

CPF DE TRANSITION

Vos droits à la formation

VUE D'ENSEMBLE

Le projet de transition professionnelle (PTP), ancien CIF (congé individuel de formation), permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconverter.

Il est appelé CPF de transition. Il est ouvert sous conditions et est accordé sur demande à l'employeur. Le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la formation.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié et sa durée est variable selon la formation souhaitée.

Tout salarié peut demander un CPF de transition.

Conditions :

Le salarié doit justifier

- D'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise, quel que soit la nature des contrats successifs;
- Ou 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.



AUPRES 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:

- La date de la formation;
- Son intitulé;
- Sa durée;
- L'organisme qui la réalise.

La demande doit être formulée au plus tard:

- **120 jours avant le début de la formation si elle dure 6 mois ou plus**, et si elle s'effectue en 1 fois à temps plein;
- **Ou 60 jours si elle dure moins de 6 mois**, et si elle s'effectue à temps partiel ou sur plusieurs périodes ou si la demande concerne un congé pour passer un examen.

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



AUPRES DE L'ORGANISME FINANCEUR

Le salarié doit déposer sa demande de prise en charge du projet de transition professionnel auprès du FONGECIF, et de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente pour son lieu de résidence principale ou de travail à partir de 2021.

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

- Il est possible pour le salarié de cofinancer son projet en mobilisant son CPF, en demandant une participation à son entreprise, et/ou en complétant avec ses fonds personnels en dernier recours.

Statut du salarié en formation :

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). 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.

Cas du salarié en CDD :

Lorsque le salarié est titulaire d'un CDD, il peut adresser une demande de prise en charge d'un CPF de transition à 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 correspondante pour tout ou partie pendant son temps de travail. L'action de formation devra débiter au plus tard 6 mois après le terme de son contrat de travail.



Les 3 missions des commissions paritaires interprofessionnelles régionales

Financement du CPF de transition

Évaluation du projet de transition

Mise en oeuvre du CEP régional