

SALARIÉS : PROJETS DE RECONVERSION OU DE TRANSITION PROFESSIONNELLE ?

[A compter de 2019]

La loi du 5 septembre 2018 instaure deux droits pour les salariés ayant des projets d'évolution professionnelle

Démission indemnisée pour reconversion professionnelle

Nouveau droit pour les salariés dont la durée minimale d'activité devra être précisée par les négociations sur l'assurance chômage (5ans ?)



Reconversion nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'entreprise



Accompagnement CEP obligatoire (opérateurs salariés)

Il informe le salarié des droits qu'il pourrait faire valoir pour mettre en oeuvre son projet dans le cadre du contrat de travail

CEP

CPF de transition professionnelle

Remplacement des congés individuels existants (CIF, congé bilan, congés d'enseignement...)
Ancienneté à préciser (décrets)

Changer de métier ou de profession, par une formation certifiante

Accompagnement CEP facultatif

Il informe, oriente, aide à la formalisation du projet et propose un plan de financement

Le travailleur salarié établit avec le concours de l'opérateur CEP le projet de reconversion professionnelle



Positionnement préalable
Adaptation de la durée du parcours de formation au regard des acquis professionnels

En attente des négociations de l'assurance chômage

CPF

Mobilisation obligatoire des droits CPF



Dossier à remettre à la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR)

Attestation, par la CPIR, du caractère réel & sérieux du projet de reconversion professionnelle



Appréciation par la CPIR de la pertinence du projet et du positionnement préalable
Elle instruit la demande, autorise la réalisation et le financement

"Démission légitime" du salarié

Allocation d'assurance chômage



Rémunération versée par l'employeur, qui est remboursé par la CPIR
Financement des coûts pédagogiques et des frais afférents par la CPIR