il ou elle refuser une demande ?

Remarque CGT : L'employeur-se n'a pas droit de regard sur le choix et le contenu de l'action de formation.

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

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

- si elle ou il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (avec consultation du comité social et économique) ;
- pour effectifs simultanément absents.

Quelle est la prise en charge financière de la formation ?

Une fois le projet de transition professionnelle accepté, tout ou une partie des frais pédagogiques et des frais liés à la formation sont assurés par l'association Transitions Pro.

Attention : souvent, pour bénéficier de ce dispositif, la ou le salarié-e se voit imposer d'utiliser la totalité du montant de son compte personnel de formation (CPF) pour financer une partie de la formation.

Quelle est la rémunération pendant le projet ?

Pour un-e salarié-e en CDI

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, la ou le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle peut bénéficier d'une rémunération, dès lors qu'elle ou il a obtenu l'accord de l'association Transition pro. Cette rémunération est conditionnée à l'assiduité (présence) du ou de la salarié-e à la formation ou au stage demandés pour obtenir la certification visée.

- **dans les entreprises de 50 salarié-es ou plus**, la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles sont versées directement au ou à la salarié-e par l'employeur-se, qui sera ensuite remboursé-e par l'association Transition pro ;
- **dans les entreprises de moins de 50 salarié-es et les particuliers employeurs**, la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles sont versées directement au ou à la salarié-e par l'employeur-se, qui sera ensuite remboursé-e par Transition pro. Il ou elle pourra toutefois demander à celle-ci le versement d'avances sur le remboursement de la rémunération.

Pour un-e salarié-e en CDD

La ou le salarié-e 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 Transitions pro.

Le montant de la rémunération :

- si le salaire est inférieur ou égal au Smic, il est maintenu à 100 % ;
- si le salaire est supérieur à deux fois le Smic, la rémunération est maintenue à 90 % pour les formations sur une année ou d'une durée de mille deux cents heures pour les formations à temps partiel ou discontinue. Puis à 60 % pour les années suivantes ou à partir de mille deux cent une heures.

Quelles sont les incidences sur le contrat de travail ?

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

Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. La ou le salarié-e doit donc justifier de sa présence en formation. À l'issue de la formation, elle ou il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur-se n'est pas tenu-e 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 la ou le salarié-e peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise : par exemple les primes (treizième mois, vacances, bilan ou gratifications) liées à l'ancienneté dans l'emploi.

La ou le salarié-e en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant-e du personnel ou de délégué-e syndical-e. Elle ou il reste également électeur-ice 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.

Remarque CGT : La prise en charge des formations dans le cadre d'un projet de transition professionnelle n'a été pensée par le législateur en 2018 que pour des formations ne dépassant pas 1200 heures (ou un an). La CGT dénonce cet état de fait depuis le début et accompagne des accords avec certains OPCO et régions afin de construire des cofinancements nécessaires aux formations longues, notamment les formations sanitaires et sociales d'une durée de trois ans.