



Secteur de l'Emploi et de la Formation professionnelle

Numéro 93-2019

Réf. : YV/MB/AL

Paris, le 10 mai 2019

Fiches pratiques « Flash info réforme » de la formation professionnelle

Cher(e)s camarades,

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, issue de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, le secteur de l'Emploi et de la Formation professionnelle vous propose trois fiches pratiques « Flash info réforme » sur le compte personnel de formation (CPF), les abondements du CPF et le projet de transition professionnelle (PTP), que vous trouverez en pièces jointes de la présente circulaire.

Nous vous encourageons à la diffuser le plus largement possible auprès de nos camarades.

Ces fiches seront disponibles, très prochainement, sur le site Internet FO et sur e-FO.

Nous vous informons également que d'autres fiches seront bientôt éditées, pour vous permettre d'appréhender au mieux cette nouvelle loi.

Nous restons bien évidemment à votre disposition pour tout complément d'information (mbeaugas@force-ouvriere.fr - 01 40 52 84 07).

Amitiés syndicalistes,

Michel BEAUGAS
Secrétaire confédéral

Yves VEYRIER
Secrétaire général

Pièces jointes :

- Fiche « Flash info réforme » / Compte personnel de formation (CPF) ;
- Fiche « Flash info réforme » / Abondements du CPF ;
- Fiche « Flash info réforme » / Projet de transition professionnelle (PTP).

FLASH INFO REFORME

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a apporté des modifications aux règles d'abondement du CPF.



LES ABONDEMENTS DU CPF

Lorsque le coût de la formation visée est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF ou à son plafond, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Le Code du travail prévoit que des abondements complémentaires peuvent, par exemple, être versés lorsqu'un accord collectif le prévoit ou lorsque l'employeur manque à certaines de ses obligations.

Ces abondements n'entrent toutefois pas en compte dans les modes de calcul du montant des droits inscrits sur le CPF du salarié chaque année et de son plafond.

Qui peut abonder le CPF ?

Les abondements du CPF peuvent être financés notamment par :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié (par voie d'accord collectif prévoyant des conditions d'alimentation plus favorables que la loi ou en finançant le reste à charge d'une formation dont le coût excède le montant inscrit sur le CPF de son titulaire) ;
- un opérateur de compétences (OPCO) ;
- la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), à la demande de la personne ;
- les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles, à la demande de la personne ;
- l'État ;
- les régions ;
- Pôle emploi ;
- l'Agefiph ;
- un fonds d'assurance-formation de non-salariés ;
- une chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région ;
- une autre collectivité territoriale ;
- l'Agence nationale de santé publique ;
- l'Unédic ;
- le titulaire du compte lui-même.

À l'exception du titulaire du CPF, ces financeurs peuvent alimenter le compte en versant les sommes correspondant à cette alimentation supplémentaire à la Caisse des dépôts et consignations (organisme gestionnaire du CPF).

Les
abondements
prévus
par la loi

Abondement prévu par un accord d'entreprise, de groupe, de branche ou par les organisations gestionnaires d'un opérateur de compétences (OPCO)

Un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir des modalités d'alimentation du compte plus favorables, dès lors qu'elles sont assorties d'un financement spécifique à cet effet.

Le CPF peut également être abondé en application d'un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs gestionnaires d'un opérateur de compétences.

De tels accords peuvent porter, notamment, sur la définition des formations éligibles au versement de l'abondement et des salariés prioritaires (ex : salariés les moins qualifiés, salariés exposés à des facteurs de risques professionnels, salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques, salariés à temps partiel, etc.). Dans ce cas, l'entreprise peut prendre en charge l'ensemble des frais et demander le remboursement à la Caisse des dépôts et consignations des sommes correspondantes, dans la limite des droits inscrits sur le CPF de chaque salarié concerné.

Abondement correctif

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 ans précédant l'entretien professionnel faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, des entretiens professionnels et d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire (c'est-à-dire qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires), un abondement de 3 000 € est inscrit sur son CPF et l'entreprise verse, dans le cadre de ses contributions au titre de la formation professionnelle, la somme correspondant. Le salarié est informé de ce versement.

Dans le cadre des contrôles menés par les agents de l'inspection du travail et de la formation professionnelle, lorsque l'entreprise n'a pas opéré ce versement ou a opéré un versement insuffisant, elle est mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée.

À défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %.

Abondement du CPF du salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective

Le salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise de performance collective (anciennement accord de maintien de l'emploi) bénéficie d'un abondement de son CPF d'un montant minimal de 3 000 €.

En vue d'assurer le suivi des comptes par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), l'entreprise adresse, dans les 15 jours calendaires après la notification du licenciement, à l'opérateur de compétences dont elle relève, les informations nécessaires à l'abondement du CPF, notamment son montant, le nom du salarié bénéficiaire ainsi que les données permettant son identification.

Une somme d'un montant égal à celui de l'abondement est versée par l'entreprise à l'opérateur de compétences dont elle relève.

FLASH INFO REFORME

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a apporté des modifications importantes au CPF, la principale résidant dans sa monétisation.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, ce ne sont donc plus des heures de formation que les titulaires cumulent pour financer leur projet de formation, mais des euros.



LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Qu'est-ce que le CPF?

Le Compte personnel de formation a été créé par les interlocuteurs sociaux en 2013 (accords nationaux interprofessionnels du 11 janvier 2013 et du 14 décembre 2013) et par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Chaque personne dispose d'un CPF, ouvert dès son entrée dans la vie active, qui lui permet de cumuler des droits à la formation, acquis au titre de son activité professionnelle, et de les utiliser tout au long de sa vie professionnelle, jusqu'à son départ à la retraite, pour financer un projet de formation.

Comment est ouvert et fermé le CPF ?

Un Compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qui :

- occupe un emploi (y compris lorsqu'elle est titulaire d'un contrat de travail de droit français et qu'elle exerce son activité à l'étranger) ;
- est à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;
- est accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT).

Par dérogation, un CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans pour tout jeune qui signe un contrat d'apprentissage car il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Les droits inscrits sur le CPF demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Lorsque son titulaire remplit les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein (âge et durée d'assurance), et au plus tard à 67 ans, le CPF cesse d'être alimenté et les droits qui y sont inscrits ne peuvent plus être mobilisés.

Le CPF n'est toutefois fermé qu'à la date du décès de son titulaire.

Attention les droits CPF étant personnels, ils ne peuvent pas être cédés à un tiers.

Quelles actions financer avec son CPF ?

Les droits inscrits sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation pour préparer :

- un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un Certificat de qualification professionnelle (CQP) ou un ou plusieurs bloc(s) de compétences (parties d'une certification), à condition que ceux-ci soient inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- une certification ou une habilitation enregistrée dans le Répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH).
- la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles, aussi appelé « *certificat CléA* » (créé par les interlocuteurs sociaux).

Les droits CPF peuvent également permettre :

- d'être accompagné dans une démarche de Validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) ;
- de réaliser un bilan de compétences ;
- de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire (véhicules légers et poids lourds), dès lors que l'obtention du permis de conduire contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte, et que ce dernier ne fait pas l'objet d'une suspension de son permis ou d'une interdiction de solliciter un permis de conduire ;
- d'être accompagné et conseillé dans une démarche de création ou de reprise d'entreprise ;
- pour les bénévoles et volontaires en service civique, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Les demandeurs d'emploi peuvent aussi mobiliser leur CPF pour financer une formation concourant à l'accès à la qualification financée par les régions, Pôle emploi et/ou l'Agefiph.

Lorsque le demandeur d'emploi accepte une telle formation, son CPF est débité du montant de l'action réalisée, dans la limite des droits inscrits sur son compte, après qu'il en a été informé. Dans ce cas, ces organismes et/ou collectivités prennent en charge les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation du demandeur d'emploi. Ils peuvent également prendre en charge des frais annexes, tels que les frais de repas ou d'hébergement (hors rémunération).

Enfin, le CPF peut également être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger.

Qu'est-ce qui change en 2019 ?

Monétisation des heures acquises avant le 1^{er} janvier 2019

Jusqu'au 31 décembre 2018,

le CPF était alimenté à hauteur de 24 heures de formation par année de travail effectuée à temps complet, jusqu'à un maximum de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail effectuée à temps partiel, jusqu'à 150 heures.

Depuis le 1^{er} janvier 2019,

les heures déjà acquises au titre du CPF et du Droit individuel à la formation (DIF), inscrites sur le compte du titulaire, ont été automatiquement converties en euros, à raison de 15 € par heure.

.../....

Acquisition de nouveaux droits à compter du 1^{er} janvier 2019

À compter du 1^{er} janvier 2019, le Compte personnel de formation est automatiquement alimenté en euros à la fin de chaque année.

Le montant acquis annuellement et le plafond du compte diffèrent selon l'activité professionnelle du salarié et/ou de certaines caractéristiques :

	Acquisition annuelle	Plafond du CPF
Salarié ayant effectué une durée du travail SUPÉRIEURE OU ÉGALE à la moitié de la durée légale (1607 heures) ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année.	500 €/an	5000 €
Salarié dont la durée de travail est INFÉRIEURE à la moitié de la durée légale (1607 heures) ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année.	500 €/an réduits à due proportion de la durée de travail effectuée	5000 €
Travailleur en situation de handicap accueilli, à temps plein ou à temps partiel, dans un établissement ou un service d'aide par le travail (ESAT).	800 €/an	8000 €
Salarié n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel de niveau V (CAP, BEP) ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale (1607 heures) ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année.	800 €/an	8000 €

Pour bénéficier de cette majoration, le salarié doit déclarer remplir les conditions d'éligibilité par l'intermédiaire du site Internet <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/> ou de l'application mobile CPF (automne 2019).

Cette déclaration peut être effectuée, à sa demande, par son conseiller en évolution professionnelle (CEP).

La majoration est effective à compter de l'alimentation du CPF effectuée au titre de l'année au cours de laquelle cette déclaration est intervenue.

Le salarié qui ne remplit plus cette condition doit le déclarer.

Une information spécifique portant sur les modalités de cette déclaration, sur la majoration des droits en résultant, ainsi que sur les conséquences d'une déclaration frauduleuse ou erronée est fournie sur le site Internet et l'application mobile CPF. Elle est également délivrée par le CEP.

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours...

Le nombre de jours de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal au nombre de jours compris dans le forfait, tel que fixé par l'accord collectif instaurant le forfait annuel, dans la limite de 218 jours.

Pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail...

Le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est fixé à 2080 fois le montant du SMIC horaire. L'alimentation du CPF de ces salariés est calculée au prorata du rapport entre la rémunération effectivement perçue et ce montant de référence.

Le calcul des droits des salariés est effectué par la Caisse des dépôts et consignations au moyen des données issues de la Déclaration sociale nominative (DSN) des employeurs afin de procéder à l'alimentation de leur CPF.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée.

Tous les 3 ans, à compter de la date de promulgation de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (5 septembre 2018), une éventuelle actualisation des droits à l'alimentation annuelle du CPF et des plafonds pourra être actée par le ministre chargé de la formation professionnelle, compte tenu de l'évolution générale des prix des biens et services et de l'observation des coûts des organismes de formation.

Peut-on encore utiliser les heures acquises au titre DIF ?

Si les heures acquises au titre du CPF entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2018 ont été automatiquement inscrites sur le compte, les heures de DIF acquises avant le 1^{er} janvier 2015 doivent, en revanche, être inscrites manuellement sur le CPF pour être utilisables.

L'information concernant le solde d'heures DIF disponible est inscrite sur :

- le bulletin de salaire du mois de décembre 2014 ou de janvier 2015 ;
- une attestation spécifique qui aurait été transmise par l'employeur en 2015 ;
- le certificat de travail remis par son dernier employeur avant le 31 décembre 2014.

Attention : la saisie du solde d'heures DIF sur le compte engage puisque les informations inscrites pourront donner lieu à vérification au moment de la constitution du dossier de formation. Il est donc nécessaire de penser à bien à conserver le document attestant du solde d'heures DIF.

Pour inscrire son solde d'heures DIF sur son CPF, il suffit de suivre les étapes suivantes :

1. accéder à son espace personnel sur le site <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/> avec son identifiant (numéro de sécurité sociale) et son mot de passe ;
2. après avoir appuyé sur le bouton « Accéder à mon compte », cliquer sur la rubrique (à gauche) « Mes droits à formation » ;
3. après avoir appuyé sur son compteur « CPF privé + DIF », cliquer sur le bouton « Inscrire le solde DIF » ;
4. saisir son solde d'heures DIF, puis enregistrer.

Attention : la saisie des heures DIF sur son CPF et leur utilisation ne sont possible que jusqu'au 31 décembre 2020. A compter du 1er janvier 2021, les heures DIF non utilisées seront définitivement perdues.

Comment mobiliser son CPF ?

Le CPF, comptabilisé en euros, peut être mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée, à la recherche d'un emploi, travailleur indépendant, membre d'une profession libérale, d'une profession non salariée ou conjoint collaborateur, afin de suivre, à son initiative, une formation éligible au CPF.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire, si bien que son refus de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Pour les salariés, les formations peuvent être suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, avec maintien du salaire. Dans ce cas, il doit adresser une demande d'autorisation d'absence à l'employeur avant le début de l'action de formation, dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- **60 jours calendaires** si la durée de l'action de formation est inférieure à 6 mois ;
- **120 jours calendaires** si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à 6 mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaire pour notifier sa

réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande soumise.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien, par l'employeur, de la rémunération du salarié.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de Sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'action de formation peut aussi être suivie hors temps de travail, sans accord de l'employeur, et donc sans maintien de la rémunération.

L'application mobile « CPF »

Le lancement d'une application mobile CPF est prévu pour l'automne 2019.

Elle doit permettre au titulaire du compte de consulter gratuitement le montant des droits inscrits sur son CPF et des abondements dont il peut bénéficier, de rechercher une formation éligible au CPF et de s'y inscrire.

Comment
est financé
le CPF ?

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019,

à titre transitoire, ce sont les Opérateurs de compétences (OPCO), ex Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), qui financeront les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l'action de formation suivie par le salarié, pendant son temps de travail ou hors temps de travail.

Dès le 1^{er} janvier 2020,

les fonds affectés à la prise en charge du CPF seront gérés par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), qui assurera la prise en charge des frais.

Quid si
le coût de la
formation
est supérieur
au montant des
droits CPF ?

Lorsque le coût de la formation visée est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF ou à son plafond, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Ces abondements peuvent être financés notamment par :

- *le titulaire du compte lui-même ;*
- *l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;*
- *un opérateur de compétences (OPCO) ;*
- *la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), à la demande de la personne ;*
- *les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles, à la demande de la personne ;*
- *l'État ;*
- *les régions ;*
- *Pôle emploi ;*
- *l'Agefiph ;*
- *un fonds d'assurance-formation de non-salariés ;*
- *une chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région ;*
- *une autre collectivité territoriale ;*
- *l'Agence nationale de santé publique ;*
- *l'Unédic.*

À l'exception du titulaire du CPF, ces financeurs peuvent alimenter le compte en versant les sommes correspondant à cette alimentation supplémentaire à la Caisse des dépôts et consignations (organisme gestionnaire du CPF).

Pour plus d'informations sur les abondements prévus par la loi :
cf. fiche « **Flash info réforme sur les abondements du CPF** ».

FLASH INFO REFORME

Le « *Projet de transition professionnelle* » a été créé par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, en substitution du Congé individuel de formation (CIF), dispositif historique de la formation professionnelle, qui a disparu le 1^{er} janvier 2019.



LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)

Le Compte personnel de formation (CPF) mobilisé dans le cadre d'un Projet de transition professionnelle, permet à tout salarié de contribuer au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession.

Pour construire son projet professionnel et son parcours de formation, le salarié peut solliciter un opérateur du Conseil en évolution professionnelle (CEP), qui se chargera de lui communiquer des informations utiles pour éclairer ses choix, de l'orienter, de l'aider à formaliser son projet et de lui proposer un plan de financement.

La validation de la pertinence du projet, l'instruction du dossier et la prise en charge financière du parcours de formation sont confiées à de nouveaux organismes qui remplacent les Fonds de gestion des congés individuels de formation (Fongecif) : les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR), dénommées « Transitions Pro ».

Condition 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, 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 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.

À NOTER

N'est pas prise en compte, au titre du calcul des 4 mois 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 ;
- d'un CDD qui se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

L'ancienneté est appréciée à la date de départ en formation du salarié.

La condition d'ancienneté n'est toutefois pas exigée pour le salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

**Demande
du congé
de transition
professionnelle
adressée à
l'employeur**

Pour pouvoir bénéficier d'un Projet de transition professionnelle, le salarié doit tout d'abord présenter une demande de congé à son employeur, par écrit, 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 inférieure à 6 mois, ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

La demande de congé doit indiquer la date du début de l'action de formation, la désignation et la durée de

celle-ci, le nom de l'organisme qui en est responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné.

L'employeur doit informer le salarié de sa réponse, par écrit, dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

La durée du Projet de transition professionnelle correspond à la durée de l'action de formation. Cette durée du Projet de transition professionnelle ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Ce projet est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits en matière de congé payé annuel et à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Refus du congé

L'employeur ne peut refuser d'accorder le congé demandé qu'en cas de non-respect, par le salarié, du délai de présentation de la demande ou des conditions d'ancienneté prévues par la loi.

En tout état de cause, la décision par laquelle l'employeur rejette la demande doit être motivée.

Report du congé

L'employeur ne peut différer le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par un salarié que : 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 Comité social et économique (CSE) lorsque celui-ci existe, afin que :

- dans un établissement **de 100 salariés et plus** : le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé de transition professionnelle ne dépasse pas 2 % de l'effectif total ;
- dans un établissement **de moins de 100 salariés** : le congé de transition professionnelle ne bénéficie qu'à 1 seul salarié à la fois.

La décision par laquelle l'employeur diffère le congé doit impérativement être motivée.

Les demandes de congé de transition professionnelle qui ne peuvent être toutes satisfaites par l'employeur sont retenues suivant l'ordre de priorité décroissante suivant :

- *les demandes déjà présentées et qui ont été différées ;*
- *les demandes formulées par les salariés dont l'action de formation a dû être interrompue pour des motifs légitimes, après avis du CSE lorsqu'il existe ;*
- *les demandes formulées par les salariés ayant un niveau de qualification inférieur au niveau IV (baccalauréat ou diplôme équivalent) ;*
- *les demandes formulées par les salariés les plus anciens dans l'entreprise ;*
- *les demandes formulées par les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un congé de transition professionnelle.*

.../....

Le salarié ayant bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé de transition professionnelle avant un délai, exprimé en mois, égal à 10 fois la durée du Projet de transition professionnelle précédemment effectué, exprimée en mois. Ce délai ne peut être inférieur à 6 mois, ni supérieur à 6 ans.

Exemple : un salarié a bénéficié d'un congé de transition professionnelle d'une durée de 9 mois. Il ne pourra donc pas présenter une nouvelle demande avant un délai de : $10 \times 9 \text{ mois} = 90 \text{ mois} = 7 \text{ ans et } 6 \text{ mois}$. Néanmoins, le délai ne pouvant excéder 6 ans, le salarié pourra présenter une nouvelle demande dans un délai de 6 ans.

Le bénéficiaire du congé de transition professionnelle remet à l'employeur des justificatifs, établis par l'organisme de formation, prouvant son assiduité à l'action de formation à la fin de chaque mois et lorsqu'il reprend son poste de travail. Le salarié qui, sans motif légitime, cesse de suivre l'action de formation, perd le bénéfice du congé.

Par dérogation, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le bénéficiaire du congé de transition professionnelle remet les justificatifs prouvant son assiduité à la commission « Transitions Pro » qui assure la prise en charge financière de son Projet de transition professionnelle.

Demande de prise en charge adressée à la commission « Transitions Pro »

La demande de prise en charge d'un Projet de transition professionnelle est adressée par le salarié à la commission « Transitions Pro » compétente pour son lieu de résidence principale ou à celle compétente pour son lieu de travail, après que celui-ci a obtenu l'accord de son employeur pour bénéficier du congé de transition professionnelle.

Le salarié ne peut déposer simultanément plusieurs demandes de prise en charge d'un Projet de transition professionnelle.

Lorsque le salarié est titulaire d'un CDD, il peut adresser une demande de prise en charge d'un Projet de transition professionnelle à la commission « Transitions Pro » compétente au cours de l'exécution de son contrat de travail. L'accord préalable de l'employeur est requis lorsque le salarié souhaite suivre l'action de formation correspondante pour tout ou partie pendant son temps de travail.

Réalisation d'une action de positionnement préalable

La demande de prise en charge d'un Projet de transition professionnelle ne peut intervenir qu'après la réalisation d'une action de positionnement préalable.

À l'issue de la réalisation du positionnement préalable, un document, qui doit être joint par le salarié à la demande de prise en charge adressée à la commission « Transitions Pro », identifie les acquis du salarié et propose un parcours de formation individualisé et adapté, dans son contenu et sa durée, aux besoins de formation identifiés pour la réalisation du Projet de transition professionnelle.

Il comprend un devis approuvé par le salarié, précisant le coût et le contenu de l'action de formation proposée.

Cette action est réalisée, à titre gratuit, par le prestataire de formation contacté en vue de suivre l'action de formation.

**Critères
et modalités
de prise en charge
du projet**

Le projet est présenté à la commission « Transitions Pro », qui procède à l'examen du dossier du salarié.

Elle contrôle le respect des conditions d'ancienneté et d'accès, ainsi que la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

La commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise, ou non, la réalisation et le financement du projet.

La décision doit impérativement être motivée et notifiée au salarié.

L'appréciation de la pertinence du projet se fait au regard des critères cumulatifs suivants :

- la cohérence du Projet de transition professionnelle destiné à permettre de changer de métier ou de profession ;
- la pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagés à l'issue de l'action de positionnement préalable ;
- les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région.

Lorsque la demande de prise en charge est présentée par un salarié titulaire d'un CDD, la commission « Transitions Pro » peut décider de prendre en charge le projet même quand l'action de formation associée débute après le terme du contrat de travail, à la condition toutefois qu'elle débute au plus tard 6 mois après celui-ci.

Pendant la durée de son Projet de transition professionnelle, le travailleur a la qualité de stagiaire de la formation professionnelle.

Il bénéficie d'une rémunération minimale ainsi que du maintien du régime de protection sociale dont il bénéficiait lorsqu'il était titulaire d'un CDD, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

Les demandes de prise en charge d'un Projet de transition professionnelle sont satisfaites dans l'ordre de leur réception. Toutefois, les commissions « Transitions Pro » sont admises à déterminer certaines catégories d'actions et de publics prioritaires lorsque les demandes de prise en charge d'un Projet de transition professionnelle qui leur sont présentées ne peuvent être toutes satisfaites simultanément. L'ordre de priorité est fixé par chaque commission au regard des spécificités de son territoire, mais il doit également tenir compte du niveau de qualification et de la catégorie socioprofessionnelle des demandeurs, ainsi que de leur éventuelle inaptitude à leur emploi, de la taille des entreprises qui les emploient et de l'objectif d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Prise en charge des dépenses par la commission « transitions Pro »

Une commission paritaire interprofessionnelle (« Transitions Pro ») est agréée dans chaque région par l'autorité administrative pour prendre en charge financièrement le Projet de transition professionnelle.

Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Sous réserve de la transmission, par le bénéficiaire, du justificatif matérialisant la décision de rompre le contrat de travail postérieurement à l'accord de prise en charge de la commission « Transitions Pro », la prise en charge est maintenue en cas de rupture du contrat de travail :

- par l'employeur ;
- par le bénéficiaire, sous réserve de la conclusion d'un nouveau contrat de travail succédant au précédent dans un délai d'1 mois à compter de la date de fin de préavis et de l'accord donné par le nouvel employeur à la demande de congé associé.

La commission « Transitions Pro » prend 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 occasionnés par la formation suivie par le salarié) ;*
- *la rémunération du salarié et les cotisations de Sécurité sociale afférentes ;*
- *les charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération.*

.../....

La commission mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié ayant fait l'objet d'une décision de prise en charge de son Projet de transition professionnelle.

Le salarié peut bénéficier de compléments de financement versés par l'employeur, un opérateur de compétences, la

CNAM, les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles, l'État, les régions, Pôle emploi, l'Agefiph, un fonds d'assurance-formation de non-salariés, une chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région, une autre collectivité territoriale, l'Agence nationale de santé publique et l'Unédic.

Modalités de rémunération

Lorsque le Projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération minimale pendant la durée de son projet, sous réserve de son assiduité à l'action de formation ou au stage en entreprise nécessaire à l'obtention de la certification prévue par le Projet de transition professionnelle.

La rémunération due au titre du Projet de transition professionnelle est égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet, déterminé en fonction des salaires perçus au cours d'une période de référence.

Le salaire moyen de référence du salarié qui remplit les conditions d'ancienneté est calculé sur la base des salaires perçus au cours des 12 mois précédant la formation ou des salaires perçus au cours des 4 derniers mois en CDD.

La commission « *Transitions Pro* » rembourse l'employeur dans le délai maximum d'1 mois à compter de la réception des justificatifs suivants :

- la copie du bulletin de paie ;
- le ou les justificatifs prouvant l'assiduité du bénéficiaire à l'action de formation ;
- le cas échéant, les justificatifs relatifs aux cotisations sociales légales et conventionnelles à la charge de l'employeur assises sur les rémunérations dans l'entreprise concernée.

À compter du 1^{er} janvier 2020, dans les entreprises de moins de 50 salariés ou pour les particuliers employeurs, la rémunération du salarié bénéficiaire d'un Projet de transition professionnelle et les cotisations sociales légales et conventionnelles assises sur cette rémunération lui sont versées mensuellement par la commission.

Lorsque le Projet de transition professionnelle est réalisé après le terme du CDD, la rémunération est versée par la commission « *Transitions Pro* ».

Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est INFÉRIEUR OU ÉGAL À 2 FOIS le SMIC (salaire minimum de croissance), la rémunération perçue au titre du Projet de transition professionnelle est égale à 100 % du salaire moyen de référence.

Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est SUPÉRIEUR À 2 FOIS LE SMIC, la rémunération est égale à :

- 90 % du salaire moyen de référence, lorsque la durée du congé de transition professionnelle n'excède pas 1 an ou 1200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel ;
- 90 % du salaire moyen de référence pour la 1^{ère} année de formation ou pour les premières 1200 heures de formation, lorsque la durée du congé de transition professionnelle est supérieure à 1 an ou 1200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel, et 60 % du salaire moyen de référence pour les années suivantes ou à partir de la 1201^e heure.

Lorsque le salaire moyen de référence du bénéficiaire excède 2 fois le Smic, le montant de la rémunération perçue au titre d'un Projet de transition professionnelle ne peut être inférieur un montant égal à 2 fois le SMIC.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération du bénéficiaire du Projet de transition professionnelle et les cotisations sociales légales et conventionnelles à la charge de l'employeur assises sur cette rémunération sont versées mensuellement par l'employeur, qui est remboursé par la commission « *Transitions Pro* ».

Refus de prise
en charge par la
commission
et procédure
de recours

La commission « *Transitions Pro* » qui rejette tout ou partie d'une demande de prise en charge notifie au salarié les raisons motivant ce rejet par tout moyen conférant date certaine à la réception de cette notification.

Elle l'informe également, dans sa notification, de la possibilité de déposer un recours gracieux.

Le recours gracieux contre la décision doit être adressé à la commission dans un délai de 2 mois à compter de la date d'envoi de la notification du rejet.

Il est examiné par une instance paritaire de recours créée au sein de la commission par son conseil d'administration.

La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié dans un délai de 2 mois à compter de la date de dépôt du recours. En cas de confirmation du rejet, elle est motivée.

L'intéressé peut également solliciter une médiation de France compétences. La commission transmet alors, sur demande de France compétences, le dossier de demande de prise en charge du salarié accompagné de la décision motivée de refus de prise en charge du Projet de transition professionnelle et, le cas échéant, de la décision prise sur le recours gracieux.