



LES CONGÉS SPÉCIAUX 5 – LES CONGÉS POUR SE RECONVERTIR OU SE FORMER

Un syndicat, ça sert aussi à fournir des informations aux salariés !

Après le tract sur [les congés pour événements familiaux](#), celui sur ceux [liés à la maladie ou au handicap de l'enfant ou d'un proche](#), sur ceux [pour convenances personnelles](#), et sur ceux [pour engagement politique ou citoyen](#), le SICTAME termine sa revue des droits à congés spéciaux avec ceux que vous pouvez faire valoir, pour vous reconverter ou vous former.

Pour rappel, vos droits sont déterminés par trois sources.

- Le code du travail : en général, les informations se trouvant sur service-public.fr sont suffisantes. C'est le minimum du droit.
- La [Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole \(CCNIP\)](#), qui peut être au-dessus de ce que prévoit la loi... ou en dessous et c'est malheureusement souvent le cas, elle ne s'applique pas alors dans cette matière.
- Les accords d'entreprise et notes d'administration que vous pouvez trouver dans le WAT, sous plusieurs liens dans « LES RH & MOI », dont principalement [celui-ci](#), mais ils ne sont pas correctement regroupés (le congé parental à temps partiel se trouve par exemple sous [ce lien](#)). De la même manière que pour la CCNIP, ils sont applicables, sous réserve qu'ils ne soient pas en dessous des éléments légaux ou conventionnels ci-dessus (les dispositions sur le temps partiel « congé parental » y sont par exemple obsolètes en toute connaissance de cause de la direction, et ce depuis des années).

Création ou reprise d'entreprise ou de direction d'une jeune entreprise innovante

Vous souhaitez créer ou reprendre une entreprise, vous pouvez bénéficier de ce congé. Il est bien encadré par la [note d'administration n°01/2019](#). Il est ouvert à tout salarié disposant d'une ancienneté de 24 mois. On retiendra sa durée d'une année, renouvelable une fois. Il peut être complet, et dans ce cas le contrat de travail est suspendu (mais [le salarié peut exercer un mandat d'élu](#) !) ou correspondre à un temps partiel. On notera que :

- Les plans d'épargne entreprise (PEGT et PEG-A, pas les plans d'épargne retraite) peuvent être débloqués,
- Le salarié ne peut invoquer aucun droit au réemploi avant l'expiration de la période initiale, et ce avec un préavis de trois mois.

La période de mobilité volontaire sécurisée

L'idée de [ce dispositif](#) est de permettre à un salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise, et ainsi de développer de nouvelles compétences, tout en conservant son emploi dans sa société

d'origine. Tout doit être contractualisé (durée, modalités de retour, etc...) par avenant, le contrat de travail d'origine étant suspendu pendant la période, mais le salarié restant dans les effectifs. **Pas un mot dans le WAT sur ce dispositif pourtant légal**, mais il existerait des modèles d'avenant au contrat de travail chez TotalEnergies...

Ce congé, peu connu, devrait logiquement être préféré au [congé sabbatique](#), lorsque l'objectif du salarié est de travailler dans une autre entreprise en conservant une sorte de « corde de rappel ». En effet, de par sa nature il permet d'éviter l'écueil d'un contentieux possible en cas d'activité salariée dans une entreprise que l'employeur voudrait qualifier de concurrente et est théoriquement plus souple en matière de durée et préavis en cas de retour à l'emploi initial.

En cas de deux refus de l'employeur, l'accès au dispositif « projet de transition professionnelle », décrit ci-après, est [de droit](#) pour le salarié.

Le projet de transition professionnelle

[Le projet de transition professionnelle \(PTP\)](#), qui remplace le congé individuel de formation (CIF), permet au salarié de s'absenter de son poste pour suivre une formation destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession. Le PTP est ouvert sous conditions (deux années d'activité salariée, dont un an dans l'entreprise) et est accordé sur demande à l'employeur qui ne peut refuser que si le salarié ne remplit pas ces conditions, mais qui peut décaler le début du projet pour une durée pouvant aller jusqu'à 9 mois. **Le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la formation :**

- le salarié bénéficie d'une rémunération égale à un pourcentage de son salaire moyen de référence, selon la durée de la formation et le niveau de son salaire ;
- la rémunération due au bénéficiaire du projet de transition professionnelle est versée par l'employeur, qui est remboursé par la commission paritaire interprofessionnelle.

Le salarié doit déposer sa demande de prise en charge du PTP auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente pour son lieu de résidence principale ou de travail.

La commission - également appelée association Transitions Pro - évalue si le PTP envisagé correspond à une formation possible dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Le temps passé en congé de formation est assimilé à du temps de travail. Les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale.

Le SICTAME UNSA cherche toujours mention de ce congé dans le WAT.

Il est clair que ces deux derniers congés s'adressent à des salariés qui sont « partants » de la Compagnie dans leur tête, mais cela justifie-t-il de ne pas pratiquer une information transparente sur leurs droits ?

Le congé de Formation Economique, Sociale, Environnementale et Syndicale

Ce congé s'adresse essentiellement aux salariés qui envisagent de s'investir dans des mandats de représentation : élus au CSE ou titulaires de mandats syndicaux.

Tout salarié du Socle Social Commun de TotalEnergies peut bénéficier de 12 jours de formation par an à ce titre. Le temps passé en formation est du temps de travail.

Si vous êtes intéressé, contactez votre syndicat préféré...

Cacher ses droits aux salariés est le meilleur moyen qu'ils ne les réclament pas !

LE SICTAME UNSA EST LÀ POUR VOUS INFORMER SUR VOS DROITS !

Rejoignez-nous !