

ATALIAN PROPRETE - Année 2024

CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU CPF PTP

CPF de Projet de Transition Professionnelle

Le CPF de Projet de transition professionnelle (CPF PTP) qui remplace le Congé individuel de formation (CIF) depuis le 1er janvier 2019, est une modalité spécifique de mobilisation du CPF.

Le salarié mobilise ses droits à CPF pour financer une formation certifiante visant une reconversion par un changement de métier ou de profession.

Ce sont les instances de TRANSITION PRO au niveau régional qui réunies en commission, se chargent d'apprécier la pertinence du projet du demandeur, d'autoriser sa réalisation et d'assurer son financement.

ATALIAN PROPRETE n'apporte pas d'aménagement supplémentaire au cadre légal en vigueur.

✓ **Objet du CPF de transition professionnelle**

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un **projet de transition professionnelle**.

✓ **Public concerné et conditions d'ancienneté**

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :

- Soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, qu'elle 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 successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD, l'ancienneté acquise au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire ou encore d'un CDD qui se traduit par un CDI.

L'ancienneté s'apprécie à la date du départ en formation du salarié, *sauf dérogation pour les travailleurs handicapés et les salariés licenciés*.

✓ **Modalités de la demande d'autorisation d'absence auprès de l'employeur**

Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit sa formation en tout ou partie durant son temps de travail.

La demande de congé doit être formulée par écrit à l'employeur, au plus tard :

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

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

L'employeur devra faire connaître sa réponse par écrit dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation d'absence est réputée accordée.

L'employeur ne peut pas refuser le congé, sauf si le salarié ne respecte pas les conditions relatives à la demande de congé ou les conditions d'ancienneté. Il ne peut rejeter la demande sans la motiver.

Toutefois, l'employeur peut différer le congé :

- Lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. (*Un tel report est décidé pour une durée maximale de 9 mois après avis du CSE lorsque celui-ci existe*).
- Lorsque plusieurs salariés sont simultanément absents au titre d'un congé de transition professionnelle.

Dans un établissement de 100 salariés et plus, il peut y avoir report lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé dépasse 2% de l'effectif total.

Dans un établissement de moins de 100 salariés, le congé de transition professionnelle ne bénéficie qu'à un salarié à la fois.

La décision par laquelle l'employeur diffère le congé est motivée.

✓ **Le dépôt de la demande de prise en charge financière**

Après avoir obtenu l'autorisation d'absence de son employeur, le salarié dépose son dossier de demande de prise en charge financière auprès de l'organisme TRANSITION PRO de son lieu de résidence principale ou bien à celui de son lieu de travail.

La commission apprécie la pertinence du projet au regard notamment de sa cohérence, du bien-fondé du parcours de formation et des perspectives d'emploi.

Les CPIR peuvent fixer des priorités, lorsque toutes les demandes ne peuvent pas être satisfaites, en fonction notamment du niveau de qualification et de la catégorie socio-professionnelle des demandeurs ainsi que de leur éventuelle inaptitude à l'emploi, de la taille des entreprises qui les emplois et de l'objectif d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La commission prend en charge les frais pédagogiques, les frais annexes (transport, repas et hébergement), la rémunération du salarié, les cotisations de sécurité sociale afférentes et les charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération.

✓ **Le montant de la rémunération maintenue durant le projet de transition professionnelle**

Le bénéficiaire touche un pourcentage de son salaire moyen de référence calculé sur 12 mois pour les CDI et 4 mois pour les CDD. Ainsi, il percevra :

- 100% de sa rémunération si le salaire moyen est inférieur ou égal à deux fois le SMIC ;
- 90% au-delà de deux SMIC lorsque la durée n'excède pas 1200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel ;
- 90% pour la première année de formation ou pour les premières 1200 heures de formation, lorsque la durée du congé est supérieure à un an ou 1200 heures pour une formation continue ou à temps partiel, puis 60% pour les années suivantes ou au-delà de la 1201^{ème} heure.

Lorsque le salaire moyen de référence du bénéficiaire dépasse deux fois le SMIC, le montant de sa rémunération ne peut être inférieur au montant égal à deux SMIC.

✓ **Les modalités du maintien de la rémunération**

• Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération du bénéficiaire d'un CPF PTP et les cotisations à la charge de l'employeur assise sur cette rémunération sont versées mensuellement par l'employeur. Celui-ci se fait rembourser par TRANSITION PRO, dans un délai maximum d'un mois sur présentation des bulletins de salaire & attestation de présence.

• Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération sera versée directement par la commission paritaire.

✓ **Fin de la formation**

A l'issue de sa formation, le salarié réintègre l'entreprise sur un poste équivalent (en rémunération, statut) mais pas obligatoirement le même poste. Si le salarié décide de changer d'entreprise, il doit respecter les délais légaux de préavis vis-à-vis de l'employeur.

LA VIE D'UN DOSSIER

