SYNTHÈSE

Le CPF de transition professionnelle : un congé spécifique avec financement de la rémunération

1 OPÉRATEUR CEP

Le salarié a la possibilité d'être accompagné par un opérateur CEP.

2 EMPLOYEUR

Ancienneté de 24 mois dont 12 mois dans l'entreprise pour un salarié en CDI*

Autorisation d'absence de 60 ou 120 jours avant la formation selon que cette dernière est inférieure ou supérieure à 6 mois

Sauf :
- pour les salariés qui ont changé d'emploi à la suite de leur licenciement pour motif économique ou pour inaptitude qui n'ont pas suivi une action de formation entre le moment de leur licenciement et celui de son réemploi ;
- et les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

3 TRANSITIONS PRO

La demande de financement doit se faire auprès de la « Transitions Pro » qui :
- apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable ;
- instruit la demande de prise en charge financière ;
- décide ou non d'autoriser et de financer le projet ;
- motive sa décision ;
- et la notifie au salarié

* Ancienneté spécifique pour les salariés en CDD.

Art. L6323-17-1 nouveau du Code du travail et suivants

Rôle des Transitions Pro

TRANSITIONS PRO

Gère le CPF de transition professionnelle

Contrôle le caractère réel et sérieux d'un projet de reconversion professionnelle ou de création/reprise d'entreprise aux fins d'une démission indemnisée par l'assurance chômage

Suit la mise en œuvre du **CEP** sur le territoire

Rembourse l'employeur de la rémunération et des charges dans les entreprises de 50 salariés et plus

Rémunère les salariés en projet de transition professionnelle des entreprises de moins de 50 salariés

Contrôle le caractère réel et sérieux des démissions pour un projet de reconversion professionnelle ou de création/reprise d'entreprise

Loi n° 2018-771 du 5.9.18 (JO du 6.9.18), articles 1 et 3