

## Le PTP, c'est quoi ?

**Le projet de transition professionnelle (PTP)**, permet au salarié de s'absenter de son poste de travail afin de suivre une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession.

La formation suivie dans le cadre du PTP doit permettre :

- D'accéder à un niveau de qualification supérieure ;
- De changer de profession ou de secteur d'activité ;

- D'enrichir ses connaissances dans le domaine culturel et social, ou se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles ;

- Ou de préparer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ou au répertoire spécifique.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.

## Le PTP, pour qui ?

Le PTP est destiné aux personnes en activité (salariés ou demandeurs d'emploi).

Le salarié doit justifier d'une ancienneté d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats successifs.

Le PTP est également accessible au salarié en CDD ou pendant un période de chômage. Dans ce cas, le salarié doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, quelle que soit la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois.

L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

**L'ancienneté n'est pas requise pour certains salariés :**

- Salarié en situation de handicap bénéficiant de l'obligation d'emploi ;
- Salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement économique sans avoir suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi ;
- Salarié licencié pour inaptitude sans avoir suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

## Le PTP, quand ?

- Lorsque la formation souhaitée comporte une **interruption continue de travail de plus de 6 mois** : le salarié doit adresser sa 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** : le salarié doit adresser sa 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 de-

mande de congé. En l'absence de réponse de l'employeur dans le délais imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

Le salarié ayant bénéficié d'un congé pour sa reconversion doit respecter, dans la même entreprise, un délai de franchise avant de s'engager dans une nouvelle demande.

Le délai de franchise est exprimé en mois. Il est égal à dix fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment suivi, exprimée en mois.

Ce délai ne peut être inférieur à six mois ni supérieur à six ans.

## Le PTP, ça se passe comment ?

### Un accompagnement pour le salarié : Le CEP

Pour être guidé dans le choix de sa formation, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement par le conseil en évolution professionnelle (CEP). L'opérateur CEP informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

### Les démarches auprès de l'employeur :

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre contre signature.

Ce courrier doit indiquer la date de la formation, son intitulé, sa durée, l'organisme de formation.

### **L'employeur peut-il refuser ?**

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.

### **Dans les autres cas, il ne peut que reporter le congé :**

Dans les établissements de 100 salariés et plus, lorsque plusieurs salariés remplissant

les conditions requises demandent un congé, l'autorisation accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total de cet établissement.

Dans les établissements de moins de 100 salariés, l'employeur peut différer le congé si un autre salarié bénéficie déjà d'un tel congé.

### **Le PTP et la protection sociale**

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**

### **Le PTP et le temps passé en 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<sup>ème</sup> mois, vacances, bilan ou gratifications) liées à l'ancienneté dans l'emploi. 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

### **Comment est financé le PTP ?**

La demande de prise en charge est adressée par le salarié à la commission de son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail, après accord de l'employeur pour le bénéfice du congé. Le salarié ne peut déposer simultanément plusieurs demandes de prise en charge.

Le salarié doit bénéficier d'un positionnement préalable de l'action de formation par rapport à ses compétences et au regard de la durée de formation. Ce positionnement est soumis à la CPIR pour obtenir l'acceptation ou le refus du PTP.

Dans tous les cas, le projet est soumis à l'acceptation de Transition-Pro. La Commission évalue si le projet est éligible au projet de transition professionnelle.

Pour le financement du projet de transition professionnelle, la CPIR mobilise en premier les droits inscrits au compte personnel de formation. Le salarié peut bénéficier également d'abondements complémentaires.

Le salarié qui essuie un refus par rejet total ou partiel de la CPIR reçoit une notification motivée et dispose d'un recours gracieux. Il lui est également possible de recourir à une médiation

## Quelle rémunération pendant un PTP ?

La rémunération perçue durant la durée du congé de transition professionnelle est établie à partir des rémunérations perçues au cours des douze mois précédant la formation.

- Lorsque le salaire moyen de référence est inférieur ou égal à deux Smic, la rémunération perçue par le salarié est égale à 100 % de ce salaire moyen,
- Lorsque le salaire moyen de référence est supérieur à deux Smic, si la durée du congé de transition professionnelle est inférieure ou égale à un an ou 1 200 heures pour une

formation discontinue ou à temps partiel, la rémunération représente 90 % de ce salaire moyen sans que la rémunération perçue au titre du projet ne puisse être inférieure à deux fois le Smic. Si la durée du congé de transition professionnelle est supérieure à un an ou 1 200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel, la rémunération représente :

- 90 % du salaire moyen de référence la première année de formation ou au cours des premières 1 200 heures de formation ;
- 60 % de ce salaire pour les années suivantes ou à partir de la 1 201<sup>ème</sup> heure de formation.

### Pour aller plus loin

#### Les textes de référence :

- PTP : Code du travail : articles L6323-16 à L6323-17-6
- Conditions d'ancienneté : Code du travail : article D6323-9
- Demande de congé PTP : Code du travail : articles R6323-10 à R6323-10-4
- Critères et modalités de prise en charge du PTP : Code du travail : articles R6323-14 à R6323-14-4
- Modalités de rémunération : Code du travail : articles D6323-18-1 à D6323-18-4

#### Les documents consultables :

- La loi, les accords de branche, d'entreprise, de groupe, le plan de développement des compétences (PDC), la BDES, le rapport annuel ou le bilan social.
- Ceux de l'OPCO, de Certif.Pro, de Transition.Pro, de la CPNE, de l'Observatoire des métiers de la branche, de celui du territoire, de la CPNE, des organismes spécialisés sur la FP et l'apprentissage comme CentreInffo, du CEP..
- Ceux de la CFDT (Confédération, URI, FNCB...)

#### Les acteurs à contacter :

- Les institutionnels (OPCO, CEP, CPNEFP, Certif.Pro, Transition.Pro...),
- Les organismes spécialisés sur la FP,
- Le syndicat, L'URCB, la FNCB, l'URI, la Confédération.