

professionnelle du salarié fait l'objet d'un cofinancement assuré par son employeur, dans des conditions fixées par décret.

L. 6323-17-2

LOI n°2023-270 du 14 avril 2023 - art. 17 (V)

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

I.-Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié, déterminée par décret. La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié mentionné à l'article **L. 5212-13**, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi, ni pour le salarié ayant connu, dans les vingt-quatre 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 fixée par décret résultant d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel.

Pour bénéficier du projet de transition professionnelle dans le cadre des interventions du fonds mentionné à l'article L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale, le salarié doit justifier d'une durée minimale d'activité professionnelle dans un métier concerné par les facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du présent code. Cette durée minimale d'activité, déterminée par décret, n'est pas exigée pour le salarié mentionné à l'article L. 5212-13.

II.-Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs financés par l'organisme mentionné à l'article **L. 6123-5** au titre du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article **L. 6111-6**. Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

Le projet est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale mentionnée à l'article **L. 6323-17-6**. Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable prévu à l'article **L. 6323-17-1**, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Les modalités d'accompagnement du salarié et de prise en charge financière du projet de transition professionnelle sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

Un système d'information national commun aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales mentionnées à l'article **L. 6323-17-6** est mis en œuvre par France compétences. Ses règles de création et d'alimentation sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

L. 6323-17-3

LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 1 (V)

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

La durée du projet de transition professionnelle correspond à la durée de l'action de formation.

L. 6323-17-4

LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 1 (V)

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

La durée du projet de transition professionnelle ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce projet est assimilé à une période de travail :

- 1° Pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel ;
- 2° A l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

L. 6323-17-5

LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 1 (V)

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Le salarié bénéficiaire du projet de transition professionnelle a droit à une rémunération minimale déterminée par décret.

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, la rémunération due au bénéficiaire du projet de transition professionnelle est versée par l'employeur, qui est remboursé par la commission paritaire interprofessionnelle régionale mentionnée à l'article **L. 6323-17-6**.

Un décret précise les modalités selon lesquelles cette rémunération est versée, notamment dans les entreprises de moins de cinquante salariés.