

l'article **L. 6323-17-I**. L'ancienneté s'apprécie, toutes missions confondues, sur une période de référence de dix-huit mois.

Pour le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, les périodes sans exécution de mission sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

III.-L'ancienneté mentionnée au présent article est appréciée à la date du départ en formation du salarié.

service-public.fr

> Un intérimaire a-t-il droit à un congé pour un projet de transition professionnelle ? : Conditions d'ancienneté

Paragraphe 2 : La demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle

R. 6323-10

Décret n°2019-1549 du 30 décembre 2019 - art. 1

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

I.-Le salarié présente une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle à son employeur par écrit, au plus tard :

1° Cent vingt jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins six mois ;

2° Soixante jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à six mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

II.-La demande de congé indique la date du début de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné.

III.-L'employeur informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de trente jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

IV.-L'employeur ne peut refuser d'accorder le congé demandé qu'en cas de non-respect, par le salarié, des conditions prévues au I ou au II ou des conditions d'ancienneté prévues au paragraphe 1. La décision par laquelle l'employeur rejette la demande est motivée.

Le salarié titulaire d'un contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire mentionnée à l'article **L. 1251-2** adresse sa demande de congé de transition professionnelle à cette entreprise.

service-public.fr

> Projet de transition professionnelle (PTP) : Demande de congé PTP

> Un intérimaire a-t-il droit à un congé pour un projet de transition professionnelle ? : Demande de congé PTP

R. 6323-10-1

Décret n°2019-1549 du 30 décembre 2019 - art. 1

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

I.-L'employeur peut différer le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par un salarié :

1° Lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Un tel report est décidé pour une durée maximale de neuf mois, après avis du comité social et économique lorsque celui-ci existe ;

2° Afin que :

a) 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 ;

b) Dans un établissement de moins de 100 salariés, le congé de transition professionnelle ne bénéficie qu'à un salarié à la fois ;

Les dispositions du présent 2° ne sont pas applicables au salarié lorsque son employeur lui oppose deux refus successifs à des demandes de période de mobilité volontaire en application de l'article **L. 1222-12**.

II.-La décision par laquelle l'employeur diffère le congé est motivée.

III.-Le I n'est pas applicable au salarié titulaire d'un contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire. Celle-ci peut toutefois différer le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par le salarié lorsque la demande de congé et le début de l'action de formation interviennent au cours d'une même mission, à l'exception des cas suivants :