



Départ en formation



Le contrat de travail n'est pas rompu mais suspendu. Le salarié a les mêmes droits et les mêmes devoirs que lorsqu'il est dans son entreprise.

- Il ne peut s'absenter sans motif valable de la formation
- Il garde ses droits aux congés payés
- Il continue de bénéficier de son ancienneté
- Il continue de faire valoir ses droits à la retraite et à l'assurance chômage

Le salarié bénéficie du maintien de sa protection sociale pendant la période de formation

Le départ en formation dans le cadre du PTP ne peut en aucun cas constituer un motif de licenciement

Arrêt maladie pendant la formation : Transitions pro examine les dossiers au cas par cas pour déterminer s'il y a annulation, suspension ou report.



Licenciement avant ou en cours de formation

1/ Licenciement **avant** la formation

- ↳ **Prise en charge du coût pédagogique** : maintenue par Transitions Pro si l'accord de prise en charge intervient avant le licenciement
- ↳ **Rémunération** : la personne doit faire un choix
 - Soit elle garde la rémunération prise en charge par Transitions Pro.
Dans ce cas, le salarié prévient Pôle Emploi.
Un document navette est également envoyé par Transitions Pro à Pôle Emploi.
 - Soit elle s'inscrit à Pôle Emploi pour percevoir l'ARE.

Sont concernés :

- * Licenciement pour inaptitude
- * Licenciement suite à une rupture conventionnelle
- * Licenciement économique
- * Licenciement pour faute

(fournir la preuve du licenciement par la lettre de licenciement envoyée par l'entreprise)

2/ Licenciement **pendant** la formation

- ↳ **Prise en charge du coût pédagogique** : maintenue par Transitions Pro si l'accord de prise en charge intervient avant le licenciement
- ↳ **Rémunération** : la personne doit faire un choix
 - Soit elle garde la rémunération prise en charge par Transitions Pro.
Dans ce cas, le salarié prévient Pôle Emploi. Un document navette est également envoyé par Transitions Pro à Pôle Emploi.
 - Soit elle s'inscrit à Pôle Emploi pour percevoir l'ARE.



Démission avant la formation

- ↪ **Maintien de la prise en charge du coût pédagogique : oui**
 - À condition que la personne retrouve un travail dans le mois qui suit sa démission, à compter de la date de fin du préavis. Le salarié doit fournir une copie du nouveau contrat de travail.
 - Et à condition que l'accord de prise en charge de Transitions Pro intervienne avant la démission.

- ↪ **Maintien de la rémunération :**

La rémunération est maintenue par Transitions Pro,

 - Si le salaire chez le nouvel employeur est supérieur : le salarié est rémunéré sur la base du salaire précédent. Le nouvel employeur choisit ou non de compléter la partie du salaire manquant.
 - Si le salaire chez le nouvel employeur est inférieur : Transitions Pro prend en charge, sur la base du nouveau salaire et non pas celui sur lequel a été monté le dossier.



Le salarié doit fournir une autorisation d'absence du nouvel employeur. Sinon le financement devient caduque.

Retour dans l'entreprise

Le salarié, à l'issue de la formation, revient dans l'entreprise (sauf s'il souhaite démissionner avant la fin de sa formation) en retrouvant :

- ↪ **Son salaire antérieur**

- ↪ **Un poste de même qualification**