



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Coronavirus (COVID-19)

Questions-réponses

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Dernière mise à jour : 3 avril 2020



Sommaire

CONSÉQUENCES De L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19 POUR LES STAGIAIRES EN PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE	3
CONSÉQUENCES DU MAINTIEN DE L'ACTION DE FORMATION A DISTANCE PENDANT LA PÉRIODE DE CONFINEMENT ?	3
Quelle adaptation des modalités de contrôle de service fait, pour un projet de transition professionnelle qui bascule du présentiel vers du distanciel ?	3
Les associations Transitions Pro doivent-elle maintenir le versement des frais de transport, hébergement et restauration au stagiaire lorsque le projet de transition professionnelle est suspendu ou bascule du présentiel au distanciel ?	4
Quelle adaptation des modalités d'organisation de l'action de formation lorsque la période de mise en situation en entreprise est empêchée ?	4
Dans quelles conditions le stagiaire peut-il être redirigé vers un autre organisme de formation proposant la tenue de l'action de formation en distanciel ?	4
Dans le cas d'une redirection vers un autre organisme de formation, les coûts pédagogiques et la durée de l'action de formation peuvent-ils être réévalués ?	5
Dans le cas d'une redirection vers un autre organisme de formation, le stagiaire retourne-t-il dans l'organisme de formation initial après la fin du confinement ?	5
CONSÉQUENCES DE LA SUSPENSION DE L'ACTION DE FORMATION PENDANT LA PÉRIODE DE CONFINEMENT	6
Quelles sont les conséquences de la suspension de l'action de formation pour les bénéficiaires d'un projet de transition professionnelle en CDI ou en CDD, qui sont encore rattachés à leur employeur ?	6
Dans le cas d'une suspension de l'action de formation ou d'un report de démarrage, qu'en est-il de l'autorisation d'absence accordée par l'entreprise au salarié ?	6
Quelles sont les conséquences de la suspension de l'action de formation pour les bénéficiaires d'un projet de transition professionnelle qui ne sont plus liés à un employeur par un contrat de travail (« PTP CDD » ou CDI licenciés)	7
CONSÉQUENCES SUR LES ASSOCIATIONS TRANSITIONS PRO ET LES AUTRES PUBLICS	7



CONSÉQUENCES DE L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19 POUR LES STAGIAIRES EN PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Pour les stagiaires en projet de transition professionnelle, des adaptations dans l'organisation des sessions de formation doivent être favorisées. La formation à distance sera facilitée. Les modalités de contrôle de service fait reposeront sur une simple déclaration de réalisation.

Lorsque les stagiaires ne peuvent réaliser leur action de formation en raison d'une fermeture exceptionnelle de l'organisme de formation, le stagiaire peut être redirigé vers un autre organisme de formation proposant la tenue de l'action de formation selon des modalités d'organisation adaptées à la situation.

En cas d'impossibilité d'organiser l'accueil au sein d'un organisme, lorsque le salarié effectue son projet de transition professionnelle pendant la durée de son contrat de travail (CDI ou CDD), il doit faire une demande de retour anticipé auprès de son employeur, de manière temporaire pendant la période de fermeture étant donné que le contrat est suspendu, l'employeur doit réintégrer le salarié au sein de l'entreprise. Lorsque le stagiaire en projet de transition n'est plus lié à son employeur par un contrat de travail (CDD arrivé à terme ou licenciement dans le cadre d'un CDI), les associations Transitions pro maintiennent la rémunération de stagiaire de la formation pendant la période d'interruption de l'action de formation. Dans ce cas de figure, les associations Transitions pro sont exonérées du contrôle de l'assiduité du stagiaire.

CONSÉQUENCES DU MAINTIEN DE L'ACTION DE FORMATION A DISTANCE PENDANT LA PÉRIODE DE CONFINEMENT ?

Quelle adaptation des modalités de contrôle de service fait, pour un projet de transition professionnelle qui bascule du présentiel vers du distanciel ?

Dans la période d'urgence sanitaire, le ministère du Travail souhaite simplifier les démarches administratives afin de faciliter le maintien de salariés en formation à distance dès que cela est possible.

Les associations Transitions Pro sont soumises aux mêmes obligations que les opérateurs de compétences s'agissant du certificat de réalisation. Celui-ci – établi sur la base des articles R. 6332-26 et D. 6323-20-4 du Code du travail et de l'arrêté du 21 décembre 2018 – peut ne contenir que le cachet et la signature du représentant légal de l'organisme de formation.



Par ailleurs, pour rappel, il relève de la responsabilité des prestataires de formation de conserver toutes les traces pédagogiques et administratives justifiant que le stagiaire a bien assisté à la formation.

Enfin, les règles de contrôle de service fait ont d'ores et déjà été simplifiées pour permettre l'organisation de la formation à distance avec des modes de preuve facilités et allégés : vous pouvez utilement vous référer au [guide des formations multimodales](#).

Les associations Transitions Pro doivent-elles maintenir le versement des frais de transport, hébergement et restauration au stagiaire lorsque le projet de transition professionnelle est suspendu ou bascule du présentiel au distanciel ?

Pendant la période de suspension de l'action de formation ou après passage en distanciel, le remboursement des frais de transport, hébergement et restauration n'est pas maintenu par l'association Transitions Pro.

Quelle adaptation des modalités d'organisation de l'action de formation lorsque la période de mise en situation en entreprise est empêchée ?

Dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, lorsque la période de mise en situation en entreprise est empêchée, il convient de privilégier avec l'organisme de formation la réorganisation du planning de formation afin de poursuivre la formation à distance pendant la période de confinement et reprogrammer la période de stage à l'issue de cette période.

Dans quelles conditions le stagiaire peut-il être redirigé vers un autre organisme de formation proposant la tenue de l'action de formation en distanciel ?

L'éventuelle redirection du stagiaire vers un autre organisme de formation proposant la tenue de l'action de formation selon des modalités d'organisation adaptées à la situation peut prendre différentes formes :

1. **Sous-traitance de la fin de l'action de formation** : l'organisme de formation initial reste responsable de l'action de formation et l'interlocuteur administratif et financier de l'association Transitions Pro. Il est tenu par un contrat bilatéral avec son sous-traitant. Les nouvelles modalités d'organisation (à distance) doivent être acceptées par le stagiaire ;
2. **Co-traitance de la fin de l'action de formation** : l'organisme de formation initial et le nouvel organisme de formation sont tous les deux responsables de l'action de formation. Cette hypothèse nécessite la conclusion d'un avenant entre les différentes parties pour marquer l'accord des autres parties et fixer le rôle de chacun. Les nouvelles modalités d'organisation (à distance) doivent être acceptées par le stagiaire ;



- 3. Substitution de l'organisme de formation** : dans le cas où une sous-traitance ou co-traitance est impossible et que le stagiaire le sollicite, il peut être envisagé une substitution de l'organisme de formation porteur pour la fin de l'action de formation. Cette décision devra impérativement passer par une nouvelle décision du conseil d'administration de l'association Transitions Pro (ou de son bureau dans le cas d'une délégation de compétences) et implique une nouvelle contractualisation. Dans ce cas de figure, le coût global et la durée de l'action de formation peuvent évoluer. Les nouvelles modalités d'organisation de l'action de formation doivent être acceptées par le stagiaire.

L'opportunité de mettre en place ce processus de renvoi vers un nouvel organisme de formation est appréciée au cas par cas par l'association Transitions Pro.

Le nouvel organisme de formation devra impérativement respecter les règles relatives à la qualité, en application du 2^e alinéa de l'article R. 6323-14 (contrôle de « la capacité, requise par l'article L. 6316-1, du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité »).

Dans le cas d'une redirection vers un autre organisme de formation, les coûts pédagogiques et la durée de l'action de formation peuvent-ils être réévalués ?

Dans le cas d'une substitution d'organisme de formation (hypothèse 3) ayant fait l'objet d'une décision du conseil d'administration de l'association Transitions pro, ou éventuellement de son bureau dans le cas d'une délégation de compétences, l'organisme peut décider de voter une nouvelle prise en charge, dans la limite d'un coût et d'une durée raisonnable. Dans les autres cas de figure (hypothèses 1 et 2), le coût pédagogique et la durée de l'action de formation ne pourront être supérieurs aux modalités de prise en charge prévues initialement.

Dans le cas d'une redirection vers un autre organisme de formation, le stagiaire retourne-t-il dans l'organisme de formation initial après la fin du confinement ?

Le principe général est que le stagiaire termine l'action de formation dans le nouvel organisme désigné. Toutefois, dans les cas de sous-traitance ou de co-traitance, les structures peuvent décider, avec l'accord du stagiaire, d'un retour dans l'organisme de formation initial.



CONSÉQUENCES DE LA SUSPENSION DE L'ACTION DE FORMATION PENDANT LA PÉRIODE DE CONFINEMENT

Quelles sont les conséquences de la suspension de l'action de formation pour les bénéficiaires d'un projet de transition professionnelle en CDI ou en CDD, qui sont encore rattachés à leur employeur ?

En cas d'impossibilité d'organiser l'accueil au sein d'un organisme, lorsque le salarié effectue son projet de transition professionnelle pendant la durée de son contrat de travail (CDI, CDD ou contrat conclu avec une entreprise de travail temporaire), il doit faire une demande de retour anticipé auprès de son employeur, de manière temporaire pendant la période de fermeture de l'organisme.

Le contrat de travail étant suspendu pendant le projet de transition professionnelle, l'employeur est tenu de réintégrer le salarié au sein de l'entreprise en cas de suspension de l'action de formations. Les associations Transitions Pro assurent une communication auprès des employeurs et des salariés afin de les informer de leurs obligations respectives, par tout moyen. Le salarié est tenu de se rapprocher de son employeur dès le premier jour de suspension de l'action de formation afin de l'informer de sa réintégration par tout moyen.

RAPPEL

L'employeur peut bénéficier de l'activité partielle dans les conditions prévues aux articles R. 5122-1 et suivants du Code du travail et dans le respect des évolutions législatives et réglementaires en cours qui élargissent de manière exceptionnelle l'accès à l'activité partielle. Dans ce cadre, l'employeur pourra bénéficier d'un remboursement de 100 % des indemnités versées à ses salariés pour les salaires allant jusqu'à 4,5 fois le SMIC.

S'agissant des frais pédagogiques, dès lors que la formation est suspendue ou annulée, l'association Transitions Pro n'est pas tenue de verser au prestataire de formation le montant des frais pédagogiques tant que la réalisation de l'action de formation n'a pas eu lieu. Le paiement ne peut se faire que sur service fait donc sur réalisation de la prestation de formation.

Dans le cas d'une suspension de l'action de formation ou d'un report de démarrage, qu'en est-il de l'autorisation d'absence accordée par l'entreprise au salarié ?

L'autorisation d'absence accordée par l'entreprise au salarié avant la période de confinement ne peut pas être prolongée automatiquement dans le cas d'une suspension de l'action de formation ou d'un report de son démarrage. Dans ce cas de figure, le salarié devra demander expressément à son employeur un prolongement ou une nouvelle autorisation d'absence pour projet de transition professionnelle, correspondant au nouveau calendrier de formation proposé par l'organisme de formation.



Quelles sont les conséquences de la suspension de l'action de formation pour les bénéficiaires d'un projet de transition professionnelle qui ne sont plus liés à un employeur par un contrat de travail (« PTP CDD » ou CDI licenciés)

S'agissant des frais pédagogiques, dès lors que la formation est suspendue ou annulée, l'association Transitions Pro n'est pas tenue de verser au prestataire de formation le montant des frais pédagogiques tant que la réalisation de l'action de formation n'a pas eu lieu. Le paiement ne peut se faire que sur service fait donc sur réalisation de la prestation de formation.

S'agissant de la rémunération, les associations Transitions Pro maintiennent la rémunération des stagiaires qui ne sont plus liés à leur employeur par un contrat de travail, afin de sécuriser le versement du revenu de ces stagiaires. Cette procédure s'applique également aux intermittents du spectacle bénéficiaires d'un projet de transition professionnelle. Au cours de cette période, le stagiaire de la formation professionnelle n'est pas éligible au dispositif de l'activité partielle.

Pour les formations non démarrées et reportées en totalité à l'issue de la période de confinement, le demandeur d'emploi prévient Pôle emploi du report de la date de démarrage de sa formation et peut bénéficier du versement de l'allocation de retour à l'emploi.

CONSÉQUENCES SUR LES ASSOCIATIONS TRANSITIONS PRO ET LES AUTRES PUBLICS

Les périodes d'activité partielle sont-elles comptabilisées dans le calcul de l'ancienneté requise pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle ?

Le salarié placé en activité partielle voit son nombre d'heures de travail réduit partiellement ou en totalité pour une période déterminée. La période indemnisée au titre de l'activité partielle par l'employeur est considérée comme chômée. Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité (Il de l'article L. 5122-1 du Code du travail), mais non rompu.

Ainsi, en l'absence de dispositions prévues par accords collectifs qui assimileraient cette période à une période d'activité pour le calcul de l'ancienneté dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, les périodes de suspension du contrat de travail au titre de l'activité partielle ne pourront pas être comptabilisées dans le calcul de l'ancienneté mentionnée aux articles D. 6323-9 et suivants du Code du travail (conditions d'ancienneté minimales requises pour qu'un salarié puisse être éligible au financement de son projet de transition professionnelle). Les heures de travail effectives hors activité partielle pourront toutefois être comptabilisées dans le calcul de l'ancienneté.



Enfin, le salarié peut déposer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle auprès de l'association Transitions Pro pendant cette période d'activité partielle.

Les périodes d'activité partielle sont-elles comptabilisées dans le calcul de l'ouverture du régime d'assurance chômage aux démissionnaires ?

En application de l'article 3§3 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage, les périodes de suspension du contrat de travail, et donc d'activité partielle, sont retenues au titre de la durée d'affiliation au régime d'assurance chômage.

La période d'activité partielle sera donc bien prise en compte pour ouvrir de futurs droits à l'allocation chômage des salariés démissionnaires, à raison de 5 jours travaillés par semaine civile ou 7 heures par jour.

Le bénéficiaire d'un projet de transition professionnelle peut-il s'absenter de sa formation au titre de sa participation à la réserve sanitaire ?

La réserve sanitaire peut être mobilisée par le ministère de la Santé dans des délais très courts, pour des missions elles-mêmes brèves, afin de respecter les contraintes professionnelles et personnelles des réservistes. Si la mission se prolonge, plusieurs relèves sont organisées.

Les salariés sont tenus de requérir l'accord de leur employeur avant la mission. Sous réserve d'un refus employeur, ces salariés bénéficient alors d'une « mise à disposition » au près de Santé publique France pendant la durée de la mission. L'employeur peut alors solliciter une indemnisation forfaitaire auprès de Santé publique France.

Ainsi, lorsque son projet de transition professionnelle est maintenu à distance, le stagiaire peut tout de même partir en mission de réserve sanitaire pendant sa formation. Il devra bénéficier de l'accord de son employeur et fixer en amont avec l'organisme de formation et l'association Transitions pro les modalités adaptées de réalisation de l'action de formation (nouveau calendrier notamment). Sa rémunération est maintenue par son employeur (ou l'association Transitions Pro dans certains cas), qui peut solliciter une indemnisation forfaitaire auprès de Santé publique France. Dans ce cas de figure, l'association Transitions Pro n'indemnise que les périodes de formation réellement effectuées par le stagiaire.



Les associations Transitions Pro sont-elles éligibles au dispositif de l'activité partielle prévu par les articles R. 5122-1 et suivants du Code du travail ?

Les structures paritaires gestionnaires des fonds de la formation professionnelle, dont les associations Transitions Pro, ne sont pas éligibles au dispositif de l'activité partielle.

En cas de réduction de l'activité, il appartient à la structure, en tant qu'employeur, de réorganiser le temps de travail de ses salariés pour s'adapter à cette baisse d'activité. En contrepartie, l'État s'engage à maintenir en valeur absolue le montant de frais de gestion négocié dans la convention d'objectifs et de moyens 2020, même si le niveau prévisionnel de ressources est amené à baisser.