



QU'EST-CE QUE LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE ?

Le PTP est un congé qui permet à un salarié d'évoluer ou de changer de métier en suivant des formations souvent longues et coûteuses. La personne bénéficie du maintien de tout ou partie de son salaire et de la prise en charge des frais de formation. Le temps passé en congé de formation est assimilé à du temps de travail. Les congés payés et les primes sont dus en totalité.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

- Le salarié en CDI doit avoir au moins travaillé vingt-quatre mois dont douze dans l'entreprise dans laquelle il demande son congé.
- Le salarié en CDD doit avoir travaillé au moins vingt-quatre mois durant les cinq dernières années, et au moins quatre mois en CDD la dernière année. Si la personne veut faire sa formation après son CDD, celle-ci doit avoir lieu six mois maximum après la fin du CDD.
- Le salarié intérimaire doit avoir travaillé 1 600 heures lors des dix-huit derniers mois dans sa profession dont 600 dans l'entreprise de travail temporaire où s'effectue la demande.

Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ceux qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement économique ou inaptitude et qui n'ont pas suivi de formation entre le licenciement et la nouvelle embauche, sont dispensés des critères d'ancienneté.

COMMENT EFFECTUER UNE DEMANDE ?

Le salarié doit solliciter une autorisation d'absence à son employeur. La demande doit être envoyée 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure six mois ou plus ; 60 jours avant si elle s'effectue à temps partiel, sur plusieurs périodes ou si elle dure moins de six mois. L'employeur peut refuser la demande si les délais ne sont pas respectés ou en l'absence de mentions obligatoires (date, durée, intitulé et organisme de formation, date et intitulé de l'examen).

Le salarié doit aussi déposer un dossier auprès de l'association Transitions Pro de sa région (lieu de résidence principale ou lieu de travail).

LE SALAIRE EST-IL MAINTENU INTÉGRALEMENT ?

Si le salaire de la personne est inférieur ou égal à deux Smic, la rémunération est maintenue à 100 % quelle que soit la durée de la formation. Si le salaire est supérieur, la rémunération est maintenue à 90 % la première année et à 60 % au-delà.

Clément Delaunay



QU'EST-CE QU'UN PERECO ?

Le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (succédant au PERCO suite à la loi Pacte de 2019) est un produit d'épargne à long terme ouvert à tous les salariés d'une entreprise (une condition d'ancienneté maximale de trois mois peut être exigée). Il permet de se constituer une épargne pour obtenir un complément de revenu (en capital ou en rente) lors du départ à la retraite.

QUELS VERSEMENTS SONT POSSIBLES SUR UN PERECO ?

Afin de recevoir l'épargne dans le respect des spécificités propres à chaque type de versement (fiscalité, possibilité de déblocage anticipé, mode de sortie...), le PERECO, comme tout plan d'épargne retraite (PER), doit avoir trois compartiments :

- les versements volontaires ponctuels ou programmés des salariés ;
- l'épargne salariale (intéressement, participation, abondement de l'employeur, droits du compte épargne-temps ou jours de repos non pris) ;
- les versements obligatoires du salarié ou de l'employeur (pour le PERECO, ce compartiment n'est pas actif, il s'agit de transferts issus d'autres plans d'épargne retraite, ou d'anciens contrats individuels ou collectifs).

La gestion de ces sommes investies sur des supports de placements (FCPE ou unités de comptes) se fait, par défaut, en gestion pilotée pour adapter automatiquement les investissements selon l'horizon de départ à la retraite. Plus la date approche, plus les investissements sont orientés vers des supports moins risqués. L'épargnant peut aussi choisir la gestion libre pour procéder lui-même à des arbitrages.

QUELS SONT LES MODES DE SORTIE DU PERECO ?

Les sommes versées sont bloquées jusqu'à l'âge légal de la retraite ou à compter de la date de liquidation de la retraite de base. À l'échéance du plan, pour les sommes issues des versements volontaires et de l'épargne salariale, il est possible de choisir entre une sortie en rente ou en capital (en une ou plusieurs fois). Pour les sommes des versements obligatoires, la sortie s'effectue uniquement sous forme de rente.

Ces sommes peuvent aussi être débloquées en capital de façon anticipée dans certains cas prévus par la loi : acquisition de la résidence principale (uniquement pour les compartiments versements volontaires et épargne salariale) ou accidents de la vie : décès, invalidité, surendettement, expiration des droits à l'assurance chômage, etc.

Anaïs Filsoofi