

## PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE : NOUVELLES MODALITÉS DE VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

### L'essentiel

Le projet de transition professionnelle ou CPF de transition professionnelle se substitue à l'ancien dispositif du Congé Individuel de Formation, supprimé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'une rémunération minimale pendant la durée de l'action de formation.

Le décret du 23 décembre 2019 complète les modalités de versement de la rémunération des salariés engagés dans un projet de transition professionnelle **dans les entreprises de moins de 50 salariés. Il permet à l'employeur de bénéficier du remboursement de la rémunération et des cotisations sociales y afférentes sous forme d'avances versées par la commission paritaire interprofessionnelle régionale, baptisée « Association Transitions Pro ».**

### TEXTES DE RÉFÉRENCE :

*Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, JO du 6 septembre 2018*

*Décret n° 2018-1339 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement des commissions paritaires interprofessionnelles régionales et aux conditions d'ouverture et de rémunération des projets de transition professionnelle, JO du 30 décembre 2018*

*Décret n° 2018-1332 du 28 décembre 2018 relatif à l'utilisation du compte personnel de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, JO du 30 décembre 2018*

*Arrêté du 28 décembre 2018 fixant la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle par une commission paritaire interprofessionnelle régionale, JO du 30 décembre 2018*

*Décret n° 2019-1439 du 23 décembre 2019 relatif aux modalités de versement de la rémunération dans le cadre d'un projet de transition professionnelle et aux missions des commissions paritaires interprofessionnelles régionales, JO du 26 décembre 2019*

Contact : [formation@fntp.fr](mailto:formation@fntp.fr)



## LE FINANCEMENT DU PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

---

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) – appelées Associations Transitions Pro (ATpro) – se substituent aux FONGECIF et sont chargées de prendre en charge financièrement les projets de transition professionnelle des salariés. Le salarié doit déposer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle auprès de l'Association Transitions Pro de son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail.

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle peut bénéficier d'une rémunération, dès lors qu'il a obtenu l'accord de l'association Transitions Pro. Cette rémunération est conditionnée à l'assiduité du salarié à la formation ou au stage demandés pour obtenir la certification visée.

### Quels sont les coûts pris en charge par l'association Transitions Pro ?

L'association prend en charge les frais suivants :

- 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, composés des frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié ;
- la rémunération du salarié ;
- les cotisations de Sécurité sociale afférentes à cette rémunération ;
- les charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération.

L'association Transitions Pro mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié.

### Le refus de prise en charge d'un CPF de transition professionnelle

L'association Transitions Pro peut rejeter tout ou partie d'une demande de prise en charge d'un projet de transition professionnelle. Elle doit notifier au salarié les raisons motivant ce rejet et l'informer de la possibilité pour ce dernier de déposer un recours gracieux.

Le recours gracieux contre la décision doit être adressé à l'association Transitions Pro dans un délai de deux mois à compter de la date d'envoi de la notification du rejet.

## LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

---

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle peut bénéficier d'une rémunération minimale, dès lors qu'il a obtenu l'accord de l'association Transitions Pro. Cette rémunération est égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet, déterminé en fonction des salaires perçus au cours des douze mois précédant la formation.

Cette rémunération est conditionnée à l'assiduité du salarié à la formation demandée pour obtenir la certification visée.

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	≤ à 1 an ou ≤ à 1 200 h	> à 1 an ou > à 1 200 h
< 2 x SMIC	100 % SR	100 % SR au-delà d'1 an
≥ 2 x SMIC	90 % SR Plancher 2 x SMIC	60 % SR au-delà d'1 an Plancher 2 x SMIC

### Cas des entreprises de 50 salariés et plus

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles sont versées directement au salarié par l'employeur, qui sera ensuite remboursé par l'association Transitions Pro à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

L'association rembourse l'employeur dans le délai maximum d'un mois à compter de la réception des justificatifs suivants :

1. La copie du bulletin de paie ;
2. Le ou les justificatif(s) prouvant l'assiduité du bénéficiaire à l'action de formation ou au stage en entreprise ;
3. 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.

### Cas des entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions applicables jusqu'à présent prévoyaient que, dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération était versée directement chaque mois par l'association Transitions Pro au salarié concerné.

Le décret du 23 décembre 2019 est venu modifier cette disposition.

Désormais, l'employeur verse également la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles à son salarié parti en formation. Il pourra toutefois, **à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020**, demander à l'association Transitions Pro **le versement d'avances sur le remboursement de la rémunération**.

#### Le montant des avances

Le montant total des avances ne peut excéder 90 % du montant total des rémunérations mensuelles et des cotisations sociales légales et conventionnelles assises sur les rémunérations dues par l'employeur pendant le projet de transition professionnelle.

### Modalités de versement des avances par l'association Transitions Pro

La première avance est versée à l'employeur par l'association Transitions Pro **au plus tard trente jours après la réception de la facture émise par l'employeur** comprenant le montant total des rémunérations et des cotisations sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur pendant le projet de transition professionnelle.

Le solde est versé à l'employeur par l'association, à la fin du projet de transition professionnelle, après la réception des justificatifs :

- la copie du bulletin de paie ;
- le ou les justificatif(s) prouvant l'assiduité du bénéficiaire à l'action de formation ou au stage en entreprise ;
- 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.

En cas d'abandon du projet de transition professionnelle par le salarié ou d'absence supérieure à un mois, le paiement est réalisé au prorata temporis de la durée du projet de transition professionnelle.

Le taux et les conditions de versement des avances sont définis conjointement par l'association Transitions Pro et l'employeur. Ils peuvent s'appliquer pour l'ensemble des salariés bénéficiaires d'un projet de transition professionnelle au cours d'une période définie conjointement par l'association et l'employeur.

À défaut d'accord avant le début du projet de transition professionnelle, le taux et les conditions de versement de l'avance seront déterminés par un arrêté à paraître.

### Les obligations de l'employeur

L'employeur doit informer, le cas échéant, l'association Transitions Pro de tout événement pouvant avoir des conséquences sur le suivi par le salarié de l'action de formation ou le montant de la rémunération et des cotisations sociales légales et conventionnelles et adresser les justificatifs avant le versement de l'avance suivante ou du solde.

Le versement sous forme d'avances est suspendu lorsque l'employeur ne transmet pas les justificatifs à l'association.

En cas de trop perçu au titre des avances versées par l'association Transitions Pro, l'employeur rembourse l'association concernée au plus tard trente jours après la constatation du trop perçu par l'association.