



CPF de transition

Vérfifié le 01 janvier 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le projet de transition professionnelle (PTP), ex-Cif, permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir. 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.

Vous avez le même employeur depuis 1 an

De quoi s'agit-il ?

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 peut demander un CPF de transition.

⚠ Attention : les travailleurs intérimaires relèvent de dispositions spécifiques (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3024>).

Conditions pour en bénéficier

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

Démarches

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 :

- Date de la formation et date de l'examen concerné
- Intitulé de la formation
- Durée de la formation
- Organisme qui réalise la formation

Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2306>).

Formation de 6 mois ou plus

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.

Formation de moins de 6 mois

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 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.

Entreprise de 100 salariés ou plus

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.

Entreprise de moins de 100 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).

Où s'adresser ?

- [Commissions paritaires interprofessionnelles régionales \(CPIR\)](https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/cpir)  (<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/cpir>)

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 débiter au plus tard 6 mois après le terme de son contrat de travail.

Durée

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

Rémunération

Lorsque le CPF de transition est réalisé 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 est calculé sur la base des salaires perçus au cours des 12 mois précédant la formation.

Les contrats suivants ne sont pas pris en compte pour ce calcul :

- contrats d'accompagnement dans l'emploi,
- contrats d'apprentissage,
- contrats de professionnalisation,
- contrats conclus avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire,
- et ceux qui se poursuivent par un CDI.

Salaire moyen de référence \leq 2 Smic

Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est inférieur ou égal à 3 078,84, la rémunération perçue au titre du projet de transition professionnelle est égale à 100 % du salaire moyen de référence.

Salaire moyen de référence $>$ 2 Smic

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

Congé ne dépassant pas 1 an

Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est supérieur à 3 078,84, 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 1 200 heures pour une formation discontinuée ou à temps partiel.

Congé supérieur à un 1 an

Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est supérieur à 3 078,84, la rémunération est égale à :

- 90 % du salaire moyen de référence pour la 1^{re} année de formation ou pour les premières 1 200 heures de formation, lorsque la durée du congé de transition professionnelle est supérieure à 1 an ou 1 200 heures pour une formation discontinuée ou à temps partiel, et 60 % du salaire moyen de référence pour les années suivantes ou à partir de la 1201^e heure
- au-delà d'un an, le montant de la rémunération perçue au titre d'un PTP ne peut pas être inférieur à un montant égal à 3 078,84.

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.

Délai de franchise entre 2 PTP

Un salarié ayant bénéficié d'un PTP doit attendre un certain délai, dit *délai de franchise*, avant de pouvoir bénéficier d'un autre PTP.

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

Autre situation

De quoi s'agit-il ?

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 peut demander un CPF de transition.

⚠ Attention : les travailleurs intérimaires relèvent de dispositions spécifiques (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3024>).

Conditions pour en bénéficier

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.

Démarches

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 :

- Date de la formation et date de l'examen concerné
- Intitulé de la formation
- Durée de la formation
- Organisme qui réalise la formation

Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2306>).

Formation de 6 mois ou plus

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.

Formation de moins de 6 mois

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.

Entreprise de 100 salariés ou plus

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.

Entreprise de moins de 100 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).

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 débiter au plus tard 6 mois après le terme de son contrat de travail.

Durée

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

Rémunération

Lorsque le CPF de transition est réalisé 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.

Les contrats suivants ne sont pas pris en compte pour ce calcul :

- contrats d'accompagnement dans l'emploi,
- contrats d'apprentissage,
- contrats de professionnalisation,
- contrats conclus avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire,
- et ceux qui se poursuivent par un CDI.

Salaire moyen de référence ≤ 2 Smic

Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est inférieur ou égal à 3 078,84, la rémunération perçue au titre du projet de transition professionnelle est égale à 100 % du salaire moyen de référence.

Salaire moyen de référence > 2 Smic

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

Congé ne dépassant pas 1 an

Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est supérieur à 3 078,84, 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 1 200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel.

Congé supérieur à un 1 an

Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est supérieur à 3 078,84, la rémunération est égale à :

- 90 % du salaire moyen de référence pour la 1^{re} année de formation ou pour les premières 1 200 heures de formation, lorsque la durée du congé de transition professionnelle est supérieure à 1 an ou 1 200 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
- au-delà d'un an, le montant de la rémunération perçue au titre d'un PTP ne peut pas être inférieur à un montant égal à 3 078,84.

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.

Délai de franchise entre 2 PTP

Un salarié ayant bénéficié d'un PTP doit attendre un certain délai, dit *délai de franchise*, avant de pouvoir bénéficier d'un autre PTP.

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

Textes de référence

- Code du travail : articles L6323-16 à L6323-17-6 [🔗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000028697787&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190101) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000028697787&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190101)
PTP (articles L6323-17-2 à L6323-17-6)
- Code du travail : article D6323-9 [🔗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000038030711&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000038030711&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Conditions d'ancienneté
- Code du travail : articles R6323-10 à R6323-10-4 [🔗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000038007494&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000038007494&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Demande de congé PTP
- Code du travail : articles R6323-14 à R6323-14-4 [🔗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000038007595&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000038007595&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Critères et modalités de prise en charge du PTP

- **Code du travail : articles D6323-18-1 à D6323-18-4** [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000038030715&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000038030715&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Modalités de rémunération

Pour en savoir plus

- **Projet de transition professionnelle (PTP)** [↗](https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/evoluer-professionnellement/article/projet-de-transition-professionnelle) (https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/evoluer-professionnellement/article/projet-de-transition-professionnelle)
Ministère chargé du travail
- **Recherche d'une offre de formation professionnelle continue** [↗](http://www.intercariforef.org/formations/recherche-avancee-formations.html) (http://www.intercariforef.org/formations/recherche-avancee-formations.html)
Carif-Oref