

## Le CPF de transition professionnelle (Compte personnel de formation)

### PRINCIPE

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le CPF de transition professionnelle permet à certains salariés et anciens salariés de mobiliser les droits inscrits sur leur Compte personnel de formation pour **financer une action de formation certifiante en vue de changer de métier ou de profession** dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

**À noter :** le Congé individuel de formation (CIF) est supprimé depuis le 31/12/2018.

### PUBLIC

Peuvent **bénéficier d'un CPF de transition professionnelle** les salariés justifiant à la date de leur départ en formation :

- Soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs,
- Soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée (CDD)\* au cours des 12 derniers mois.

*\*Ne sont pas pris en compte pour le calcul des 4 mois en CDD les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation, les contrats conclus avec des jeunes pendant leur cursus scolaire ou universitaire, les CDD qui se poursuivent par un CDI.*

**À noter :** la condition d'ancienneté n'est pas exigée pour les travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ni pour les salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement économique ou pour inaptitude et qui n'ont pas suivi d'action de formation entre leur licenciement et leur réemploi.

### FORMATIONS ÉLIGIBLES

Le CPF de transition professionnelle peut être mobilisé pour suivre des actions de formation sanctionnées par :

- des certifications professionnelles enregistrées au [Répertoire national des certifications professionnelles](#) - RNCP (diplômes, titres à finalité professionnelle, certificats de qualifications professionnelles...);
- des attestations de validation de « blocs de compétences » composant ces certifications;
- des certifications enregistrées dans le [Répertoire spécifique](#) des certifications et habilitations – RS (qui remplace « l'Inventaire »), comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (certificat CléA).

### MISE EN ŒUVRE

Le salarié qui souhaite recourir au CPF de transition professionnelle **peut bénéficier d'un accompagnement** à l'élaboration et la formalisation de son projet dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle (CEP).

**Pour en savoir plus**, consultez notre fiche *Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)* et le site [www.mon-cep.org](http://www.mon-cep.org)

**Pour mettre en œuvre son projet, le salarié doit :**

=> **Bénéficier d'un positionnement préalable** au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels et d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

Ce positionnement est soumis à la validation de Transitions Pro. Il est réalisé gratuitement par l'organisme de formation contacté pour réaliser la formation.

## Le CPF de transition professionnelle (Compte personnel de formation) - suite

### MISE EN ŒUVRE (Suite)

=> **Solliciter auprès de son employeur un congé spécifique** s'il souhaite suivre la formation en tout ou partie pendant son temps de travail. La demande de congé doit être faite par écrit au plus tard :

- **120 jours** avant le début de la formation lorsque celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois,
- **60 jours** avant le début de la formation si celle-ci entraîne une interruption continue de travail de moins de 6 mois ou si la formation est réalisée à temps partiel.

La demande de congé doit indiquer la date du début de la formation, la désignation et la durée de celle-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné. **L'employeur doit répondre par écrit dans les 30 jours suivant** la réception de la demande, l'absence de réponse valant acceptation.

**À noter :** l'employeur ne peut pas refuser le congé si le salarié remplit les conditions d'ancienneté requises. Il peut toutefois reporter la demande en motivant sa décision :

- s'il estime que l'absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (le report est dans ce cas limité à 9 mois et les représentants du personnel doivent donner leur avis) ;
- ou si d'autres salariés sont déjà absents au titre de ce congé (si 1 salarié est déjà en CPF de transition professionnelle dans les établissements < 100 salariés ou, dans les établissements plus importants, si le pourcentage de salariés simultanément absents dépasse 2 % de l'effectif total).

**L'employeur qui ne peut satisfaire toutes les demandes doit respecter un ordre de priorité fixé par le Code du travail (article R.6323-10-2).**

Si le salarié a déjà bénéficié d'un congé de transition professionnelle dans la même entreprise, il ne peut solliciter le bénéfice d'un nouveau CPF de transition professionnelle avant un certain délai. Ce délai, exprimé en mois, est égal à 10 fois la durée du projet précédemment effectué, avec un minimum de 6 mois et un maximum de 6 ans. Ce délai ne peut être inférieur à six mois, ni supérieur à six ans.

**Exemple :** pour un CPF de transition professionnelle de 12 mois, le délai de franchise est de 120 mois, soit 10 ans. Le salarié devra donc attendre un délai de 10 ans avant de pouvoir prétendre à nouveau congé de transition professionnelle. Toutefois, le délai de franchise sera ramené à 6 ans (délai maximal fixé par les textes).

=> **Demander une prise en charge financière** à l'association Transitions Pro du lieu de sa résidence principale ou de son lieu de travail. L'acceptation du projet emporte accord sur son financement et mobilisation des droits inscrits sur le CPF du salarié.

Lorsque le projet de transition professionnelle est réalisé pendant le temps de travail, **le salarié bénéficie d'une rémunération pendant sa formation.**

Celle-ci correspond à :

- 100 % du salaire moyen de référence\* lorsque celui-ci est  $\leq 2$  SMIC,
- Si le salaire moyen de référence\* est  $> 2$  SMIC :
  - 90 % du salaire moyen de référence si la durée du congé est  $\leq 1$  an ou 1 200 heures en discontinu ou à temps partiel,
  - 90 % la 1<sup>ère</sup> année (ou jusqu'à 1 200 heures pour une formation en discontinu ou à temps partiel) et 60 % ensuite (ou à partir de la 1 201<sup>ème</sup> heure) si le congé excède 1 an ou 1 200 heures.

## Le CPF de transition professionnelle (Compte personnel de formation) - suite

### MISE EN ŒUVRE (Suite)

- Si le salaire moyen de référence est > 2 SMIC, la rémunération versée pendant le CPF de transition professionnelle ne peut pas être < 2 SMIC.

*\* Le salaire moyen de référence est calculé, selon les conditions d'ancienneté remplies par le salarié, sur la base des salaires perçus au cours des 12 mois précédant la formation ou des 4 derniers mois en CDD (hors contrats non pris en compte pour le calcul de ces 4 mois). La rémunération est versée par l'employeur puis remboursée par l'association Transitions Pro compétente. Les entreprises de moins de 50 salariés ont cependant la possibilité de solliciter une avance, dans les conditions prévues par l'article D6323-18-1 du code du travail.*

**À noter :** pour les salariés titulaires de CDD, les Transitions Pro peuvent prendre en charge les demandes de CPF de transition professionnelle qui se déroulent pendant l'exécution du contrat (sous réserve que l'employeur ait accordé le congé) ou après celui-ci, à condition que la formation débute au plus tard 6 mois après la fin du CDD.

### FINANCEMENT

L'association Transitions Pro compétente procède à l'examen des dossiers de CPF de transition professionnelle et :

- contrôle le respect des conditions d'ancienneté pour le salarié et des critères de qualité par l'organisme de formation,
- apprécie la pertinence du projet de transition professionnelle,
- définit les conditions de prise en charge du congé (coûts pédagogiques, frais annexes, rémunérations et charges sociales correspondantes).

Lorsque toutes les demandes ne peuvent être satisfaites simultanément, les Transitions Pro peuvent définir **des catégories d'actions et de publics prioritaires** au regard des spécificités de leur territoire. Ces critères de priorité sont publiés chaque année sur le site internet commun aux Transitions Pro : <https://www.transitionspro.fr/>

**À noter :** en cas de refus de prise en charge d'un projet de transition professionnelle, le salarié peut déposer un recours gracieux auprès de la Transitions Pro (dans les 2 mois suivant la date de notification du refus) ou solliciter une médiation de [France compétences](#).

### SOURCES

- Articles L.6323-17-1 à L.6323-17-6 du Code du travail
- Articles R.6323-10 à R.6323-17 du Code du travail
- Articles D.6323-9 et D.6323-18-1 à D.6323-18-4 du Code du travail
- Articles D.6323-19 et suivants du Code du travail

Mise à jour : Mai 2020