



# Fiche - Le projet de transition professionnelle - PTP

Version - Octobre 2025

**A noter :** Vous pouvez également retrouver les éléments au sein du guide d'administration du personnel : [eGAP](#) et sur la page dédiée au sein du site de [l'Ucanss](#).

Sur votre espace connecté [ucanss.fr](#) ainsi que sur l'espace salarié rubrique « [S'orienter et se former](#) » où le guide des dispositifs d'orientation, d'accès à la formation professionnelle et leurs financements est téléchargeable.

## Table des matières

L'objet .....	2
Les conditions à respecter .....	2
La mobilisation du PTP – l'autorisation d'absence .....	3
Le financement .....	4
Les modalités de rémunération .....	4



## L'objet

La loi du 05 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a créé le projet de transition professionnelle (PTP). Celui-ci permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

Les formations éligibles sont toutes les formations certifiantes soit :

- Une certification professionnelle enregistrée au RNCP,
- Un ou plusieurs bloc(s) de compétences enregistré(s) au RNCP,
- Une certification enregistrée au répertoire spécifique.

## Les conditions à respecter

Le bénéficiaire du PTP doit justifier d'une ancienneté en tant que salarié, appréciée à la date de départ en formation (article D.6323- 9 du code du travail).

- Pour un CDI : une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'organisme, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.
- Pour un CDD : une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

Sont exclus de cette prise en compte les contrats suivants :

- Les contrats d'accompagnement dans l'emploi,
- Les contrats d'apprentissage
- Les contrats de professionnalisation,
- Les contrats conclus avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire,
- Les CDD qui se poursuivent en CDI.

Conformément aux dispositions de l'article L.6323-17-2 du code du travail la condition d'ancienneté n'est pas exigée, notamment, 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 ayant connu, dans les 24 mois ayant précédé sa demande de projet de transition professionnelle :

- soit une absence au travail résultant d'une maladie professionnelle,
- soit une absence au travail supérieure à une durée d'au moins six mois, consécutifs ou non, résultant d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel.

Dans le cadre d'un PTP, le bénéficiaire peut accéder gratuitement à un conseil en évolution professionnelle (CEP) au regard de l'article L6323- 17-2 du code du travail et pourra bénéficier d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

## La mobilisation du PTP – l'autorisation d'absence

Le projet de transition professionnelle est adossé à un congé spécifique, que le salarié peut mobiliser lorsque la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail.

A cette fin, le bénéficiaire demande l'autorisation d'absence à l'employeur dans des délais déterminés l'article R.6323-10 du code du travail :

Interruption continue de travail de plus de 6 mois	120 jours avant le début de la formation
Interruption continue de travail de moins de 6 mois	60 jours avant le début de la formation

L'employeur doit répondre par écrit au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse dans le délai imparti, l'autorisation de congé est réputée accordée.

L'employeur peut refuser une demande de congé dans le cadre d'un PTP uniquement si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté, de demande d'absence ou de délai de carence (articles R.6323-10 et R.6323-10-3 du code du travail).

En revanche, l'employeur peut proposer un report du congé, dans la limite de 9 mois, après avis du CSE lorsque celui-ci existe, lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, afin que :

- Dans un établissement de 100 salariés et plus : le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé de transition professionnelle ne dépasse pas 2 % de l'effectif total ;
- Dans un établissement de moins de 100 salariés : le congé de transition professionnelle ne bénéficie qu'à un salarié à la fois.



En cas de refus ou de report, la réponse de l'employeur doit être motivée.

A noter, le PTP est assimilé à du temps de travail (art. L6323-17-4 du Code du travail) pour :

- L'acquisition des congés payés,
- L'acquisition des droits dus à l'ancienneté.

## Le financement

Le salarié dépose son dossier auprès de l'association Transitions Pro compétente (lieu de résidence principale ou lieu de travail) après avoir obtenu l'accord de l'organisme employeur pour bénéficier du congé de transition professionnelle.

L'association Transitions Pro (AT Pro) procède ensuite à l'examen de la demande de prise en charge, puis accepte ou refuse.

En cas de prise en charge financière partielle ou totale du dossier, l'AT Pro régionale mobilisera prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié bénéficiaire d'un PTP.

A noter, l'AT Pro prend en charge (article R.6323-14-3 du code du travail) :

- La rémunération du salarié ;
- Les cotisations de sécurité sociale afférentes à cette rémunération ;
- Les charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération ;
- Les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation ;
- Les frais annexes, composés des frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui exécute un PTP.

## Les modalités de rémunération

Si le dossier est accepté, le bénéficiaire d'un PTP a un droit à une rémunération minimale (article L.6323-17-5 du code du travail) correspondant à un pourcentage de son salaire moyen (article D.6323-18-4 du code du travail) de référence calculée sur



les 12 derniers mois pour les CDI, et les 4 derniers mois pour les CDD sous réserve de son assiduité à l'action de formation.

L'AT Pro régionale prend en charge la rémunération du salarié à hauteur de :

- 100 % du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet, si le salaire est inférieur ou égal à 2 SMIC (Salaire minimum de croissance),
- 90 % du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet, si le salaire est supérieur à 2 SMIC, pour les formations sur une année ou pour les formations à temps partiel ou discontinues d'une durée de 1 200 heures. Puis à 60 % pour les années suivantes ou à partir de 1 201 heures.

L'employeur verse cette rémunération au salarié et paye les cotisations sociales. Il se fait ensuite rembourser de la prise en charge par l'AT Pro à réception des justificatifs (article D.6323-18-1 du code du travail).

Dans les organismes de Sécurité sociale de moins de 50 salariés, les employeurs peuvent demander à l'AT Pro des avances de trésorerie sur les remboursements à percevoir (article D.6323-18-1 du code du travail).