

20

Le projet de transition professionnelle

Points clés

- ❶ Objectif du dispositif
- ❷ Salariés concernés
- ❸ Congé de transition professionnelle
- ❹ Délai de carence entre deux congés
- ❺ Elaboration du projet et positionnement préalable
- ❻ Demande de financement
- ❼ Modalités de prise en charge financière
- ❽ Obligations du salarié pendant le congé
- ❾ Accès au dispositif pour les salariés (ou ex-salariés) en CDD

(ou « CPF de Transition Professionnelle »)

En bref

Le projet de transition professionnelle remplace le Congé Individuel de Formation (CIF) depuis le 1^{er} janvier 2019.

Son objectif : permettre aux salariés de mobiliser leur Compte Personnel de Formation (CPF) pour suivre une action de formation certifiante inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou dans un nouveau répertoire (« Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitations » – RSCH), dans le cadre de projets de transition professionnelle.

Bon à savoir

Le Certificat Cléa (socle de connaissances et de compétences professionnelles) figure parmi les actions de formation certifiantes éligibles dans le cadre du projet de transition professionnelle.

Plus d'informations : www.certificat-clea.fr

1 Objectif du dispositif

Le projet de transition professionnelle doit permettre de mettre en œuvre un projet de transition professionnelle – changer de métier ou de profession – après avoir suivi une formation certifiante.

Il peut être mobilisé pour suivre une action de formation destinée à obtenir :

- Une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles – RNCP : diplôme, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle ou bloc de compétence composant l'une de ces certifications,
- Une certification ou habilitation enregistrée dans le Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitations – RSCH (qui remplace l'inventaire de la CNCP depuis le 1er janvier 2019).

Bon à savoir

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour les travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ni pour les salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement économique ou pour inaptitude et qui n'ont pas suivi d'action de formation entre leur licenciement et leur réemploi.

2 Salariés concernés

Peuvent bénéficier d'un projet de transition professionnelle, les salariés justifiant à la date de leur départ en formation :

- Soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs,
- Soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) au cours des 12 derniers mois.

Important : ne sont pas pris en compte pour le calcul des 4 mois en CDD : les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation, les contrats conclus avec des jeunes pendant leur cursus scolaire ou universitaire, les CDD qui se poursuivent par un CDI.

Bon à savoir

L'employeur peut reporter la demande du salarié, en motivant sa décision :

- S'il estime que l'absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (le report est dans ce cas limité à 9 mois et les représentants du personnel doivent donner leur avis),
- Ou si d'autres salariés sont déjà absents au titre de ce congé (si 1 salarié est déjà en CPF de transition professionnelle dans les établissements < 100 salariés ou, dans les établissements plus importants, si le pourcentage de salariés simultanément absents dépasse 2 % de l'effectif total).

L'employeur qui ne peut satisfaire toutes les demandes doit respecter un ordre de priorité fixé par le Code du travail (article R.6323-10-2).

3 Congé de transition professionnelle

S'il souhaite suivre la formation en tout ou partie pendant son temps de travail, le salarié doit solliciter un congé spécifique auprès de son employeur.

La demande de congé doit être faite par écrit au plus tard :

- 120 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois,
- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci entraîne une interruption continue de travail de moins de 6 mois ou si la formation est réalisée à temps partiel.

La demande de congé doit indiquer la date du début de la formation, la désignation et la durée de celle-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné.

L'employeur doit répondre par écrit dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'absence de réponse valant acceptation.

L'employeur ne peut pas refuser le congé si le salarié remplit les conditions d'ancienneté requises. Il peut toutefois le reporter dans certains cas (*voir Bon à savoir*).

4 Délai de carence entre deux congés

Si le salarié a déjà bénéficié d'un congé de transition professionnelle dans la même entreprise, il ne peut demander un nouveau congé de transition avant un certain délai.

Ce délai, exprimé en mois, est égal à 10 fois la durée du précédent congé, avec un minimum de 6 mois et un maximum de 6 ans.

Par exemple : pour un congé de transition professionnelle de 6 mois, le délai est de 60 mois, soit 5 ans.

Bon à savoir

Le salarié est libre de choisir la formation et l'organisme de formation les plus adaptés à ses besoins, sous réserve de respecter certaines conditions:

- L'Action de formation doit être certifiante (voir 1) ;
- L'Organisme de formation doit posséder un numéro de déclaration d'activité valide ou en cours de validation et respecter des critères de qualité (Datadock).

5 Elaboration du projet et positionnement préalable

Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement à l'élaboration et à la formalisation de son projet dans le cadre du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

Avant de mettre en œuvre son projet, le salarié doit d'abord bénéficier d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation :

- Effectué gratuitement par le prestataire de formation,
- Avec pour objectif d'identifier les acquis du salarié et de proposer un parcours de formation individualisé et adapté (contenu et durée) aux besoins de formation identifiés pour la réalisation du projet de transition professionnelle,
- Donnant lieu à la rédaction d'un document formalisé, qui doit être joint à la demande de prise en charge (bilan à fournir par l'organisme de formation avec la description de la formation et un devis approuvé par le salarié, précisant notamment le coût de l'action de formation proposée).

Bon à savoir

A titre transitoire en 2019, dans l'attente de la mise en place des CPIR, les demandes de financement sont à déposer auprès du Fongecif régional.

6 Demande de financement

Le salarié doit déposer sa demande de prise en charge financière auprès de la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR) du lieu de sa résidence principale ou de son lieu de travail.

La demande de financement doit être complétée par un certain nombre de documents, parmi lesquels :

- Copie des diplômes et titres obtenus par le salarié ;
- CV ou relevé de carrière détaillé du salarié disponible sur le site internet de la caisse de retraite ;
- Bilan de positionnement préalable établi par l'organisme de formation (obligatoire) ;
- Attestation sur l'honneur de l'absence de dépôt simultané d'une demande à une autre CPIR ;
- Eléments permettant de vérifier le respect des conditions d'ancienneté (bulletins de salaires...) ;
- RIB,
- Le cas échéant : copie de l'autorisation d'absence du salarié établie par l'employeur (formation suivie avant la fin du CDD), synthèse de l'entretien avec le CEP, copie du courrier d'admission en formation, copie d'attestation d'heures de formations acquises au titre du DIF (au 31 décembre 2014) et de points mobilisables sur le Compte Professionnel de Prévention du salarié, confirmation de co-financement (si mobilisation de financements complémentaires).

Bon à savoir

La CPIR (le Fongecif régional à titre transitoire en 2019) :

- Procède à l'examen des dossiers de CPF de transition professionnelle,
- Contrôle le respect des conditions d'ancienneté pour le salarié et des critères de qualité par l'organisme de formation,
- Apprécie la pertinence du projet de transition professionnelle,
- Définit les conditions de prise en charge du congé (coûts pédagogiques, frais annexes, rémunérations et charges sociales correspondantes).

Lorsque toutes les demandes ne peuvent être satisfaites simultanément, les CPIR peuvent définir des catégories d'actions et de publics prioritaires au regard des spécificités de leur territoire. Ces critères de priorité sont publiés chaque année sur le site internet commun aux CPIR.

A noter : en cas de refus de prise en charge d'un projet de transition professionnelle, le salarié peut déposer un recours gracieux auprès de la CPIR (dans les 2 mois suivant la date de notification du refus) ou solliciter une médiation de France compétences.

7 Modalités de prise en charge financière

La demande de financement est examinée par la CPIR, qui se prononce sur la pertinence du projet professionnel, au regard de trois critères cumulatifs:

- La cohérence du projet de transition professionnelle destiné à permettre au salarié de changer de métier ou de profession,
- La pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagées à l'issue du positionnement préalable,
- Les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région.

Peuvent être pris en charge :

- Les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation,
- Les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement),
- La rémunération du salarié (intégrant les cotisations de sécurité sociale afférentes et les charges légales et conventionnelles assises sur la rémunération) si tout ou partie de la formation est réalisée pendant le temps de travail.

Taux de prise en charge de la rémunération du salarié		Durée du congé	
		Inférieure ou égale à un an	Supérieure à un an
Salaire moyen de référence*	Inférieur ou égal à 2 SMIC	100% du salaire moyen de référence	
	Supérieur à 2 SMIC	90 % du salaire moyen de référence	<ul style="list-style-type: none"> → 90 % du salaire moyen de référence la 1^{ère} année de la formation (ou les premières 1 200 heures pour une formation discontinuée ou à temps partiel) → Puis 60% du salaire moyen de référence pendant les années suivantes (ou à partir de la 1 201^{ème})
		Sans pouvoir être inférieur à 2 SMIC	

* Le salaire moyen de référence est calculé, selon les conditions d'ancienneté remplies par le salarié, sur la base des salaires perçus au cours des 12 mois précédant la formation ou des 4 derniers mois en CDD (hors contrats non pris en compte pour le calcul de ces 4 mois).

Bon à savoir

La prise en charge de la rémunération n'est assurée que sous réserve de l'assiduité du salarié à l'action de formation (ou au stage en entreprise nécessaire pour l'obtention de la certification visée).

8 Obligations du salarié pendant le congé

Chaque mois et au terme de son congé, le bénéficiaire du congé doit remettre à l'employeur des justificatifs prouvant son assiduité à la formation. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ces justificatifs sont remis à la CPIR, par dérogation.

En savoir plus

- Fiche 14 « le conseil en évolution professionnelle »
- Fiche 19 « Le compte personnel de formation »
- Site Internet <https://moncepmfonfongecif.fr/>

9 Accès au dispositif pour les salariés (ou ex-salariés) en CDD

Les salariés qui ont été titulaires d'un ou plusieurs CDD ont accès au projet de transition professionnelle selon des modalités aménagées.

- Conditions d'ancienneté (voir 1) : elles s'apprécient au terme du dernier CDD ayant permis d'ouvrir les droits au projet de transition professionnelle. Afin de permettre au salarié de faire valoir ultérieurement ses droits au dispositif, l'employeur doit lui remettre le Bordereau Individuel d'Accès à la Formation (BIAF).
- Calendrier : le projet de transition professionnelle se déroule en général après le terme du CDD. L'action de formation doit débuter au plus tard six mois après le terme du dernier contrat de travail (contre 12 mois précédemment dans le cadre du CIF-CDD).
- Financement : lorsque le projet de transition professionnelle est réalisé après le terme du contrat de travail, c'est la CPIR qui verse la rémunération.
- Statut du bénéficiaire : pendant la formation réalisée après le terme du CDD, l'intéressé a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

CE QU'IL FAUT RETENIR

- Sous certaines conditions (ancienneté, délai de demande...), un salarié peut mobiliser son CPF et bénéficier d'une prise en charge financière pour suivre une formation certifiante et réaliser ainsi un projet de transition professionnelle.
- Si la formation a lieu pendant son temps de travail, le salarié doit d'abord obtenir une autorisation d'absence de son employeur (congé de transition professionnelle).
- Le dispositif est également accessible pour les salariés (ou ex-salariés) en CDD, avec certaines modalités.

Document d'information à caractère non contractuel – Tous droits cédés au Fafiec. Malgré tout le soin apporté à la réalisation des fiches pratiques « Les Essentiels », il est possible que certaines informations nécessitent une mise à jour. N'hésitez pas à nous contacter pour nous le signaler : communication@fafiec.fr