

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Projet de transition professionnelle (PTP)

Qu'est-ce que le projet de transition professionnelle (PTP) ? Il permet au salarié de s'absenter de son poste pour se former. Le but est de **changer de métier ou de profession**. Le PTP est ouvert **sous conditions** et est accordé sur demande à l'employeur. Le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la formation. Les règles diffèrent selon que le salarié est en contrat à **durée indéterminée (CDI)** ou à **durée déterminée (CDD)**. Nous vous présentons les règles à connaître.

Formation des salariés du secteur privé

Dispositifs d'accès à la formation

Plan de développement des compétences (ex-plan de formation) pour un salarié

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) pour un salarié (secteur privé)

Compte personnel de formation (CPF)

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Congés et absence pour formation

Bilan de compétence

Projet de transition professionnelle (PTP)

Congé de formation d'un conseiller prud'homal

Congé de formation d'un membre du CSE en santé, sécurité et conditions de travail

Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse pour un salarié

Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES)

Validation des acquis de l'expérience

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Qu'est-ce qu'un PTP ?

Le projet de transition professionnelle (PTP), ou CPF de transition, permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession.

Il remplace le congé individuel de formation (Cif).

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

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

Tout salarié peut demander à en bénéficier.

Attention

Les travailleurs intérimaires relèvent de dispositions spécifiques.

Quelles sont les conditions pour bénéficier d'un PTP ?

Le salarié doit justifier 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.

À noter

Cette ancienneté est calculée à la date de départ en formation du salarié.

Comment demander un PTP ?

Auprès de l'employeur

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant les informations suivantes :

Date de la formation et date de l'examen concerné

Intitulé de la formation

Durée de la formation

Organisme qui réalise la formation

Intitulé et date de l'examen concerné.

Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.

Les règles pour demander à l'employeur un PTP varient selon la durée de la formation.

Si elle s'effectue en 1 fois à temps plein, la demande doit être formulée au plus tard 120 jours avant le début de la formation.

Si elle s'effectue à temps partiel ou sur plusieurs périodes ou qu'elle comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, la demande doit être formulée au plus tard 60 jours avant le début de la formation.

L'employeur a 30 jours pour répondre au salarié. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est considérée accordée.

L'employeur peut différer la demande du salarié de 9 mois maximum. Ce report doit être motivé par des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise dues à l'absence du salarié.

Les règles varient selon le nombre de salariés dans l'entreprise.

L'employeur peut différer le bénéfice du congé en cas de dépassement des règles d'effectifs simultanément absents dans l'entreprise. L'absence autorisée est de 1 salarié à la fois.

L'employeur peut également différer le bénéfice du congé en cas de dépassement des règles d'effectifs simultanément absents dans l'entreprise. L'absence autorisée est de 2 % des salariés.

Auprès de l'organisme financeur

Le salarié doit déposer sa demande de prise en charge du PTP auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente pour son lieu de résidence principale ou de travail.

La commission – également appelée association Transitions Pro – évalue si le PTP envisagé correspond à une formation possible dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Où s'adresser ?

Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR)

Quelle est la durée d'un PTP ?

La durée de l'action suivie par le bénéficiaire est variable, en fonction de la formation concernée.

Quelle est la rémunération du salarié pendant un PTP ?

Lorsque le PTP est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération égale à un pourcentage de son salaire moyen de référence.

Il est calculé sur la base des salaires perçus au cours des 12 mois précédant la formation.

Il faut distinguer selon que le salaire moyen de référence soit supérieur ou non à 2 Smic.

Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est inférieur ou égal à 3 603,60 €, la rémunération perçue au titre du PTP est égale à 100 % du salaire moyen de référence.

La rémunération dépend de la durée du congé de transition professionnelle.

Si le salaire moyen de référence (SR) du salarié est supérieur à 3 603,60 €, la rémunération est égale à 90 % du SR, lorsque la durée du congé de transition professionnelle n'excède pas 1 an ou 1 200 heures pour une formation fragmentée ou à temps partiel.

Si le salaire moyen de référence (SR) du salarié est supérieur à 3 603,60 €, la rémunération est égale à :

90 % du SR pour la 1re année de formation ou pour les premières 1 200 heures de formation, lorsque la durée du PTP est supérieure à 1 an ou 1 200 heures pour une formation fragmentée ou à temps partiel

60 % du SR pour les années suivantes ou à partir de la 1201e heure,

Au-delà d'un an, le montant de la rémunération perçue ne peut pas être inférieur à un montant égal à 3 603,60 €.

À savoir

Les frais annexes (transport, hébergement, repas) peuvent être pris en charge.

Quel est le statut du salarié pendant un PTP ?

Le temps passé en congé de formation est assimilé à du temps de travail. Les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

Y a-t-il un délai entre 2 PTP dans la même entreprise ?

Un salarié ayant bénéficié d'un PTP doit attendre un certain délai, dit délai de franchise, avant de pouvoir demander auprès de la même entreprise un autre PTP.

Ce délai de franchise ne peut pas être inférieur à 6 mois et être supérieur à 6 ans.

Qu'est-ce qu'un PTP ?

Le projet de transition professionnelle (PTP), ou CPF de transition, permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession. Il remplace le congé individuel de formation (Cif).

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

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

Tout salarié en CDD peut demander à en bénéficier à certaines conditions.

Attention

Les travailleurs intérimaires relèvent de dispositions spécifiques.

Quelles sont les conditions pour bénéficier d'un PTP ?

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.

Certains contrats ne peuvent pas être pris en compte pour le calcul des 4 mois (exemples : le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, le CDD qui se poursuit par un CDI).

À savoir

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

Quelles démarches pour un PTP lorsque la formation a lieu après la fin du CDD ?

Le salarié n'a pas à demander d'autorisation à son employeur.

Il s'adresse à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (également appelée association Transitions pro) de son lieu de résidence ou de travail.

La demande de formation doit être déposée **avant** la fin du CDD.

La formation doit avoir lieu **6 mois** au plus tard après la fin du CDD.

Quelles démarches pour un PTP lorsque la formation débute pendant le CDD ?

Auprès de l'employeur

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant les informations suivantes :

Date du début de la formation

Intitulé de la formation

Durée de la formation

Organisme qui réalise la formation

Intitulé et date de l'examen concerné.

Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.

Les règles pour demander à l'employeur un PTP varient selon la durée de la formation.

Si elle s'effectue en 1 fois à temps plein, la demande doit être formulée au plus tard 120 jours avant le début de la formation.

Si elle s'effectue à temps partiel ou sur plusieurs périodes ou si la demande concerne un congé pour passer un examen, la demande doit être formulée au plus tard 60 jours avant le début de la formation.

L'employeur a 30 jours pour répondre au salarié. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est considérée accordée.

L'employeur peut différer le bénéfice du congé de transition professionnelle de 9 mois maximum. Ce report doit être motivé par des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise dues à l'absence du salarié.

Les règles varient selon le nombre de salariés dans l'entreprise.

L'employeur peut également différer le bénéfice du congé en cas de dépassement des règles d'effectifs simultanément absents dans l'entreprise. L'absence autorisée est de 2 % des salariés.

L'employeur peut également différer le bénéfice du congé en cas de dépassement des règles d'effectifs simultanément absents dans l'entreprise. L'absence autorisée est de 1 salarié.

Auprès de l'organisme financeur

Le salarié doit déposer sa demande de prise en charge du PTP auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente pour son lieu de résidence principale ou de travail.

La commission évalue si le PTP envisagé est éligible au compte personnel de formation (CPF).

À noter

Cette demande doit être déposée avant la fin du CDD.

Lorsque le salarié est en CDD, il peut adresser une demande de prise en charge d'un CPF de transition. Cette demande se fait auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale 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 pour tout ou partie pendant son temps de travail.

L'action de formation devra débuter au plus tard 6 mois après le terme de son contrat de travail.

Quelle est la durée d'un PTP ?

La durée de l'action suivie par le bénéficiaire est variable, en fonction de la formation concernée.

Quelle est la rémunération du salarié pendant le PTP ?

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet. Il est 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 d'au moins 2 ans consécutifs ou non dont 4 mois de CDD est calculé sur la base des salaires perçus au cours des 4 derniers mois CDD.

À savoir

Certains contrats ne sont pas pris en compte pour ce calcul : contrat d'accompagnement dans l'emploi, alternance, contrat conclu pendant le cursus scolaire ou universitaire ou contrat se poursuivant par un CDI.

Il faut distinguer selon que le salaire moyen de référence soit supérieur ou non à 2 Smic.

Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est inférieur ou égal à 3 603,60 €, la rémunération perçue au titre du projet de transition professionnelle est égale à 100 % du salaire moyen de référence.

La rémunération dépend de la durée du congé de transition professionnelle.

Si le salaire moyen de référence est supérieur à 3 603,60 €, la rémunération est égale à 90 % du salaire moyen de référence, lorsque la durée du congé n'excède pas 1 an ou 1 200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel.

Si le salaire moyen de référence est supérieur à 3 603,60 €, la rémunération est égale à :

90 % du salaire moyen de référence pour la 1re année de formation ou pour les premières 1 200 heures de formation, lorsque la durée du congé est supérieure à 1 an ou 1 200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel.

De plus, cette rémunération ne peut pas être inférieure à 3 603,60 €

Et 60 % du salaire moyen de référence pour les années suivantes ou à partir de la 1201e heure. De plus, cette rémunération ne peut pas être inférieure à 3 603,60 €.

Quel est le statut du salarié pendant le PTP ?

Le temps passé en PTP est assimilé à du temps de travail. Les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

Y a-t-il un délai entre 2 PTP dans la même entreprise ?

Un salarié ayant bénéficié d'un PTP doit attendre un certain délai, dit délai de franchise, avant de pouvoir demander auprès de la même entreprise un autre PTP.

Ce délai de franchise ne peut pas être inférieur à 6 mois et être supérieur à 6 ans.

Questions – Réponses

- Un salarié du secteur privé peut-il s'absenter pour préparer et passer un examen ?
- Un salarié en formation garde-t-il ses droits à congés payés et à l'ancienneté ?
- Quels sont les différents dispositifs de formation du salarié du secteur privé ?
- Un intérimaire a-t-il droit à un congé pour un projet de transition professionnelle ?
- Impôt sur le revenu – Que faut-il déclarer lors d'une formation professionnelle ?

Toutes les questions réponses

Pour en savoir plus

- Projet de transition professionnelle (PTP)
Source : Ministère chargé du travail
- Pourquoi choisir une formation certifiante ?
Source : Ministère chargé du travail
- Recherche d'une offre de formation professionnelle continue
Source : Carif-Oref
- Demande de prise en charge financière d'un CPF de transition par une Cpir : composition du dossier
Source : Direction de l'information légale et administrative (Dila) – Premier ministre

Où s' informer ?



- Pour la prise en charge des frais de formation :
Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR)

Et aussi...

Textes de référence

- Code du travail : articles L6323-16 à L6323-17-6
PTP (articles L6323-17-2 à L6323-17-6)
- Code du travail : article D6323-9
Conditions d'ancienneté
- Code du travail : articles R6323-10 à R6323-10-4
Demande de congé PTP
- Code du travail : articles R6323-14 à R6323-14-4
Critères et modalités de prise en charge du PTP
- Code du travail : articles D6323-18-1 à D6323-18-4
Modalités de rémunération



URL de la page : <https://www.luberonmontsdevaucluse.fr/service-public/particuliers/?xml=F14018>