

Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Le CPF de transition professionnelle en remplacement du congé individuel de formation

Le CIF a été remplacé par le CPFT au 1er janvier 2019.

Sommaire

- Qu'est-ce-que le CPF de transition professionnelle ?
- Quelle est l'ancienneté requise pour bénéficier d'un CPF de transition professionnelle ?
- Comment le salarié doit-il faire sa demande de CPF de transition professionnelle ?
- Comment le salarié est-il rémunéré durant le CPF de transition professionnelle ?
- Quelle information doit être faite aux représentants du personnel ?
- Références

Qu'est-ce-que le CPF de transition professionnelle ?

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CPF de transition professionnelle (CPFT) remplace le congé individuel de formation (CIF).

Il permet au titulaire du compte personnel de formation (CPF) de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le salarié mobilise ses droits inscrits sur son CPF afin de contribuer à une action de formation certifiante. Pour cela, il bénéficie d'un congé.

Le CPFT relève d'une initiative individuelle du salarié et ne peut être imposé par l'employeur.

Quelle est l'ancienneté requise pour bénéficier d'un CPF de transition professionnelle ?

- Si le salarié est en CDI :

Le salarié doit avoir une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise.

- Si le salarié est en CDD :

Le salarié doit avoir travaillé 24 mois consécutifs ou non, en tant que salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 12 derniers mois.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;

Les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Les salariés qui dans les 24 mois précédant leur demande ont été absent soit pour maladie professionnelle, soit pour une durée supérieure à une durée fixée par décret liée à un accident du travail ou à une maladie ou un accident non-professionnel.

- Si le salarié est intérimaire :

Le salarié intérimaire doit justifier de :

- 1600 heures d'intérim travaillées, toutes missions confondues, sur une période de référence de 18 mois ;
- Dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire (ETT) (ou le groupe d'ETT), dans laquelle il dépose sa demande de congé de transition professionnelle.

Pour les salariés en CDI intérimaire, les périodes d'intermission sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie à la date du départ en formation.

- Si le salarié est intermittent du spectacle :

L'intermittent du spectacle doit remplir :

- Une condition d'ancienneté commune à tous de 220 jours de travail ou cachets répartis sur les 2 à 5 dernières années ;
- Une condition d'ancienneté qui varie selon que l'intermittent est un technicien du spectacle enregistré, un technicien du spectacle vivant ou un artiste.

Comment le salarié doit-il faire sa demande de CPF de transition professionnelle ?

Le salarié doit adresser à l'employeur sa demande de CPFT :

- Au plus tard 120 jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption continue de travail d'au moins 6 mois.
- Au plus tard 60 jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

La demande de CPFT doit indiquer :

- La date du début de la formation ;
- La désignation et la durée de la formation ;
- Le nom de l'organisme qui en est responsable ;
- L'intitulé et la date de l'examen concerné.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande pour informer le salarié de son accord, ou des raisons motivant un éventuel report ou refus. Le report ne peut pas excéder 9 mois. Le défaut de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours vaut acceptation tacite.

L'employeur peut refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

<https://www.legisocial.fr/modele-lettre/formation/modele-gratuit-lettre-refus-cpft-employeur.html> »

Il peut aussi proposer un report du congé, dans la limite de 9 mois, dans les cas suivants :

- S'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, après consultation du CSE ;
- Ou pour effectifs simultanément absents.

<https://www.legisocial.fr/modele-lettre/formation/report-employeur-autorisation-absence-cpft.html> »

Spécificités pour les salariés intérimaires :

Le salarié intérimaire dépose sa demande de congé de transition professionnelle à l'ETT dans les délais ordinaires (120 jours ou 60 jours à l'avance selon le cas).

L'ETT peut reporter le congé lorsque la demande de congé et le début de l'action de formation interviennent au cours d'une même mission, avec certaines exceptions.

Après accord de l'ETT sur son congé, le salarié intérimaire demande la prise en charge de son projet de transition à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) compétente, au plus tard 4 mois après son dernier jour de mission. Son entrée en formation doit commencer au plus tard 6 mois après cette date.

L'ETT doit établir un contrat de mission ou une lettre de mission (CDI intérimaire) avec le salarié intérimaire, qui reste donc salarié de l'ETT durant son congé. L'ETT verse la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles. La CPIR rembourse ensuite l'ETT dans le délai d'un mois sur présentation des justificatifs.

Spécificités pour les intermittents du spectacle :

Le salarié intermittent adresse une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à la CPIR au plus tard 4 mois après son dernier jour de travail et doit entrer en formation au plus tard 6 mois après ce terme.

Il est rémunéré durant son projet de transition par la CPIR.

Comment le salarié est-il rémunéré durant le CPF de transition professionnelle ?

Si la formation est suivie pendant le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération minimale qui correspond à un pourcentage de son salaire moyen de référence qui est déterminé en fonction des salaires perçus au cours d'une période de référence (12 mois ou 4 derniers mois en CDD) :

- Pour un salaire moyen de référence inférieur ou égal à 2 SMIC : la rémunération perçue au titre du CPFT est égale à 100 % du salaire moyen de référence.
- Pour un salaire moyen de référence supérieur à 2 SMIC : la rémunération est égale à :
- 90 % du salaire moyen de référence, lorsque la durée du CPFT n'excède pas 1 an ou 1200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel ;
- 90 % du salaire moyen de référence pour la 1^{ère} année de formation ou pour les premières 1200 heures de formation, lorsque la durée du CPFT est supérieure à 1 an ou 1200 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^{ème}

La rémunération et les cotisations sont versées par l'employeur qui est ensuite remboursé par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) à compter de la réception des justificatifs.

Quelle information doit être faite aux représentants du personnel ?

Les représentants du personnel doivent être informés sur les CPFT accordés aux salariés de l'entreprise, et notamment sur leur objet, durée, coût, conditions d'accord ou de report, résultats.

Ces informations leur sont communiqués par le biais de la BDES dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise.

Références

Articles L 6323-17-1 à L 6323-17-6 du Code du Travail

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

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

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.

Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, art. 29.

[%LINK%](#)

<https://www.legisocial.fr/livrets-et-depliants/livret-nouveaux-dispositifs-formation-plan-developpement-competences-cpf-vae-cpf-tp.html> »