

CONDITIONS PARTICULIERES D'INTERVENTION RELATIVES AU DISPOSITIF DU PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)

VOLET DESTINE A L'EMPLOYEUR

Suivi des modifications		
Version	Date de mise en ligne	Réalisateur
<i>Version 1.0</i>	<i>15 mars 2022</i>	<i>Transitions Pro</i>

Table des matières

Article 1 – Définitions	2
Article 2 – Objet	3
Article 3 – Référentiel légal applicable	4
Article 4 – Entré en vigueur - Durée	5
Article 5 – Obligations des parties	5
Article 5.1 Obligations de Transitions Pro	5
Prise en charge de la rémunération	5
Cas des entreprises de moins de 50 salariés	5
Article 5.2 Obligations de l'Employeur	6
Obligations relatives à la demande de financement	6
Obligation de versement de la rémunération au Bénéficiaire du PTP	6
Obligation de fourniture des justificatifs	6
Obligation d'information	6
Obligation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés	6
Article 6 – Dispositions financières	7
Article 6.1 Conditions de prise en charge de la rémunération	7
Article 6.2 Conditions de versement de la rémunération	7
Révision de la rémunération de référence	8
Révision des taux de charges sociales patronales	8
Article 6.3 Prescription contractuelle	9
Article 7 – Retenue ou fin de prise en charge	9

L'EMPLOYEUR, EN ACCEPTANT LES PRESENTES CONDITIONS PARTICULIERES D'INTERVENTION RELATIVES AU PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP), CI-APRES LES « CONDITIONS PARTICULIERES », RECONNAIT AVOIR ETE PARFAITEMENT INFORME DE L'ENSEMBLE DES PRINCIPES APPLICABLES AU DISPOSITIF DU PTP ET EN PARTICULIER DES CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE DE LA REMUNERATION ET DES OBLIGATIONS QUI LUI INCOMBENT.

Article 1 – Définitions

Les termes ou expressions, utilisés au singulier ou au pluriel, avec ou sans majuscule, auront dans le corps des présentes Conditions Particulières d'Intervention, la signification suivante :

« **Demandeur** » : désigne toute personne physique souhaitant bénéficier du Dispositif Projet de Transition Professionnelle (PTP) et effectuant une demande de prise en charge financière auprès de Transitions Pro.

« **Bénéficiaire** » : désigne le Demandeur dont la demande de prise en charge financière du Projet de Transition Professionnelle (PTP) a été acceptée par Transitions Pro.

« **Employeur** » : désigne la personne morale ou physique employant le Demandeur/Bénéficiaire.

« **Organisme de Formation** » : désigne l'entité ou organisation intervenant en tant qu'organisme de formation pour la réalisation des actions de formation à destination du Demandeur/Bénéficiaire.

« **Projet de Transition Professionnelle** » ou « **PTP** » : le Projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation (CPF), permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet professionnel. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation. Créée par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » promulguée le 5 septembre 2018, le Projet de Transition Professionnelle (PTP) remplace le Congé Individuel de Formation (CIF) depuis le 1er janvier 2019.

« **Réglementation applicable** » : ensemble des textes légaux et réglementaires dont les dispositions sont relatives au PTP (lois, décrets, arrêtés, ordonnances, codes, ...) en vigueur à la date de signature des présentes Conditions Particulières d'Intervention mais également des recommandations et avis des organismes de tutelle tels que France compétences et le Ministère du travail et ses délégations.

« **Date de dépôt** » : désigne la date à laquelle le dossier de demande de prise en charge est complet, c'est-à-dire qu'il contient l'ensemble des éléments matériels (ensemble des volets du dossier de demande de prise en charge et documents obligatoires) permettant à la Commission de procéder à son examen.

« **Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale** », « **Commission** » ou « **Commission paritaire** » : créées par la loi du 5 septembre 2018 relatif à la liberté de choisir son avenir

professionnel, les commissions paritaires interprofessionnelles dans chaque région (CPIR) se sont substituées aux Fongecif. Elles sont agréées par l'État et sont composées de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Ces commissions paritaires, qui sont des instances régionales dotées de la personnalité morale, sont gérées par une association paritaire administrée par un conseil d'administration dont les règles d'organisation et de fonctionnement sont définies par un accord national interprofessionnel (ANI) conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés. Cet ANI a proposé un changement d'appellation des commissions paritaires qui ont ainsi été renommées associations « **Transitions Pro** » suivi du nom de la région considérée. Leurs missions sont notamment définies aux articles L6323-17-6 et D6323-20-4 et suivants du code du travail.

Article 2 – Objet

Les présentes Conditions particulières ont pour objet d'encadrer la relation entre Transitions Pro et l'Employeur dans le cadre du remboursement de la rémunération du salarié-mettant en œuvre un Projet de Transition Professionnelle.

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'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Dans le cadre de la mise en œuvre du PTP par le Demandeur, Transitions Pro exerce les missions suivantes¹ :

- Examen d'appréciation de la pertinence du projet et instruction de la demande de prise en charge financière² ;
- Autorisation (ou refus) de la réalisation et du financement du projet³ ;
- Prise en charge des coûts de formation, rémunération du Bénéficiaire et des frais annexes (le cas échéant) selon les conditions définies dans la notification de décision diffusée à l'issue de la Commission Paritaire⁴.

Transitions Pro apprécie la pertinence du projet professionnel au regard des critères cumulatifs suivants :

- La cohérence du projet de transition professionnelle destiné à permettre de changer de métier ou de profession ;

¹ Article [D6323-20-4 du code du travail](#)

^{1°} L'examen, l'autorisation et la prise en charge des projets de transition professionnelle prévus à l'article [L. 6323-17-2](#) ;

² Critères et modalités d'examen : [articles R6323-14 et s du code du travail](#)

³ [Article L6323-17-2 du code du travail](#)

⁴ Article L6323-17-6 code du travail

- La pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagés à l'issue de l'action de positionnement préalable ;
- Les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région.

Dans le cadre d'un PTP CDI, lorsque le salarié Bénéficiaire est en contrat à durée indéterminée, l'Employeur rémunère le salarié et se fait rembourser par Transitions Pro⁵.

Article 3 – Référentiel légal applicable

Le PTP est un dispositif particulier encadré par la Loi. La Réglementation applicable comprend en particulier les textes suivants :

- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- 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
- 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
- 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
- Arrêté du 30 janvier 2019 modifiant l'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
- Décret n° 2019-1549 du 30 décembre 2019 relatif aux projets de transition professionnelle des salariés titulaires d'un contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire et des intermittents du spectacle
- Arrêté du 17 mars 2021 fixant la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle par une commission paritaire interprofessionnelle régionale
- Ainsi que tout texte (loi, décret, arrêté, ...) modifiant ou complétant la Réglementation applicable.

Ces textes sont consultables sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

Les dispositions du code du travail relatives au PTP sont consultables :

- Dans la Partie législative : Sixième partie - Livre III - Titre II - Chapitre III
- Dans la Partie réglementaire : Sixième partie - Livre III - Titre II - Chapitre III

En outre, France compétences émet des recommandations au sujet du PTP conformément aux dispositions de l'article L.6123-5 10° du code du travail qui ont vocation à concerner les modalités et règles de prise en charge des financements alloués au titre du PTP, en vue de leur

⁵ [Article L6323-17-5](#)

harmonisation sur l'ensemble du territoire. Ces recommandations sont disponibles sur le site de France compétences accessible à l'adresse suivante : <https://www.francecompetences.fr/>

Outre le site de France compétences, le site <https://travail-emploi.gouv.fr/> édité par les principaux services du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et en particulier la Délégation à l'information et à la communication (DICOM) en lien avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et la Direction générale du travail (DGT) permet au Demandeur, à l'Employeur et à l'Organisme de formation de s'informer sur les dispositions applicables au PTP.

Article 4 – Entré en vigueur - Durée

Les présentes Conditions particulières d'intervention sont applicables à compter de la date de signature par l'Employeur.

En cas de prise en charge du financement du PTP par Transitions Pro, les présentes Conditions particulières d'intervention resteront en vigueur jusqu'à la date de prescription contractuelle visée à l'article 6.3 des présentes Conditions Particulières d'Intervention soit pour un délai ne pouvant excéder douze (12) mois après la fin de la formation du Bénéficiaire.

En cas de refus de prise en charge par Transitions Pro, les Conditions particulières d'intervention resteront en vigueur jusqu'à épuisement des délais de recours du Demandeur.

Article 5 – Obligations des parties

Article 5.1 Obligations de Transitions Pro

Prise en charge de la rémunération

Transitions Pro s'engage à prendre en charge les salaires et charges du Bénéficiaire d'un PTP selon les modalités définies dans la notification de décision diffusée à l'issue de la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale et les textes applicables⁶.

Les modalités de prise en charge de cette rémunération sont précisées à l'article 6 des présentes Conditions particulières d'intervention.

Cas des entreprises de moins de 50 salariés ⁷

A la demande de l'Employeur, Transitions Pro verse les avances mentionnées aux III de l'article D6323-18-1 et IV de l'article R6323-18-2-1 du code du travail mensuellement à l'Employeur au plus tard le 20 de chaque mois sous réserve d'avoir reçu les justificatifs de l'employeur dans les délais, sauf pour la 1ère avance qui est versée au plus tard 30 jours après la validation de l'échéancier chiffré.

⁶ Modalités de rémunération ([Articles D6323-18-1 à D6323-18-4](#)) du Code du travail.

⁷ Article R6323-18-1, III et R6323-18-2-1, IV code du travail.

Les montants des avances mensuelles seront plafonnés à 90% des échéances prévisionnelles telles que notifiées, et pourront faire l'objet d'actualisation, notamment en cas de modifications de calendrier, d'absences, de changement de situation, ou d'atteinte d'un montant cumulé représentant 90% de l'engagement global de salaire.

Article 5.2 Obligations de l'Employeur

Obligations relatives à la demande de financement

L'Employeur s'engage à fournir au salarié Demandeur l'ensemble des documents nécessaires à la constitution du dossier de demande de financement du PTP et à remplir le volet d'information qui le concerne.

Obligation de versement de la rémunération au Bénéficiaire du PTP

L'Employeur s'engage à faire l'avance de la rémunération et des charges assises sur cette rémunération selon les modalités de prise en charge définies dans la notification de décision diffusée à l'issue de la Commission paritaire, sous réserve de la présence effective du Bénéficiaire en formation.

Obligation de fourniture des justificatifs

L'Employeur s'engage à envoyer chaque mois à Transitions Pro le(s) bulletin(s) de salaire mensuel(s) concerné(s) du Bénéficiaire, pour le remboursement des salaires et charges.

Obligation d'information

L'employeur doit informer Transitions Pro de la survenance de tout événement pouvant avoir des conséquences sur le suivi par le salarié Bénéficiaire de l'action de formation ou le montant de la rémunération et des cotisations sociales légales et conventionnelles et adresse les justificatifs à Transitions Pro dans un délai de 72 heures.

Obligation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés ⁸

Pour bénéficier des avances mentionnées aux III de l'article D6323-18-1 et IV de l'article R6323-18-2-1 du code du travail, l'Employeur doit en faire la demande pour chaque Projet de Transition Professionnelle après avoir reçu la notification de prise en charge, justifier de ses effectifs, et accepter les modalités qui en découlent notamment l'échéancier chiffré, basé sur le calendrier de formation.

Pour déclencher la première avance, l'Employeur devra confirmer l'absence au poste de travail du fait de l'entrée en formation du salarié Bénéficiaire.

Au plus tard le 10 du mois suivant le versement de chaque avance, l'Employeur devra notamment fournir les bulletins de salaire et justificatifs prouvant l'assiduité du Bénéficiaire à

⁸ Article R6323-18-1, III et R6323-18-2-1, IV code du travail.

l'action de formation ou au stage en entreprise. A défaut, le versement des avances sera suspendu, et ne pourra être repris qu'après régularisation.

L'Employeur doit informer Transitions Pro de la survenance de tout événement pouvant avoir des conséquences sur le suivi par le Bénéficiaire de l'action de formation ou le montant de la rémunération et des cotisations sociales légales et conventionnelles et adresse les justificatifs avant le versement de l'avance suivante ou du solde dans un délai de 72 heures.

En cas de trop perçu au titre des avances versées par Transitions Pro, l'Employeur devra rembourser l'excédent au plus tard trente jours après la constatation du trop-perçu.

Article 6 – Dispositions financières⁹

DANS LE CADRE D'UN PTP CDI, L'EMPLOYEUR REMUNERE LE SALARIE ET SE FAIT REMBOURSER PAR TRANSITIONS PRO.¹⁰

DANS LE CADRE D'UN PTP CDD REALISE APRES LE TERME DU CONTRAT DE TRAVAIL, TRANSITIONS PRO VERSE DIRECTEMENT LA REMUNERATION AU BENEFICIAIRE.¹¹

Article 6.1 Conditions de prise en charge de la rémunération

Le remboursement du salaire et des charges du Bénéficiaire d'un PTP à l'Employeur est subordonné à la présence effective du Bénéficiaire à l'action de formation et à la fourniture des justificatifs visés à l'article 5.2 des présentes Conditions Particulières d'Intervention.

Par conséquent, le remboursement du salaire et des charges est réalisé au prorata des heures effectivement suivies et émargées par le Bénéficiaire et l'Organisme de formation par demi-journée.

Article 6.2 Conditions de versement de la rémunération

Le remboursement du salaire et des charges à l'Employeur s'effectue comme suit :

- pour la part fixe et éléments variables, mensuellement à hauteur de l'avance faite par l'Employeur,
- pour les primes annuelles, dans le cadre d'un système de gestion des réserves. Les primes sont provisionnées en attente du versement effectif par l'Employeur. Ainsi :
 - o en cas de versement de la prime durant le PTP, remboursement à l'Employeur au prorata des heures de formation effectivement suivies par le Bénéficiaire ; puis versement du solde en fin de PTP en fonction de l'assiduité du Bénéficiaire ;
 - o en cas de versement de la prime après la fin du PTP (exemple 13ème mois), remboursement de l'Employeur après le versement effectif de la prime par l'Employeur sur présentation du bulletin de salaire.

⁹ [Code du travail : articles D6323-18-1 à D6323-18-4](#) Modalités de rémunération.

¹⁰ [Article L6323-17-5 du Code du travail.](#)

¹¹ [Article D6323-18-2 du Code du travail.](#)

- pour les indemnités compensatrices de congés payés : elles seront forfaitairement remboursées sur la base de 10% du salaire de base brut mensuel et de la prime d'ancienneté.

Le remboursement des charges patronales sera effectué sur la base du taux contractualisé avec l'Employeur tel que mentionné dans la notification de la décision. Toutefois, s'il est constaté un taux de charges sociales patronales inférieur à celui contractualisé, le remboursement se fera au taux de charges patronales réel.

Révision de la rémunération de référence

La rémunération de référence sera révisée sur demande écrite et justifiée de l'Employeur dans deux situations :

- toute augmentation du SMIC lorsque le taux horaire brut de référence s'avère inférieur au nouveau montant du SMIC,
- toute augmentation conventionnelle collective lorsqu'elle affecte le taux horaire brut de base.

Révision des taux de charges sociales patronales

Transitions Pro prend en compte les variations (à la hausse comme à la baisse) des taux légaux et conventionnels sur sollicitation de l'Employeur.

L'Employeur devra adresser à Transitions Pro une demande de révision par écrit et lui fournir un justificatif.

En cas de constat, au moment du remboursement à l'Employeur par Transitions Pro, de l'application d'un taux de charges sociales patronales inférieur au taux de charges sociales patronales contractualisé sur les bulletins de paie, le remboursement par Transitions Pro se fera au réel du taux constaté sur ces derniers.

Transitions Pro rembourse l'Employeur dans un délai d'un mois après réception des bulletin(s) de salaire mensuel(s) concerné(s) du Bénéficiaire.

En l'absence de ces éléments, les salaires et charges ne pourront pas être remboursés par Transitions Pro à l'Employeur.

Article 6.3 Prescription contractuelle

Pour des raisons d'efficience du Dispositif PTP et afin de ne pas bloquer artificiellement les fonds alloués à ce Dispositif, aucun remboursement des salaires et charges ne pourra être réclamé par l'Employeur au-delà d'un délai de six (6) mois après la relance effectuée par Transitions Pro, ce délai ne pouvant excéder douze (12) mois après la fin de la formation.

A l'issu de ce délai, l'intégralité du dossier et les sommes afférentes seront intégralement soldés.

L'EMPLOYEUR RECONNAIT ETRE DUMENT INFORME DU FAIT QUE :

- **LES SALAIRES ET CHARGES NE POURRONT ETRE REMBOURSES PAR TRANSITIONS PRO QUE SI LES JUSTIFICATIFS PERTINENTS SONT ADRESSES A TRANSITIONS PRO DANS LES 6 MOIS SUIVANT LE VERSEMENT DU SALAIRE AU BENEFICIAIRE**
- **LE PAIEMENT DU SALAIRE DU BENEFICIAIRE EST SUBORDONNE A SON ASSIDUITE A L'ACTION DE FORMATION. PAR CONSEQUENT, IL EST REALISE AU PRORATA DES HEURES EFFECTIVEMENT SUIVIES ET EMARGEES PAR LE BENEFICIAIRE CHAQUE DEMI-JOURNEE**
- **EN CAS D'ABANDON DE LA FORMATION, LE BENEFICIAIRE CESSE D'ETRE PRIS EN CHARGE.**

Article 7 – Retenue ou fin de prise en charge

Toute absence, même justifiée, du Bénéficiaire ainsi que toute période d'interruption de l'action de formation en centre ou de stage entraîne une retenue sur les remboursements. Celle-ci est proportionnelle à la durée des absences relative à la prise en charge par Transitions Pro et ce qu'elle soit imputable à l'Organisme de formation ou au Bénéficiaire.

Toutefois, il y a prise en charge des jours fériés à conditions que les jours ouvrés précédents et/ou suivants ne soient pas chômés.

De même, en cas d'abandon de la formation, le Bénéficiaire cesse d'être pris en charge.

Par ailleurs, les périodes de stage en entreprise réalisées dans l'entreprise ou l'établissement qui emploie le Bénéficiaire, ne sont pas prises en charge par Transitions Pro.