

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION N°2020-12-154

17 décembre 2020

Recommandation relative aux modalités de prise en charge des financements alloués aux projets de transition professionnelle engagés au titre du compte personnel de formation

Le Conseil d'administration de France compétences,

Vu le code du travail, notamment les articles L. 6123-5, L. 6323-17-2, L. 6323-17-6, R. 6123-8 et R. 6323-14-2,

Vu le 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 et aux conditions d'ouverture et de rémunération des projets de transition professionnelle,

Vu le 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,

Vu la délibération n°2020-12-149 fixant les modalités de répartition de la dotation relative au financement des projets de transition professionnelle aux Transitions Pro au titre de l'exercice 2021,

Vu la délibération n° 2019-12-318 du 19 décembre 2019 fixant les premières recommandations en matière de règles, priorités et modalités de prise en charge des financements alloués aux projets de transition professionnelle engagés au titre du compte personnel de formation,

Après en avoir délibéré le 17 décembre 2020,

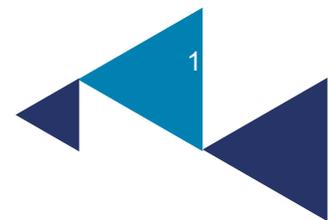
Décide

Article 1

La recommandation n°PTP-2020-03 de France compétences relative aux modalités de prise en charge des financements alloués aux projets de transition professionnelle engagés au titre du compte personnel de formation, telle qu'annexée à la présente délibération, est approuvée.

Elle devra être prise en compte par les Transitions Pro après un délai transitoire de trois mois maximum à compter du 1^{er} janvier 2021.

Sauf application anticipée, elle s'appliquera aux demandes de prise en charge d'un projet de transition professionnelle faisant l'objet d'une décision à compter de la date de fin du délai transitoire susmentionné.



Article 2

La recommandation mentionnée à l'article 1 et la réglementation en vigueur sont déclinées dans un guide applicable par les Transitions Pro pour leur mise en œuvre pratique.

La recommandation mentionnée à l'article 1 sera notifiée à la présidence des Transitions Pro.

Article 3

La présente délibération sera publiée sur le site internet de France compétences.

Fait à Paris

Le 17 décembre 2020

Jérôme TIXIER
Président du Conseil d'administration



Annexe :

Recommandation n°PTP-2020-03 de France compétences relative aux modalités de prise en charge des financements alloués aux projets de transition professionnelle engagés au titre du compte personnel de formation



Recommandation n°PTP-2020-03 de France compétences relative aux modalités de prise en charge des financements alloués aux projets de transition professionnelle engagés au titre du compte personnel de formation

Sommaire

Préambule	2
1. Modalités de calcul de la rémunération au titre d'un congé PTP et de ses accessoires	2
1.1. Détermination de la rémunération due au titre du congé PTP	2
1.3. Modalités de calcul du temps d'absence ou de formation donnant lieu à une prise en charge ...	6
1.3.1. Congé PTP continu et à temps plein.....	6
1.3.2. Congés PTP continus et à temps partiel.....	7
1.3.3. Congés PTP discontinus.....	9
1.4. Modalités de prise en charge des périodes de stages en entreprise.....	10
1.5. Modalités de prise en charge des charges sociales patronales du congé PTP	11
1.6. Modalités de prise en charge des congés payés générés par le congé PTP	11
2. Modalités de prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes	12
2.1. Frais pédagogiques	12
2.2. Frais annexes	13
2.2.1. Conditions d'attribution des aides	13
2.2.2. Forme, barème et conditions de versement de l'aide à la mobilité et des aides spécifiques	15
3. Modalités de prise en charge de cas particuliers.....	18
3.1. Modalité de prise en charge de la formation en toute ou partie à distance.....	18
3.2. Modalités de prise en charge des PTP se réalisant en totalité hors temps de travail	19
3.3. Modalités de gestion des évènements intervenant pendant la prise en charge	20
3.3.1. Rupture du contrat de travail pendant un congé PTP ou un PTP HTT.....	20
3.3.2. Autres évènements impactant la situation du bénéficiaire (hors rupture du contrat de travail).....	23
3.3.3. Evènements liés au suivi de la formation ou du stage.....	24



Préambule

L'autorisation délivrée par Transitions Pro de réalisation et de financement en tout ou partie des dépenses afférentes peut concerner selon le cas un projet de transition professionnelle (PTP) envisagé en tout ou partie durant le temps de travail sous la forme d'un congé (congé PTP) ou en totalité hors temps de travail (PTP HTT).

Le salarié bénéficiaire d'un congé PTP a droit à une rémunération égale à un pourcentage du salaire moyen de référence. La rémunération est fonction de chaque heure d'absence au poste de travail (ou des heures de formation) donnant lieu à prise en charge de Transitions Pro ainsi que des heures relatives aux périodes de stage en entreprise nécessaires à l'obtention de la certification visée. Les accessoires à la rémunération sont composés des charges sociales patronales et des congés payés générés par le congé PTP.

Conformément aux articles L. 6123-5, R. 6123-26 et R. 6323-14-2 du code du travail, la présente recommandation élaborée par France compétences arrête les modalités de prise en charge - d'un projet de transition professionnelle (congé PTP ou PTP HTT) tel que défini aux articles L. 6323-17-1 et suivants et D. 6323-9 et suivants du code du travail - s'imposant aux Transitions Pro mentionnées à l'article L. 6323-17-6 du code du travail.

1. Modalités de calcul de la rémunération au titre d'un congé PTP et de ses accessoires

Lorsque le projet de transition professionnelle autorisé par Transitions Pro est réalisé sur le temps de travail sous la forme d'un congé (congé PTP), le salarié bénéficie d'une rémunération pendant la durée de son projet.

1.1. Détermination de la rémunération due au titre du congé PTP

La présente recommandation précise les modalités de prise en charge de cette rémunération pour certains publics éligibles au congé PTP.

➤ Dossier congé PTP d'un salarié en CDI

La rémunération due au titre d'un congé PTP est égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire, déterminé en fonction des salaires perçus au cours d'une période de référence correspondante aux 12 mois précédant la formation.

Le salaire constitue la contrepartie de la prestation de travail fournie par le salarié dans le cadre de son contrat de travail. Le salaire de référence peut comprendre une part fixe et des éléments variables calculés sur la base du salaire moyen mensuel des 12 derniers mois d'activité précédant le congé.

Dans ce cadre, les éléments variables s'entendent de tous les éléments de salaire en espèce ayant un caractère permanent inhérent à l'emploi et un caractère obligatoire pour l'employeur, c'est-à-dire qu'ils sont inclus dans le salaire que le demandeur aurait perçu s'il avait continué de travailler.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Dans les éléments variables sont pris en compte :

- les primes quelle qu'en soit leur nature s'imposant à l'employeur. Il est considéré qu'elles ont un caractère permanent, inhérent à l'emploi du salarié, même si le salarié a provisoirement d'autres conditions de travail. Afin de pouvoir être pris en compte, les primes – prévues par le contrat de travail ou par accords collectifs, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur – doivent figurer dans le déclaratif des éléments variables que l'employeur s'engage à maintenir durant la période du congé de transition professionnelle.
- Les heures supplémentaires ou complémentaires récurrentes (dès lors qu'il y a au moins une répétition, par mention sur deux bulletins de salaire sur la période de référence).

Dans les éléments variables ne sont pas pris en compte :

- les primes (intéressement, participation...) liées à l'activité de l'entreprise et non exclusivement à l'activité du salarié ;
- les avantages et prestations en nature, que le salarié continue ou non à en jouir pendant la durée du congé ;
- les éventuels rappels de salaires perçus au titre d'une activité réalisée antérieurement à la période de référence ;
- les éléments n'ayant pas le caractère de salaire : les prestations sociales, les remboursements de frais professionnels, les indemnités versées à titre de dommages-intérêts en vue de réparer un préjudice (indemnité de licenciement dans le cadre ou non d'un PSE, indemnité transactionnelle, indemnité de rupture conventionnelle, indemnité dans le cadre d'un contentieux, indemnité de mise à la retraite, ...).

Le taux horaire brut de référence (THBR) est calculé conformément aux éléments complétés par l'employeur dans le dossier de demande de financement et mis en cohérence :

- S'agissant de la part fixe des salaires perçus sur la période de référence : avec le dernier bulletin de salaire ou le cas échéant avec bulletin de salaire antérieur, permettant d'identifier le taux horaire brut de base correspondant à un mois normal d'activité rémunérée (les bulletins de salaire mentionnant une activité partielle ou tout événement exceptionnel suspendant le contrat de travail sont ainsi reconstitués).
- S'agissant des éventuels éléments variables des salaires perçus sur la période de référence : avec les 12 derniers bulletins de salaire.



➤ **Dossier congé PTP d'un salarié en CDD**

La rémunération due au titre du congé PTP est égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire. Cette rémunération est versée par Transitions Pro dès lors que le congé se réalise après le terme du contrat de travail.

Les règles relatives à la rémunération de l'intéressé en congé PTP-CDD diffèrent sur un point par rapport à celles du salarié en congé PTP-CDI : la rémunération horaire de référence est calculée sur la base de la moyenne des salaires perçus au cours d'une période de référence correspondante aux 4 derniers mois en contrat de travail à durée déterminée. Sont exclues les rémunérations attachées aux contrats listés à l'article D. 6323-9 du code du travail.

Il est effectué le calcul de la moyenne de l'ensemble des éléments fixes et variables de rémunération effectivement perçus au titre de la période de référence. Dans ce cadre :

- Les éléments variables assis sur la rémunération totale versée au titre d'un contrat de travail (exemples : indemnité compensatrice de fin de contrat, 13ème mois et indemnité compensatrice de congés payés) doivent être proratisés au regard de la durée du contrat retenue pour la période de référence.
- Les autres éléments variables non assis sur la rémunération totale versée durant un contrat de travail sont pris en charge à leur montant réel.

Les bulletins de paie de la période de référence mentionnant une activité partielle ou un évènement exceptionnel sont mis en cohérence avec les bulletins de salaire correspondant à un mois normal d'activité au titre du même contrat de travail.

Afin de prendre en compte la particularité de certains salariés occasionnels (exemple : formateur occasionnel), la période de référence des 4 mois est traduite opérationnellement de la manière suivante : sont pris en compte les bulletins de salaire sur 80 jours ouvrés, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. Dès lors que la durée de travail n'est pas exprimée en heures, il conviendra de considérer l'activité d'une ou plusieurs heures sur une journée comme une journée de travail au sens de l'arrêté du 28 décembre 1987.

➤ **Dossier PTP d'un salarié artiste ou technicien intermittent du spectacle**

La rémunération due au titre du congé PTP est égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire. Cette rémunération est versée par Transitions Pro.

Le salaire moyen de référence de l'artiste ou technicien intermittent du spectacle est calculé - au prorata de chaque période travaillée ou chômée - sur la base :

- des salaires perçus au cours de la période de référence retenue pour justifier du respect de l'ancienneté d'intermittent du spectacle, c'est-à-dire, selon le cas, soit les 24 derniers mois, soit les 12 derniers mois avant le départ en formation. Dans ce cadre :
 - il convient de neutraliser toutes les périodes d'inactivité et les évènements exceptionnels impliquant une absence (hors congés payés) et de reconstituer un salaire de manière identique à la méthode retenue au titre du congé PTP CDD ;

- sont pris en compte les rémunérations des contrats afin de dispenser des enseignements dans des établissements d'enseignement ou de formation dans lesquels les intéressés interviennent au titre de leur profession pour transmettre leurs compétences conformément à l'article D. 5424-51 du code du travail. La rémunération au titre des heures d'enseignements ne peut être prise en compte au-delà de la limite en vigueur au titre du régime d'assurance chômage¹, sachant que ces heures sont comptabilisées en partant du 1^{er} jour de la période de référence.²
- et des indemnités versées par la caisse des congés payés spectacles sur cette même période de référence ;
- du montant de l'allocation d'assurance perçu par le salarié sur cette même période de référence. Dans ce cadre, il est déterminé une indemnisation moyenne.

➤ **Dossier PTP d'un salarié de particuliers employeurs**

Le salarié de particuliers employeur qui a obtenu de Transitions Pro l'autorisation pour réaliser un congé PTP et la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes a droit à une rémunération.

La rémunération due au titre de ce congé PTP est égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire.

Le salaire moyen de référence du salarié relevant de particuliers employeurs est calculé conformément à la nature du(de) son(ses) contrat(s) de travail, et au prorata du temps de travail. Cette rémunération est versée par Transitions Pro.

➤ **Révision de la rémunération de référence**

Dans le cadre des congés PTP pour lesquels la rémunération est versée par l'employeur, deux situations de révisions sont prises en compte par Transitions Pro :

- 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.

Cette révision se fait à la demande de l'employeur à l'appui de la transmission des pièces correspondantes.

Dans le cadre des congés PTP pour lesquels la rémunération est versée par Transitions Pro, une situation de révision est prise en compte par Transitions Pro : le(les) nouveau(x) bulletin(s) de salaire disponibles établis en application de contrats de travail ou avenants pris en compte dans la période de référence au titre du contrôle des conditions d'ancienneté.

Cette révision se fait à la demande du bénéficiaire à l'appui de la transmission des pièces correspondantes. Elle implique, après instruction, un nouveau passage en commission en l'absence de mandat donné par

¹ Au jour de la présente recommandation, la prise en compte de ces heures est limitée à 140 heures (par dérogation au plafond de 70 heures). La limite est portée à 170 heures (par dérogation au plafond 120 heures) pour les personnes âgées de 50 ans et plus à la date de fin du contrat retenu pour l'ouverture de droits (Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage et Décret n° 2020-928 du 29 juillet 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement des artistes et techniciens intermittents du spectacle).

² Le 1^{er} jour de cette période correspond au jour du départ en formation (J du mois N année N) au sens de la recommandation n° PTP 2020-01.



celle-ci à la direction ou à la présidence de Transitions Pro afin de réviser un dossier concerné et ce dans la limite d'un montant plafond préalablement déterminé.

La révision de la rémunération n'a pas d'incidence sur la prise en charge des coûts pédagogiques initialement notifiée.

1.2. Modalités de calcul de taux de prise en charge du salaire moyen de référence

Le taux de prise en charge du salaire moyen de référence mentionné à l'article D. 6323-18-4 du code du travail est un taux exprimé en brut. Il est déterminé en fonction des deux éléments suivants :

- le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) horaire brut défini par le code du travail (ne sont pas retenus les salaires minimum conventionnels) ;
- la durée de prise en charge de la rémunération (correspondant à la durée de l'autorisation d'absence ou à durée de la formation suivie au regard de la nature du PTP). A ce titre, les références d'1 an ou de 1 200 heures s'apprécient en incluant la durée de stage en entreprise pouvant être financée par Transitions Pro.

1.3. Modalités de calcul du temps d'absence ou de formation donnant lieu à une prise en charge

Le calcul de la durée et du montant de la prise en charge de la rémunération varie suivant que le congé PTP est continu et à temps plein, continu et à temps partiel ou discontinu.

Quelle que soit la forme de réalisation du congé PTP (temps plein, temps partiel ou discontinu), la durée de ce dernier est celle nécessaire à la formation, compte tenu du calendrier établi par le prestataire de formation.

1.3.1. Congé PTP continu et à temps plein

➤ Définition

Quel que soit le type de congé PTP (CDI, CDD, intérimaire, intermittent, particulier employeur), le projet de transition professionnelle est dit continu et à temps plein soit :

- lorsque le temps d'absence est égal à la durée hebdomadaire de travail à laquelle est (ou était pour la personne relevant des publics spécifiques³) habituellement soumis le salarié ;
- lorsque la durée hebdomadaire de la formation est au moins égale à 30 heures, le salarié ne reprenant pas son travail pendant la partie de la semaine durant laquelle il n'est pas en formation (s'il est toujours en contrat pour les publics spécifiques⁴) ;
- lorsque la durée hebdomadaire de la formation est au moins égale à 85 % de la durée hebdomadaire habituelle de travail à laquelle le salarié à temps partiel est (était pour la personne relevant des publics spécifiques⁵) soumis, ce dernier ne reprenant pas son travail pendant la partie de la semaine

³ Publics spécifiques : salariés en contrat de travail à durée déterminée, salariés titulaires d'un contrat de travail avec une entreprise de travail temporaire, salarié intermittent du spectacle qui relève des secteurs d'activité du spectacle vivant ou du spectacle enregistré

⁴ Cf note ci-dessus sur les publics spécifiques

⁵ Cf note ci-dessus sur les publics spécifiques



durant laquelle il n'est pas en formation (s'il est toujours en contrat pour les publics spécifiques⁶).

➤ **Calcul et versement de la rémunération prise en charge**

La rémunération prise en charge est calculée en appliquant le pourcentage de prise en charge, au salaire moyen de référence déterminée sur la base de la durée hebdomadaire habituelle de travail du salarié (ou ancien salarié, pour la personne relevant des publics spécifiques⁷).

Toute absence, même justifiée, du stagiaire en formation, ainsi que toute période d'interruption de l'action de formation prévue par le prestataire de formation entraîne une retenue sur la prise en charge de la rémunération. Toutefois, il n'est pas opéré de retenue dans l'hypothèse exclusive où l'action de formation est interrompue du fait de la survenance de jours fériés.

➤ **Durée maximale de prise en charge de la rémunération**

La prise en charge peut concerner des formations d'une durée supérieure à 1 an calendaire au titre d'une priorité établie par Transitions Pro en application notamment d'un accord de partenariat conclu (avec l'Etat, Région, Opc...) en application de l'article R. 6323-14-4 du code du travail détaillant les modalités de ce financement d'un PTP d'une durée supérieure et au regard des fonds alloués disponibles.

1.3.2. Congés PTP continus et à temps partiel

➤ **Définition**

Le congé PTP est défini différemment selon qu'il s'agisse d'un congé engagé :

- soit par un salarié en CDI, un salarié en CDD au cours de son contrat de travail, un salarié intérimaire ou un s'agissant d'un particulier employeur
- soit par un salarié après le terme de son CDD ou un salarié intermittent du spectacle.

Le tableau, ci-après, présente les différentes définitions applicables.

⁶ Cf note ci-dessus sur les publics spécifiques

⁷ Cf note ci-dessus sur les publics spécifiques



	Congé PTP salarié CDI, salarié CDD avec employeur, salarié intérimaire et salarié particulier employeur	Congé PTP CDD, congé PTP intermittent
<p>Définition du congé PTP continu et à temps partiel</p>	<p>Le congé PTP est dit continu et à temps partiel dans 3 cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 1er cas : lorsqu'il a été accordé pour une durée inférieure à la durée hebdomadaire habituelle de travail du salarié ; ➤ 2ème cas : lorsque la durée hebdomadaire de la formation est inférieure à 30 heures :et que, sauf accord contraire avec son employeur, le salarié reprend son travail pendant la partie de la semaine durant laquelle il n'est pas en formation ; ➤ 3ème cas : lorsque la durée hebdomadaire de la formation est inférieure à 85 % de la durée hebdomadaire habituelle de travail du salarié à temps partiel, et que, sauf accord contraire avec son employeur, le salarié reprend son travail pendant la partie de la semaine durant laquelle il n'est pas en formation. 	<p>Le congé PTP est dit continu et à temps partiel dans 2 cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ lorsque la durée hebdomadaire de la formation est inférieure à 30 heures (le salarié reprenant ou pas son travail pendant la partie de la semaine durant laquelle il n'est pas en formation s'il est toujours en contrat) ; ➤ lorsque la durée hebdomadaire de la formation est inférieure à 85 % de la durée hebdomadaire à laquelle le salarié à temps partiel est (était) habituellement soumis (le salarié reprenant ou pas son travail pendant la partie de la semaine durant laquelle il n'est pas en formation s'il est toujours en contrat).
<p>Calcul de la rémunération prise en charge</p>	<p>La rémunération prise en charge est calculée en appliquant le pourcentage de prise en charge, à la rémunération de référence versée :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ pendant la durée de l'autorisation d'absence pour le 1er cas, ➤ pendant la durée de la formation pour les 2ème et 3ème cas. 	<p>La rémunération prise en charge est calculée en appliquant le pourcentage de prise en charge, à la rémunération de référence versée pendant la durée de la formation.</p>

➤ **Calcul et versement de la rémunération prise en charge**

La rémunération est calculée, selon le cas, au regard de la durée de l'autorisation d'absence ou de la durée de la formation (voir tableau ci-dessus).

Son versement demeure conditionné au suivi des heures de formation. Toute absence, même justifiée, du stagiaire en formation, ainsi que toute période d'interruption de l'action de formation prévue par le prestataire de formation entraîne une retenue sur la prise en charge de la rémunération. Toutefois, il n'est pas opéré de retenue dans l'hypothèse exclusive où l'action de formation est interrompue du fait de la survenance de jours fériés.

➤ **Durée maximale de prise en charge de la rémunération**

La prise en charge peut concerner des formations d'une durée supérieure à 1 200 heures de formation au titre d'une priorité établie par Transitions Pro en application notamment d'un accord de partenariat conclu (avec l'Etat, Région, Opco...) en application de l'article R. 6323-14-4 du code du travail détaillant les modalités de ce financement d'un PTP d'une durée supérieure et au regard des fonds alloués disponibles.

1.3.3. Congés PTP discontinus

➤ **Définition**

Le congé PTP est dit discontinu lorsqu'il est accordé pour une action de formation constituée de plusieurs séquences, sessions ou modules alternant avec des périodes de reprise de travail (ou tout autre suspension du PTP) d'une durée minimale d'une semaine calendaire (du lundi au dimanche), elles-mêmes non liées à la fermeture de l'organisme de formation.

➤ **Calcul de la rémunération prise en charge**

Chacune des périodes du congé PTP correspondant aux différentes composantes de l'action de formation pouvant être à temps plein ou à temps partiel, le caractère à temps plein ou à temps partiel s'apprécie globalement par période.

Par période, il convient de considérer chaque séquence, session ou module alternant avec des périodes de reprise de travail (ou tout autre suspension du PTP), elles-mêmes non liées à la fermeture de l'organisme de formation.

Les modalités de calcul de la rémunération prise en charge sont déterminées pour chaque période en fonction des règles définies ci-dessus pour les congés PTP à temps plein ou à temps partiel.

➤ **Durée maximale de prise en charge de la rémunération**

La prise en charge peut concerner des formations d'une durée supérieure à 1 200 heures de formation au titre d'une priorité établie par Transitions Pro en application notamment d'un accord de partenariat conclu (avec l'Etat, Région, OPCO...) en application de l'article R. 6323-14-4 du code du travail détaillant les modalités de ce financement d'un PTP d'une durée supérieure et au regard des fonds alloués disponibles.

1.4. Modalités de prise en charge des périodes de stages en entreprise

Conformément à l'article D. 6323-18-1 du code du travail, la demande de prise en charge d'un projet de transition professionnelle (PTP) peut prévoir l'accomplissement, par le salarié, d'une période de stage en entreprise lorsque celle-ci est nécessaire à l'obtention de la certification prévue par le projet de transition professionnelle.

Pour être prise en charge au titre de la rémunération, la période de stage en entreprise doit :

- s'articuler avec une formation certifiante suivie au titre du congé PTP ;
- être obligatoire pour l'obtention de la certification ;
- se réaliser au titre d'un congé PTP (effectué en toute ou partie sur le temps de travail) autorisé par Transitions Pro et dans une entreprise qui n'est pas celle qui emploie le salarié ayant fait la demande de prise en charge (des modalités particulières peuvent être mises en œuvre pour prendre en compte des consignes gouvernementales liées à une situation exceptionnelle notamment une crise sanitaire).

La durée maximale de prise en charge de la rémunération de la période de stage dans le cadre du congé PTP est plafonnée à 30% de la durée des enseignements qui constituent le cycle pédagogique, à l'exception des cas où le référentiel de certification de la certification visée par le projet de transition professionnelle prévoit formellement une durée supérieure ; dans ces cas, la prise en charge est faite à hauteur de la durée réelle (100 %) dans la limite de la durée minimale obligatoire de la période de stage pratique en entreprise prévue par le référentiel en vigueur.

Par durée d'enseignements qui constituent le cycle pédagogique, il convient d'entendre la combinaison d'une formation théorique et pratique en centre de formation, assurée par l'organisme de formation. Cette durée est mentionnée au titre du positionnement du salarié figurant au dossier de demande de prise en charge.

Par référentiel en vigueur, il convient d'entendre un document probant établi par le ministère ou l'organisme certificateur rendant obligatoire la période de stage pratique en entreprise au titre de la certification professionnelle (ou du ou des blocs de compétences de cette certification) de la certification ou de l'habilitation visée et prévoyant, le cas échéant, une durée pour celle-ci (durée minimale et maximale ou durée unique considéré alors comme durée minimale). Cette information peut être matérialisée, le cas échéant, par la fiche du répertoire national tenu par France compétences établie sur la base des informations communiquées par le ministère ou l'organisme certificateur.

Un extrait et les références de ce référentiel (ou de la fiche au répertoire) font partie des pièces et informations du dossier de demande de prise en charge renseigné par l'organisme de formation.

Toute absence, même justifiée, du bénéficiaire en stage, ainsi que toute période d'interruption du stage prévue par l'entreprise d'accueil entraîne une retenue sur la prise en charge de la rémunération. Toutefois, il n'est pas opéré de retenue dans l'hypothèse exclusive où le stage est interrompu du fait de la survenance de jours fériés.

1.5. Modalités de prise en charge des charges sociales patronales du congé PTP

Selon l'effectif et les démarches de l'entreprise, le remboursement ou le versement d'une avance des charges sociales patronales est dû à l'employeur par Transitions Pro qui a autorisé la réalisation et le financement du congé. Ce remboursement ou cette avance sont déterminés sur la base des documents émis par l'employeur pour l'ensemble des cotisations sociales patronales légales et conventionnelles assises sur le salaire moyen de référence.

Il appartiendra à l'employeur de produire un justificatif des charges sociales patronales versées si le bulletin de salaire ne les mentionne pas exhaustivement.

La détermination des charges sociales patronales à prendre en charge est réalisée comme suit :

- Le salaire moyen de référence comprend ou pas des éléments variables. Le taux des charges sociales patronales dues à l'employeur et déclaré par ce dernier est vérifié sur la base de la moyenne des 12 derniers bulletins de salaire produits pour l'instruction précédant l'engagement du coût du dossier en commission, mis en cohérence le cas échéant avec le document récapitulatif de l'employeur identifiant les charges sociales n'apparaissant pas sur un bulletin de salaire.
- En l'hypothèse d'une absence de longue durée (ex. : maladie, congé parental...) sans réintégration du poste de travail avant l'instruction de la demande de prise en charge, le taux des charges sociales patronales dues à l'employeur est calculé sur la base du déclaratif contractuel de l'employeur, le cas échéant avec le document récapitulatif de l'employeur identifiant les charges sociales patronales n'apparaissant pas sur un bulletin de salaire.

Transitions Pro peut solliciter auprès de l'employeur un tableau détaillé des charges permettant d'explicitier un taux de charges anormal déclaré.

Le remboursement des charges sociales patronales sera effectué sur la base du taux notifié à l'employeur par Transitions Pro. Toutefois, s'il est constaté sur la période un taux de charges sociales patronales inférieur à celui contractuel, le remboursement se fera au taux de charges sociales patronales réel.

Par ailleurs, sur demande de l'employeur, le taux de charges sociales patronales devra être révisé annuellement pour tenir compte des variations légales et/ou conventionnelles collectives révisés au 1er janvier de chaque année.

1.6. Modalités de prise en charge des congés payés générés par le congé PTP

Conformément à l'article L. 6323-17-4 du code du travail, la durée du PTP, dès lors qu'il est réalisé au titre d'un congé, ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des salariés en matière de congé payé annuel dans leur entreprise.

Les congés payés générés par le PTP sont pris en charge par Transitions Pro à hauteur d'un forfait équivalent à 10 % de la rémunération du PTP, hors charges sociales patronales, pour tous les secteurs d'activité.



2. Modalités de prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes

2.1. Frais pédagogiques

Dès lors que le PTP (congé PTP ou PTP HTT) est autorisé, Transitions Pro assure, durant la période, la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes aux frais pédagogiques (théorie + pratique en centre de formation) et aux frais de validation des compétences et des connaissances afférents à la formation certifiante dans la limite d'un plafond.

Pour un congé PTP, le montant de la prise charge varie en fonction de la rémunération financée pendant le congé selon trois critères A, B et C (cf. tableau ci-après) et des compléments de financement mobilisés par le salarié et ayant fait l'objet d'une confirmation au regard des pièces figurant au dossier (engagement écrit d'un financeur, exemple : l'employeur du salarié), afin de diminuer le coût total du dossier pour lequel un financement est demandé.

Ces 3 critères s'appliquent dans l'ordre chronologique (A puis B puis C) et les seuils de rémunération sont appréciés en fonction de la rémunération brute horaire prise en charge par Transitions Pro.

Pour un PTP HTT, la prise en charge est partielle ou globale et limitée par les deux plafonds exclusifs mentionnés aux critères B et C (cf. tableau ci-après).

Le bénéficiaire du congé PTP ou PTP HTT mobilise les droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF) pour contribuer au financement de la formation certifiante. Ses droits sont mobilisés prioritairement par Transitions Pro pour le financement de ces frais pédagogiques et de validation. Aucun laissé à charge sur les frais pédagogiques et de validation ne peut être appliqué par la commission dès lors que les droits inscrits sur le compte permettent de couvrir le coût de cette formation certifiante.

Le règlement de la prise en charge est conditionné à la présence effective du bénéficiaire en formation attesté par la transmission du certificat de réalisation établi par l'organisme de formation.

Le règlement de la prise en charge est conditionné à la présence effective du bénéficiaire en formation attesté par la transmission du certificat de réalisation établi par l'organisme de formation.

Critère	Rémunération brute horaire prise en charge	Seuil de rémunération
A	Inférieure ou égale à 2 SMIC brut	Prise en charge totale dans la limite des plafonds B et C ci-dessous définis : pas de reste à charge dans la limite des plafonds ci-dessous définis.
	Supérieure à 2 SMIC brut mais inférieure à 3 SMIC brut	Prise en charge partielle dans la limite des plafonds ci-dessous définis : laissé à charge de 5 % de la rémunération brute pris en charge par Transitions Pro après mobilisation de la totalité des droits inscrits au CPF
	Supérieure à 3 SMIC brut	Prise en charge partielle dans la limite des plafonds ci-dessous définis : laissé à charge de 10 % de la rémunération brute pris en charge par Transitions Pro après mobilisation de la totalité des droits inscrits au CPF.
B	Plafond général de prise en charge des frais pédagogiques et de validation : 18 000 € HT soit 21 600 € TTC (1)	
C	Plafond horaire de prise en charge des frais pédagogiques et de validation : 27,45 € HT soit 32,94 € TTC (1)	

(1) L'atteinte du plafond s'apprécie déduction faite des compléments de financement mobilisés par le salarié faisant l'objet d'une confirmation de co-financement au dossier de demande

2.2. Frais annexes

2.2.1. Conditions d'attribution des aides

Le suivi de la formation par le bénéficiaire d'un projet de transition professionnelle peut occasionner des frais annexes, composés des frais de transport, de repas et d'hébergement.

L'autorisation de réalisation du projet délivrée par Transitions Pro peut être accompagnée par un accord de prise octroyant une aide à la mobilité et, pour les territoires d'Outre-Mer, une aide spécifique complémentaire pour les bénéficiaires relevant des Transitions Pro Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et Réunion.



Les conditions d'attribution et de versement de ces aides sont les suivantes :

➤ **Conditions applicables à l'octroi de l'aide à la mobilité et des aides spécifiques**

Le bénéficiaire d'une aide (aide à la mobilité ou aide spécifique complémentaire) est conditionné à :

- une demande du salarié au titre de son dossier de demande de prise en charge. Son octroi est systématique dès lors que le projet de transition professionnelle sollicitant cette aide est autorisé par Transitions Pro ;
- à l'absence de maintien par l'employeur de la prise en charge de l'abonnement du titre de transport et/ou du titre-restaurant (ou de la prime de déjeuner selon le cas) ou de la prise en charge de ces frais par un autre financeur.

Transitions Pro ne peut réduire le montant prévu au titre du barème en vigueur ou supprimer le principe de l'octroi d'une aide.

Lorsque le salarié est éligible à une aide et indique dans son dossier qu'il renonce à celle-ci, le montant de cette aide non sollicitée est indiqué comme cofinancement personnel dans son dossier présenté en commission.

➤ **Condition complémentaire applicable à l'octroi de l'aide à la mobilité : un trajet minimum**

L'aide à la mobilité est disponible auprès de toutes les Transitions Pro.

Outre le respect des conditions mentionnées au 2.1.1., son octroi est conditionné au respect d'une condition complémentaire, celle d'une différence minimum par rapport au trajet lieu de domicile principal⁸ et lieu de travail :

- Pour la période en organisme de formation :
 - o Pour un organisme de formation établi dans la région du domicile du salarié ou hors de cette région : le demandeur peut bénéficier d'une aide à la mobilité dès lors que la différence entre la distance du trajet (aller) entre le domicile et le lieu de travail et celle entre le domicile et lieu de formation est égale ou supérieure à 20 kms ;
- Pour la période de stage en entreprise : le demandeur peut bénéficier d'une aide à la mobilité dès lors que la différence entre la distance du trajet (aller) entre le domicile et le lieu de travail et celle entre le domicile et lieu de stage est égale ou supérieure à 20 kms.

Le calcul du nombre de kilomètres s'effectue sur le site <https://fr.mappy.com/> avec l'option « itinéraire le plus court » et de ville à ville.

Cette condition complémentaire liée au trajet minimum est aménagée pour 2 publics spécifiques selon les modalités suivantes :

- Pour les demandeurs dont la rémunération prise en charge au titre du congé PTP est inférieure à 1000 € brut une règle spécifique d'octroi est prévue :
 - Le versement de l'aide à la mobilité est systématique et sans condition de distance minimale sur la base de la première tranche prévue au titre du barème (soit 8€/jour de présence) ;
 - A compter de 50 kms, il se voit appliquer la tranche correspondante à son kilométrage et au lieu de formation ou de stage.
- Pour les demandeurs relevant de la compétence de Transitions Pro Guadeloupe, Guyane,

⁸ Lieu de résidence figurant dans le dossier (contrat de travail, bulletin de salaire) au jour de la transmission de la demande.



Martinique, Mayotte ou Réunion souhaitant se former en dehors de leur territoire, il sera appliqué la tranche correspondante à la distance entre le domicile secondaire ((lieu faisant l'objet d'un justificatif d'hébergement) et le lieu de formation (ou de stage) sans comparaison avec le trajet entre lieu du domicile principal et le lieu de travail.

2.2.2. Forme, barème et conditions de versement de l'aide à la mobilité et des aides spécifiques

L'**aide à la mobilité** correspond à un forfait global de prise en charge des frais de déplacement, de repas et d'hébergement. Elle prend la forme d'un forfait journalier. Le versement mensuel de ce forfait est conditionné à la présence effective du bénéficiaire en formation et/ou en stage en entreprise attestée par la transmission du certificat de réalisation établi par l'organisme de formation. Une même journée cumulant de la formation et du stage en entreprise ne peut faire l'objet que d'une aide forfaitaire.

Le barème de l'aide à la mobilité prévoit différentes tranches au regard de la distance obtenue au titre de la recherche et, le cas échéant, le nombre d'habitants de la ville du lieu de formation ou du lieu de stage en entreprise. Au regard de la spécificité de son territoire couvert par un même réseau de transport en commun, un barème dédié est prévu au titre de l'aide à la mobilité des demandeurs relevant de Transitions Pro Ile-de-France.

Dès lors que le dossier relève de la compétence de Transitions Pro Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte ou Réunion, une **aide spécifique complémentaire** est prévue afin de prendre en compte la particularité des frais de transport et/ou d'hébergement des bénéficiaires relevant de ces territoires. Cette aide spécifique est versée sous la forme d'un remboursement aux frais réels plafonnés et selon une fréquence spécifique (mensuelle ou à la fin de la formation selon son objet) et sous réserves de la présence effective du bénéficiaire en formation et/ou en stage en entreprise attestée par la transmission du certificat de réalisation établi par l'organisme de formation et de la production des factures liées aux dépenses afférentes.

Aucune aide à la mobilité ou aide spécifique n'est versée dans les cas suivants :

- pour les journées de formation suivie à distance ;
- pour les journées de stage en entreprise, se déroulant au sein de l'entreprise du salarié (appréciée au niveau du n° SIREN) ;
- pour les PTP en totalité hors temps de travail.

Sous réserve de l'application de la modalité spécifique d'octroi de l'aide à la mobilité prévue pour les demandeurs dont la rémunération prise en charge au titre du congé PTP est inférieure à 1000 € brut mentionnée au paragraphe 2.1.2., le barème applicable et les conditions de versement de l'aide à la mobilité et des aides spécifiques sont les suivantes :

Tranches	Nombre de kilomètres obtenu au titre de la recherche ou lieu de formation ou stage	Type d'aide et montant pendant la formation et/ou le stage en entreprise	Fréquence du versement et justificatif(s)
Tranche 1	Entre 20 et 49 kms (inclus)	Aide à la mobilité : forfait de 8 €/jour de présence	Paiement mensuel sous réserve de l'assiduité attestée par le certificat de réalisation
Tranche 2	Entre 50 et 299 (inclus)	Aide à la mobilité : forfait de 16 €/jour de présence	
Tranche 3 : Villes de moins de 200 000 habitants*	A partir de 300 kms	Aide à la mobilité : forfait de 19 €/jour de présence	
Tranche 3 bis : Villes à partir de 200 000 habitants (1) *	A partir de 300 kms	Aide à la mobilité : forfait de 25 €/jour de présence	
Bénéficiaires relevant de Transitions Pro Ile-de-France	Lieu de formation (ou stage) en Ile-de-France	Aide à la mobilité : remboursement de 50% de l'abonnement du titre de transport (Navigo) au regard du nombre de zones nécessaires	Paiement mensuel sous réserves : ✓ de l'assiduité attestée par le certificat de réalisation ✓ du justificatif de paiement Navigo
	Lieu de formation (ou stage) en dehors de l'Ile de France	- Aide à la mobilité : forfait journalier octroyé dans le respect des tranches 1 à 3 bis	Paiement mensuel sous réserve de l'assiduité attestée par le certificat de réalisation
Bénéficiaires relevant de Transitions Pro : Guadeloupe ou Guyane ou	Lieu de formation (ou de stage) dans la région d'intervention de Transitions Pro	- Aide à la mobilité : forfait journalier octroyé dans le respect des tranches 1 à 3 bis - Aide spécifique « Transports fluviaux ou liaisons archipel » (réservée aux bénéficiaires relevant des Transitions Pro Guyane et Guadeloupe) : frais réels pour un aller/retour (pirogue/bateau/avion) du domicile principal (lieu de la commune de l'intérieur pour la Guyane ; ile de l'archipel pour la Guadeloupe) au lieu de formation ou de stage (situé au littoral pour la Guyane ; situé sur une autre ile de l'archipel pour la Guadeloupe) - Aide spécifique hébergement (chambre/Studio/hôtel) : (réservée aux bénéficiaires relevant de Transitions Pro Guyane) : remboursement aux frais réels plafonnés (plafond de 300€ par mois applicable à défaut de plafond inférieur fixé par Transitions Pro)	- Aide à la mobilité : paiement mensuel sous réserve de l'assiduité attestée par le certificat de réalisation - Aide spécifique « Transports fluviaux ou liaisons archipel » : paiement mensuel sur présentation de factures relatives aux déplacements pour les frais fluviaux - Aide spécifique « hébergement » – paiement mensuel sous réserves : ✓ de l'assiduité attestée par le certificat de réalisation ✓ de la présentation des copies des quittances de loyer et du bail (chambre/studio) ou des factures (hôtel)



<p>Martinique ou Mayotte ou Réunion</p>	<p>Lieu de formation (ou de stage) hors de la région d'intervention de Transitions Pro</p>	<p>- Aide à la mobilité : forfait journalier octroyé dans le respect des tranches 1 à 3 bis (4)</p> <p>- Aide spécifique « Transports » : remboursement aux frais réels plafonnés (plafond de 1000€ applicable à défaut de plafond inférieur fixé par Transitions Pro) d'un seul trajet aller-retour en classe économique ou équivalente (3) ° ainsi que des frais liés à ce trajet de l'aéroport au domicile secondaire, en transport en commun (RER/Métro/Bus/Tram), en entreprise de transport (taxi ou VTC) (2).</p> <p>- Aide spécifique hébergement (chambre/studio/hôtel) (réservée aux bénéficiaires du PTP dont la rémunération durant le congé est inférieure ou égale à 1,5 SMIC) : remboursement aux frais réels plafonnés (plafond de 300€ par mois applicable à défaut de plafond inférieur fixé par Transitions Pro)</p>	<p>- Aide à la mobilité : paiement mensuel sous réserve de l'assiduité attestée par le certificat de réalisation</p> <p>- Aide spécifique « Transports » - paiement à l'issue de la formation sous réserves :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ de l'assiduité attestée par le certificat de réalisation ✓ de la présentation de factures <p>- Aide spécifique « hébergement » – paiement mensuel sous réserves :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ de l'assiduité attestée par le certificat de réalisation ✓ de la présentation des copies des quittances de loyer et du bail (chambre/studio) ou des factures (hôtel)
<p>(1) Selon l'INSEE : Paris, Lyon, Marseille, Toulouse, Nice, Nantes, Strasbourg, Montpellier, Bordeaux, Lille, Rennes (2) Ne sont pas pris en compte les frais liés aux déplacements liés à la location de véhicule ou vélo. (3) La classe économique doit être privilégiée. Cependant, la prise en charge d'un voyage dans une autre classe est possible sur remise d'un justificatif démontrant que les conditions tarifaires sont les mêmes ou sont plus avantageuses que celles d'un voyage en classe économique (4) Pour le bénéficiaire d'un PTP domicilié en Outre-Mer se formant dans un autre territoire, il sera retenu la tranche correspondante à la distance entre le domicile secondaire (lieu faisant l'objet d'un justificatif d'hébergement) et le lieu de formation (ou de stage) sans comparaison avec le trajet entre lieu du domicile principal et le lieu de travail.</p>			

3. Modalités de prise en charge de cas particuliers

3.1. Modalité de prise en charge de la formation en toute ou partie à distance

La formation à distance constitue une modalité pédagogique. Conformément aux L. 6313-2 et D. 6313-3-1 du code du travail, la mise en œuvre d'une formation en tout ou partie à distance comprend :

- Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

La formation à distance repose donc sur une durée moyenne de formation (et non une durée effective), correspondant à la durée estimée nécessaire pour effectuer, de manière synchrone (formation en temps réel à des horaires donnés : classe virtuelle, webconférence...) et/ou asynchrone (formation pouvant être suivie quand le stagiaire le souhaite durant les périodes identifiées au calendrier), les activités pédagogiques encadrées.⁹

Le temps de travail personnel non encadré inhérent à toute formation (en présentiel ou à distance) ne fera pas l'objet d'une prise en charge. La durée estimée par l'organisme de formation ne doit donc pas le prendre en compte.

La détermination de cette durée estimée – qui relève de la responsabilité de l'organisme de formation au titre de son ingénierie pédagogique¹⁰ - est individualisée et fait suite au positionnement préalable du bénéficiaire.¹¹

Le programme et le calendrier détaillés de la formation doivent comprendre une répartition mensuelle de cette durée et sont accompagnés d'un engagement de l'organisme de formation identifiant la nature des pièces qui serviront à établir les certificats de réalisation¹² dans le respect de la réglementation en vigueur. Cette répartition mensuelle est effectuée au regard du (des) jalon(s) programmés sur le mois.¹³

Cette durée estimée et cette répartition mensuelle figurant au programme et au calendrier détaillés servent de base :

⁹ L'organisme de formation assure notamment une assistance pédagogique de l'apprenant. Cet accompagnement à distance — synchrone et/ ou asynchrone – par une ou des personnes-ressources de l'organisme de formation, permet de garantir la progression pédagogique des apprenants et de faciliter leur appropriation des connaissances, et si nécessaire également, d'ajuster le déroulement du parcours en fonction des besoins des individus.

¹⁰ Notamment à partir de durées observées dans d'autres parcours de formation et/ou des bonnes pratiques et usages de la profession

¹¹ Le positionnement préalable doit permettre d'élaborer le parcours individualisé du bénéficiaire (contenu, durée, modalités, ressources, ...). La durée estimée qui en découle doit prendre en compte les acquis de la personne, l'adéquation des modalités pédagogiques et des ressources mises à disposition ainsi que le rythme d'apprentissage prévisible.

¹² Au titre de son engagement, l'organisme identifie le type de pièces qu'il conserve. Exemples :

- feuilles d'émargements / relevés de connexion ou tous documents et données justifiant la participation effective du bénéficiaire à l'action de formation ;
- documents relatifs au positionnement, au suivi, à l'accompagnement et à l'assistance technique et pédagogiques du bénéficiaire ;
- justificatifs de la réalisation des travaux par le bénéficiaire ;
- attestation de passage / de réussite ou comptes rendus d'évaluations intermédiaires et/ou finales ;
- autres éléments probants à préciser.

¹³ Pratique consistant à décomposer le parcours de formation en périodes (par ex. 15 jours) identifiant des activités pédagogiques attendues. Ces jalons intermédiaires doivent être indiqués dans le calendrier et le programme détaillés. L'atteinte d'un jalon permet d'adresser le certificat de réalisation mensuel, et la facture à Transitions Pro conformément aux échéances prévues avec le financeur.



- Pour l'établissement de l'autorisation d'absence du salarié dans le cas d'un congé ;
- Pour l'établissement de la prise en charge de la rémunération et des frais pédagogiques de la formation en toute ou partie à distance par Transitions Pro. La formation à distance pourra faire l'objet, le cas échéant, d'une priorité régionale (au titre de la catégorie « Les projets présentant une ingénierie de formation ou de parcours valorisée en région ») pouvant distinguer, le cas échéant, selon que la formation se réalise en toute ou partie de manière asynchrone.

Aucune prise en charge des frais annexes ne peut être attribuée en cas de formation en totalité à distance.

Le règlement de la prise en charge est conditionné à la réalisation effective par le bénéficiaire des activités pédagogiques permettant de considérer comme atteint le ou les jalons prévus sur le mois. Cette réalisation est attestée par la transmission :

- la transmission du certificat de réalisation (au sens du 7° de l'article D. 6323-20-4 du code du travail et de l'arrêté du 21 décembre 2018) établi chaque mois par l'organisme de formation dans le respect de la répartition mensuelle figurant au dossier de demande.
- Et en cas de versement de la rémunération par l'employeur, l'attestation par ce dernier, chaque mois, de l'absence du salarié de son poste de travail pour la durée moyenne prise en charge par Transitions Pro et figurant sur le certificat de réalisation établi par l'organisme de formation.

Le dépôt du certificat de réalisation dans le système d'information de Transitions Pro par l'organisme de formation vaut transmission par l'employeur ou le bénéficiaire au sens de l'article R. 6323-10-4 du code du travail, dès lors que l'employeur ou le bénéficiaire le valide.

3.2. Modalités de prise en charge des PTP se réalisant en totalité hors temps de travail

Un projet de transition professionnelle hors temps de travail (PTP HTT) :

- Doit satisfaire aux mêmes conditions et critères qu'un congé PTP à l'exception de la condition liée à l'obtention préalable d'une autorisation d'absence de la part de l'employeur ;
- implique que le coût de la formation certifiante visé soit supérieur au montant des droits inscrits sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié demandeur ;
- implique la mobilisation d'un temps personnel ou non-travaillé pour la réalisation de la formation certifiante.

Le PTP HTT se distingue du congé PTP sur trois points intimement liés : l'absence d'une demande autorisation d'absence auprès de l'employeur, l'absence de demande de prise en charge d'une rémunération par voie de conséquence, une décision de prise en charge de Transitions Pro se prononçant uniquement sur les seuls frais pédagogiques.

Le PTP HTT ne peut se présumer et doit résulter d'une volonté claire et non équivoque exprimée par le salarié au titre du dossier de demande de prise en charge. Les salariés en CDD, les salariés titulaires d'un contrat de travail avec une entreprise de travail temporaire et les salariés intermittents du spectacle, peuvent solliciter un PTP HTT se réalisant après le terme du contrat de travail pris en compte au titre de la période de référence.



Afin de permettre l'examen, l'autorisation et la prise en charge du PTP HTT par la commission, le salarié identifie au titre de son dossier de demande le temps mobilisé et sa situation professionnelle pendant le PTP sollicité. Ces éléments permettent d'apprécier la pertinence du parcours de formation ainsi que la pertinence des modalités de financement.

Concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT-MP), Transitions Pro s'informe auprès de l'assurance maladie de la couverture dont le salarié est susceptible de bénéficier au titre de sa formation réalisée dans le cadre du PTP HTT, notamment s'il a souscrit à l'assurance volontaire AT-MP de la sécurité sociale. Dans le cas contraire, le bénéfice de la couverture AT-MP est subordonné au versement de cotisations.

Les obligations autres que celles relatives au paiement des cotisations incombent à l'organisme de formation dans lequel est effectuée la formation conformément à la réglementation en vigueur.

3.3. Modalités de gestion des évènements intervenant pendant la prise en charge

Le salarié informe Transitions Pro de tout évènement pouvant avoir des conséquences sur la validité des informations et pièces transmises initialement, le suivi de l'action de formation (ou du stage en entreprise) ou la prise en charge accordée.

Outre la décision de rupture du contrat de travail, plusieurs évènements prévisibles ou non sont susceptibles de se produire durant le projet de transition professionnelle (congé PTP ou PTP HTT). Ces évènements peuvent avoir pour conséquence, selon le cas, la suspension, la cessation ou la réduction de la prise en charge de Transitions Pro.

3.3.1. Rupture du contrat de travail pendant un congé PTP ou un PTP HTT

La réglementation prévoit le maintien de la prise en charge jusqu'au terme de l'action suivie au titre du PTP, quel que soit le statut de la personne au démarrage de l'action pour les ruptures à l'initiative de l'employeur ou, sous certaines conditions, à l'initiative du salarié, sous réserve que l'accord de prise en charge de Transitions Pro soit antérieur à la manifestation de la volonté de rompre le contrat de travail.

Le salarié informe Transitions Pro de tout évènement pouvant avoir des conséquences sur la validité des informations et pièces transmises initialement, le suivi de l'action de formation ou la prise en charge accordée.

A titre expérimental et par assimilation, le maintien de la prise en charge intervient également en cas de rupture du contrat de travail par l'employeur et le bénéficiaire décidée en 2021, c'est-à-dire en cas de rupture d'un commun accord d'un CDD, de rupture conventionnelle individuelle ou collective d'un CDI, sous réserve que l'accord de prise en charge de Transitions Pro soit antérieur à la manifestation de la volonté de rompre le contrat de travail.

Le maintien de la prise en charge dans ces cas de rupture énoncés ci-dessus intervient de droit :

- en tenant compte de l'acceptation par le salarié de dispositifs légaux (congé de reclassement, contrat de sécurisation professionnelle ...) ou de dispositifs conventionnels d'accompagnement et de reclassement et des règles qui y sont associées en matière de rémunération ou indemnisation et de financement des mesures de formation ;
- sachant que le bénéficiaire sera admis à bénéficier d'une allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF) pour compléter la rémunération versée par Transitions Pro, selon les modalités et



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



dans les conditions prévues par le régime d'assurance chômage. Transitions Pro peut procéder à un échange préalable d'informations avec Pôle emploi afin de sécuriser le statut de l'intéressé et éviter tout risque, dont le double financement d'un même coût.

Dans les autres cas de rupture non prévus ou ne respectant pas la réglementation (exemple : démission sans embauche sous 1 mois et autorisation d'absence du nouvel employeur ; départ en ayant valoir l'ensemble des droits à la retraite), la prise en charge - selon le cas, de la rémunération, des frais pédagogiques ou des frais annexes – ne peut être maintenue.



Impact de la survenance d'un évènement sur la prise en charge du PTP

<p>Décision de rupture du contrat survenant après la décision de la commission ou pendant le congé PTP ou PTP HTT</p>	<p>Maintien de la prise en charge par Transitions Pro</p>
<p>Rupture à l'initiative de l'employeur</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Lettre de licenciement pour motif personnel ✓ Lettre de licenciement pour motif économique sans acceptation par le salarié d'un CSP ou congé de reclassement 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Maintien de la prise en charge de la rémunération du congé PTP sous réserve, le cas échéant, de l'absence attestée d'indemnisation par Pôle emploi (fiche navette) ✓ Maintien de la prise en charge des frais pédagogiques et annexes
<p>Rupture à l'initiative du salarié (Démission légitime ou non légitime au titre du régime d'assurance chômage)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Maintien de la prise en charge du congé PTP (rémunération, frais pédagogiques et annexes), sous réserve du respect des conditions cumulatives suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Conclusion d'un nouveau contrat de travail succédant au précédent sous 1 mois à compter de la fin du préavis ; ➢ Délivrance d'une autorisation d'absence par le nouvel employeur pour le congé ; ➢ le cas échéant, de l'absence attestée d'indemnisation par Pôle emploi (fiche navette) ✓ Dans les cas de démission ne répondant pas aux conditions ci-dessus : absence du maintien de la prise en charge
<p>Rupture d'un commun accord d'un CDD art. L1243-1 code du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Maintien de la prise en charge (rémunération si congé PTP, frais pédagogiques et annexes) sous réserve, le cas échéant, de l'absence attestée d'indemnisation par Pôle emploi (fiche navette)
<p>Signature d'une convention de rupture conventionnelle individuelle (hors CDD et contrat temporaire) art. L1237-11 et s. code du travail</p>	<p>Maintien de la prise en charge (rémunération si congé PTP, frais pédagogiques et annexes) à compter de la date de rupture prévue à la convention sur demande et sous réserve :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ que la formation certifiante ne relève pas des mesures à la charge de l'employeur ✓ le cas échéant, de l'absence attestée d'indemnisation par Pôle emploi (fiche navette)
<p>Acceptation par l'employeur de la candidature du salarié à une rupture conventionnelle collective art. L1237-19 et s. code du travail</p>	<p>Maintien de la prise en charge (rémunération si congé PTP, frais pédagogiques et annexes) à compter de la date de rupture prévue à la convention sur demande et sous réserve :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ que la formation certifiante ne relève pas des mesures à la charge de l'employeur en application de l'accord collectif ✓ le cas échéant, de l'absence attestée d'indemnisation par Pôle emploi (fiche navette)



<p>Acceptation du salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) art. L1233-65 et s. code du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Suspension/cessation de la prise en charge de la rémunération du congé PTP pendant la période (12 mois) ou la personne perçoit l'allocation de sécurisation professionnelle versée par Pôle emploi (75% du SJR si ancienneté > à 1 an). ✓ Maintien de la prise en charge des frais pédagogiques et annexes de la formation certifiante pouvant être inscrite au plan de sécurisation professionnelle
<p>Acceptation d'un congé de reclassement art. L1233-71 et s. code du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Suspension/cessation de la prise en charge du congé PTP (rémunération, frais pédagogiques et annexes) pour la part du congé de reclassement (exécuté pendant le préavis) chevauchant le congé PTP ✓ Maintien de la prise en charge des frais pédagogiques et annexes du PTP HTT sur demande et sous réserve que la formation certifiante ne relève pas des mesures à la charge de l'employeur et que les modalités d'organisation de la formation demeurent compatibles
<p>Personne ayant fait valoir l'ensemble des droits à la retraite</p>	<p>Cessation de la prise en charge (rémunération si congé PTP, frais pédagogiques et annexes)</p>

3.3.2. Autres évènements impactant la situation du bénéficiaire (hors rupture du contrat de travail)

➤ Interruption pour maladie, maternité ou accident

L'interruption du congé PTP ou du PTP HTT pour maladie, maternité ou accident entraîne une interruption de la prise en charge de Transitions Pro. L'employeur sollicite les caisses compétentes pour le remboursement de la rémunération qu'il aura maintenue, le cas échéant, conformément à ses obligations légales ou conventionnelles.

Néanmoins, en cas de transmission de l'avis favorable du médecin conseil de la CPAM (ou de la MSA), le salarié pourra continuer à suivre la formation durant son arrêt de travail. Dans ce cadre, le salarié bénéficie du maintien de la prise en charge par Transitions Pro uniquement des frais pédagogiques et frais annexes (durant cette période il continue à bénéficier des indemnités journalières).

➤ Basculement du salarié en congé PTP sur un autre congé

Un contrat de travail ne peut être suspendu pour deux causes différentes.

Toute décision d'octroi d'un autre congé au profit du salarié (congé mobilité, mobilité volontaire sécurisée, congé parental d'éducation, congé de présence parentale, congé de reclassement ...) concomitant ou chevauchant la période de réalisation du congé PTP matérialise la volonté des parties au contrat de travail de mettre fin de manière anticipée au congé PTP et à la prise en charge de la rémunération.

Sur demande du salarié, Transitions Pro maintient la prise en charge des frais pédagogiques et annexes sous réserve que la formation certifiante ne relève pas des mesures à la charge de l'employeur et que les modalités d'organisation de la formation demeurent compatibles.

➤ Conclusion d'un nouveau contrat de travail par certains bénéficiaires

Dès lors qu'ils concluent un nouveau contrat de travail, les salariés CDD, les salariés intermittents du spectacle et les salariés des particuliers employeurs en congé PTP et directement rémunérés par Transitions Pro – peuvent bénéficier, sur leur demande, du maintien de la prise en charge de la rémunération sous réserve de la délivrance d'une autorisation d'absence par le nouvel employeur pour le congé.

De même, ces salariés peuvent bénéficier, sur leur demande, du maintien de la prise en charge des frais pédagogiques et annexes du PTP HTT dès lors que les modalités d'organisation de la formation demeurent compatibles avec l'exercice de ce nouvel emploi.

3.3.3. Evènements liés au suivi de la formation ou du stage

La participation financière de Transitions Pro est subordonnée à une fréquentation assidue de la formation ou au stage en entreprise par le bénéficiaire du PTP. Par conséquent, toute absence, même justifiée, du bénéficiaire en formation ou en stage en entreprise, ainsi que toute période d'interruption de l'action de formation ou du stage prévue par le prestataire de formation ou l'entreprise d'accueil entraîne une retenue sur la prise en charge de la rémunération, des frais pédagogiques et des frais annexes le cas échéant.

Toutefois, il n'est pas opéré de retenue dans l'hypothèse exclusive où l'action de formation ou le stage est interrompue du fait de la survenance de jours fériés.

Transitions Pro prend en charge des jours fériés (rémunération uniquement) où le bénéficiaire aurait dû être en formation ou en stage, à condition qu'il soit en formation ou en stage la veille (ou le vendredi si le jour férié est un lundi) ou le lendemain (ou bien le lundi si le jour férié est un vendredi) du jour férié.

Transitions Pro ne prend cependant pas en charge les éventuelles journées de « pont », journées chômées entre un jour férié et le week-end. Ces journées devront être considérées comme des absences. Le salarié dont le centre de formation ou l'entreprise d'accueil décide de faire le pont, devra donc en principe, poser une journée de congé payé.

Il y a suspension ou cessation de la prise en charge, en l'absence de substitution de l'organisme de formation défaillant (hors recours à une sous-traitance ou co-traitance) ou de l'entreprise d'accueil défaillante au titre du stage.

Il y a cessation de la prise en charge du stage en entreprise en cas d'abandon de la formation.

Il y a suspension de la prise en charge des frais annexes dès lors que la formation en présentiel est suivie à distance notamment pour des raisons exceptionnelles (exemple : confinement liée à une pandémie).

Il y a non-couverture financière de la rémunération, des frais pédagogiques et, le cas échéant, des frais annexes correspondant à la part de formation et/ou de stage en entreprise reprogrammées après la date de fin du PTP en l'absence :

- de nouvelle d'autorisation de l'employeur au titre d'un congé PTP ;
- de remplacement par un nouvel accord de prise en charge de Transitions Pro.