

Projet de transition professionnelle

publié le **01.01.19** mise à jour **31.01.19**

Le projet de transition professionnelle remplace l'ancien congé individuel de formation (CIF) depuis le 1^{er} janvier 2019.

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

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

Quelles conditions dois-je remplir pour pouvoir utiliser mon projet de transition professionnelle ?

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 (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.

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

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.

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

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

La rémunération pendant le congé de transition professionnelle

À partir du 1er janvier 2020, les commissions paritaires interprofessionnelles (CPIR) seront chargées de prendre en charge financièrement les projets de transition professionnelle. Dans l'attente de la mise en place des CPIR, cette mission sera assurée par les Fongecif.

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 la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR). Cette rémunération est conditionnée à l'assiduité du salarié à la formation ou au stage demandés pour obtenir la certification visée.

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	≤ à un an ou ≤ à 1200 h	> à un an ou > 1 200 h
< 2 X SMIC	100% du SR	100% du SR au-delà d'un an
≥ 2 X SMIC	90% du SR Plancher : 2 x le SMIC	60% du SR au-delà d'un an Plancher : 2 x le SMIC

- **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 les Fongecif (en 2019) ou la CPIR (à partir du 1er janvier 2020).
- **Dans les entreprises de moins de 50 salariés et les particuliers employeurs**, la rémunération est versée directement par la CPIR (à partir du 1er janvier 2020). En 2019, à titre transitoire, l'employeur continue de verser la rémunération directement au salarié. Il est ensuite remboursé par les Fongecif.

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 les Fongecif (en 2019) ou la CPIR (à partir du 1er janvier 2020), dans les mêmes conditions que les dispositions prévues pour le Congé individuel de formation CDD.
Dans ce cas, le salarié doit effectuer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à la commission paritaire interprofessionnelle régionale agréée sur 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 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 du projet de transition professionnelle s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier.

POUR ALLER PLUS LOIN

Comment est financé le projet de transition professionnelle ?

- Jusqu'au 31 décembre 2019, le financement des projets de transition professionnelle est assuré par des organismes paritaires agréés par l'État : les Fongecif (fonds de gestion du Congé individuel de formation, présents dans chaque région). Ces organismes assurent par ailleurs jusqu'à leur terme la prise en charge des congés individuels de formation (CIF) accordés avant le 31 décembre 2018.
- À compter du 1er janvier 2020, les CPIR se substitueront aux Fongecif.
Une CPIR sera agréée dans chaque région et sera 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.
- L'agrément des commissions sera accordé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cet agrément sera subordonné à l'existence d'un accord interprofessionnel conclu à cette fin entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel.