

# PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

## Bon à savoir !

Dans les deux cas, le salarié doit effectuer une demande de prise en charge à l'association Transitions Pro agréée de son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail.

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

Pendant la formation, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : il bénéficie **d'un droit de congé spécifique**, 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, etc.

Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre (primes, etc.).

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.

Pour en savoir plus : [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, 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, permettant au salarié de développer ses compétences pour se reconvertir dans un nouveau métier.

## Quelles sont les conditions pour l'utiliser ?

Le salarié doit justifier d'une **ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 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 sont prévues pour les salariés souhaitant réaliser leur projet de transition, pendant, ou 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.

#### Bon à savoir !

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le projet de transition professionnelle est une modalité ouverte également, selon une prise en charge spécifique, aux intermittents du spectacle et aux salariés intérimaires.

## 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 de congé à l'employeur 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 de congé à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

## Puis-je bénéficier d'une rémunération pendant mon projet de transition professionnelle ?

### Le salarié en CDI

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire peut bénéficier d'une rémunération, dès lors qu'il a obtenu l'accord de la commission paritaire interprofessionnelle régionale, appelée association Transitions Pro (ATpro).

**La rémunération est versée par l'employeur.**

Salaire de référence	Durée de la formation	
	≤ à un an ou ≤ 1 200 heures	> à un an ou > 1 200 heures
< 2x le Smic	100 % du salaire de référence	100 % du salaire de référence au-delà d'un an
≥ 2x le Smic	90 % du salaire de référence Plancher : 2 x le Smic	60 % du salaire de référence au-delà d'un an Plancher : 2 x le Smic

La rémunération est conditionnée à l'assiduité du salarié à la formation ou au stage demandés pour obtenir la certification visée.

### Le salarié en CDD

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut bénéficier d'une rémunération. Elle est versée dans les mêmes conditions que pour le salarié en CDI lorsque la formation est réalisée pendant la durée du CDD. Lorsque la formation débute après le terme du CDD, la rémunération est versée par ATpro.

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

### Cas particulier des salariés intérimaires et intermittents du spectacle

Les salariés intérimaires et intermittents du spectacle en projet de transition professionnelle bénéficient de conditions spécifiques d'ouverture du dispositif. Pour ces derniers, la demande de prise en charge pourra être adressée à l'ATpro 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.