



FICHE CONSEIL

Rigoureux et Créatif
Précis et Imaginatif

La formation professionnelle

Membre du Groupe **SOREGOR** et du réseau international **TGS GLOBAL**

Tour d'horizon et points de vigilance sur vos obligations



Nos fiches conseils ont pour objectif de vous aider à mieux appréhender les notions

• **comptables** • **fiscales** • **juridiques** • **sociales** • **de gestion**



Annœullin
03 20 58 92 92

Gravelines - Dunkerque
03 28 23 19 24

Lens
03 21 78 55 68

Orchies
03 28 77 87 97

Seclin
03 20 90 04 02

Wasquehal
03 20 81 92 81



L'essentiel sur...

Une obligation pour l'employeur mais aussi une opportunité pour développer les compétences et améliorer la performance

"L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations". Art. L 6321-1 du Code du Travail.

La loi N° 2018 – 771 du 5/09/2018 (loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel) a profondément réformé la réglementation de la formation professionnelle.

Nous vous proposons ci-après de découvrir les points de vigilance concernant la formation au sein de l'entreprise :

- ▶ Le plan de formation de l'entreprise devenu le plan de développement des compétences (loi du 5/09/2018)
- ▶ Le compte personnel de formation (CPF)
- ▶ Le CPF de transition professionnelle (qui remplace le CIF, Congé Individuel de Formation)
- ▶ La contribution de l'employeur au financement de la formation professionnelle
- ▶ L'entretien professionnel
- ▶ Mise en œuvre de la formation professionnelle et statut du salarié en formation

Renforcer les compétences, les faire évoluer, les adapter aux besoins de l'entreprise est un enjeu stratégique et un levier de compétitivité hors coûts indéniable.

Trigone
CONSEIL



Des salariés mieux formés, plus qualifiés pour exercer les métiers d'aujourd'hui en maîtrisant les technologies nécessaires, tel est l'enjeu de la formation tout au long du parcours professionnel.

Renforcer les compétences, les faire évoluer, les adapter aux besoins de l'entreprise est un enjeu stratégique et un levier de compétitivité hors coûts indéniable.

Loin des clichés et des idées reçues, la formation professionnelle accompagne les mutations technologiques, le changement des organisations et permet de s'adapter à de nouveaux marchés. En tous les cas, elle doit renforcer l'employabilité des salariés.

Chaque entreprise doit donc construire son plan de développement des compétences et chaque salarié doit intégrer la nécessité de se former tout au long du parcours professionnel en suivant toutes les actions de formation décidées par l'employeur, mais aussi celles qu'il pourra décider lui-même dans le cadre du CPF (Compte Personnel de Formation).

La formation professionnelle continue a donc pour objet de :

- ▶ Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés,
- ▶ De permettre leur maintien dans l'emploi,
- ▶ De favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

Le départ en formation du salarié peut s'effectuer :

- ▶ **Dans le cadre du plan de développement des compétences** de l'entreprise, il regroupe l'ensemble des actions de formation qui sont à l'initiative de l'employeur,
- ▶ **Dans le cadre des droits accumulés sur le COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)**

Le CPF s'est substitué au DIF (Droit Individuel à la Formation) au 01/01/2015. C'est un compte qui suit le salarié tout au long de son parcours professionnel qui est alimenté par un crédit d'heures de formation que le salarié peut mobiliser pour suivre des actions de formation destinées notamment à renforcer ses compétences. Le CPF est monétisé depuis le 01/01/2019.

- ▶ Dans le cadre de **congés individuels** reconnus à tous les salariés :
 - Le CPF de transition professionnelle permet aux salariés de suivre en tout ou partie pendant leur temps de travail une formation de leur choix
 - Le congé de bilan de compétences (**CBC**) permet aux salariés d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles afin de définir un projet professionnel ou de formation
 - Le congé validation des acquis de l'expérience (**CVAE**) en vue de l'acquisition partielle ou totale d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle.

La responsabilité de l'employeur est engagée en cas de manquement à son obligation de former ses salariés :

« *Le fait que des salariés n'aient bénéficié d'aucune formation professionnelle continue pendant toute la durée de leur emploi dans une entreprise, établit un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, entraînant pour les intéressés un préjudice qu'il appartient au juge d'évaluer. Cass.soc. 2 mars 2010, n° 09-40.914 F-D.)* »

Un licenciement doit être fondé sur un motif réel et sérieux. Le défaut de formation peut priver le licenciement d'une motivation réelle et sérieuse.



Qu'est-ce qu'une action de formation

Il n'y avait aucune définition précise de l'action de formation en tant que telle. La loi du 5/09/2018 a intégré une définition de l'action de formation au Code du Travail (Art. L6313-2).

L'action de formation est définie comme «un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel».

Il s'agit d'une définition large permettant de prendre en compte les nouvelles modalités de mises en œuvre des actions de formation plus innovantes que la classique formation en présentiel.

Sont désormais expressément reconnues dès lors qu'elles répondent à un parcours pédagogique :

- ▶ Les actions menées à distance (« e-learning »)
- ▶ Les actions conduites en situation de travail (nouveau).

Objectifs de l'action de formation :

- ▶ Permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi
- ▶ Favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elle peut permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.
- ▶ Réduire, pour les travailleurs dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.

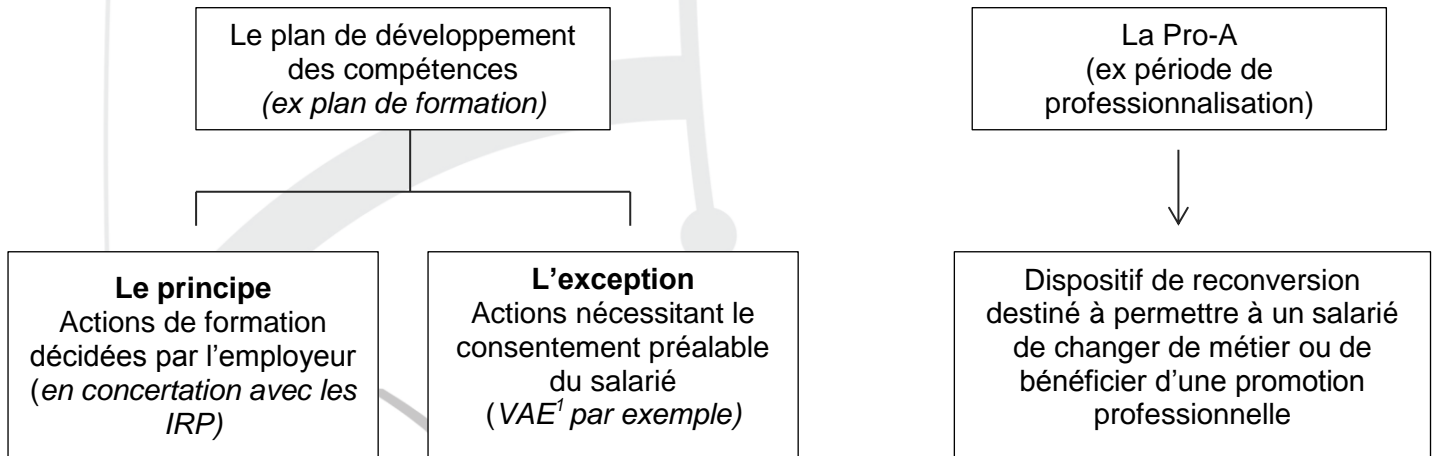
Elle peut permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles.

- ▶ Favoriser la mobilité professionnelle.

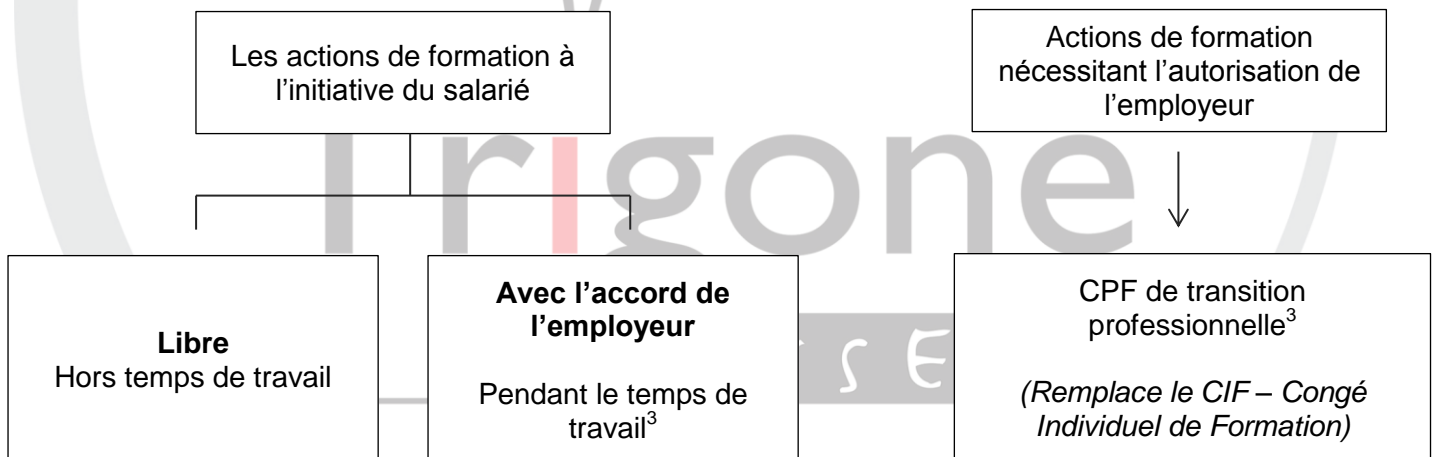


Dans quel cadre une action de formation peut-elle être déclenchée ?

Les actions de formation à l'initiative de l'employeur



Les actions de formation à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF²



¹ VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

² CPF : Compte Personnel de Formation

³ L'absence de réponse vaut acceptation



Comment mettre en place le plan de développement des compétences (ex plan de formation)

Le plan de formation est désormais appelé **Plan de Développement des Compétences**.

Il appartient à chaque employeur de le mettre en place et lorsque l'entreprise est dotée d'institutions représentatives du personnel (IRP), le plan doit être conçu en concertation avec les IRP.

Contrairement au plan de formation, le plan de développement des compétences n'a pas été construit par catégories d'actions de formation (fini la distinction entre actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou maintien dans l'emploi d'une part et actions de développement des compétences d'autre part).

Il conviendra de dissocier :

- ▶ Les formations obligatoires c'est-à-dire celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction. Ces formations se font pendant le temps de travail et l'employeur est tenu de maintenir la rémunération du salarié.
- ▶ Les formations non obligatoires (développement des compétences notamment).

Elles constituent également du temps de travail effectif et doivent donner lieu au maintien de la rémunération.

Toutefois, elles peuvent se dérouler hors temps de travail dans 2 cas :

- ▶ Si un accord d'entreprise ou à défaut de branches le prévoit. Dans ce cas, les actions de formation peuvent se dérouler hors temps de travail dans une limite horaire fixée par l'accord (dans une limite en % pour les salariés en forfait annuel en jours ou en heures).
- ▶ En l'absence d'accord collectif, les formations non obligatoires peuvent se dérouler en tout ou partie hors temps de travail **avec l'accord du salarié** dans une limite de 30h/an ou 2% du forfait annuel en jours ou en heures. L'accord du salarié doit être formalisé par écrit et peut être dénoncé.



Formations hors temps de travail : suppression de l'obligation de verser une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.



Comment le salarié peut-il se former de sa propre initiative ? (le Compte Personnel de Formation - CPF)

Institué par la loi du 05/03/2014 relative à la formation professionnelle, le CPF est en application depuis le 1^{er} janvier 2015 et il s'est substitué depuis cette date au DIF (Droit Individuel à la Formation).

Le CPF a pour objet de permettre à tout salarié de financer des actions de formation tout au long de sa vie professionnelle.

Le CPF :

- ▶ **Un compte ouvert à tous** : ouvert à toute personne (salarié ou demandeur d'emploi) d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi (ouvert par dérogation dès 15 ans par un jeune signant un contrat d'apprentissage).
- ▶ **Un compte transférable** : le CPF est attaché à la personne. Les heures inscrites au CPF demeurent acquises même en cas de changement de situation professionnelle.
- ▶ **Un compte dématérialisé** : contrairement au DIF, le CPF n'est pas géré directement par l'entreprise mais par un organisme extérieur la Caisse des Dépôts et Consignations. Un portail internet dédié au CPF permettra à chaque salarié de connaître ses droits.



Si le CPF n'est plus géré par l'entreprise, c'est quand-même l'entreprise qui devra transmettre les informations nécessaires à l'alimentation des comptes de ses salariés !

1. Comment sera alimenté le CPF ?

Un salarié travaillant à temps plein fera l'acquisition d'un crédit d'heures de formation :

- ▶ De 24 heures par an jusqu'à ce qu'il atteigne 120 heures,
- ▶ Puis ensuite 12 heures par an jusqu'à un plafond maximum de 150 heures.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le nombre d'heures à créditer à un salarié à temps partiel se fait en proportion de son temps de travail.

Concrètement, un salarié à mi-temps mettra deux fois plus de temps qu'un salarié à temps plein pour atteindre le plafond de 150 heures.



A compter du 01/01/2019, le CPF sera crédité en euros et non plus en heures.

Un salarié à temps plein sera crédité de 500 €/an jusqu'à un plafond de 5 000€. Les temps partiels au moins égaux à un mi-temps auront les mêmes droits que les salariés à temps plein. Pour les autres, les droits seront proratisés.

Les salariés peu qualifiés (niveau de diplôme < au CAP-BEP) auront des droits majorés à 800 €/an jusqu'à un plafond de 8 000 €.

Les heures acquises au 31/12/2018 seront monétisées sur la base d'une heure = 15 €.

Afin de bénéficier de la majoration à 800 €, les personnes concernées devront déclarer leur situation via le service dématérialisé dédié (ce n'est donc pas à l'employeur de gérer ce point).



2. Comment le salarié pourra-t-il utiliser son CPF ?

Sont éligibles au CPF, les formations suivantes :

- Les formations certifiantes (en fonction des certifications professionnelles enregistrées au RNCP)
- Les formations délivrées en vue d'obtenir un bloc de compétences
- Les bilans de compétences et les actions pour valider les acquis de l'expérience (VAE)
- La préparation du permis de conduire des véhicules légers
- Les formations spécifiques pour les créateurs ou les repreneurs d'entreprises...

Lorsque les actions de formation financées dans le cadre du CPF se déroulent hors du temps de travail, le salarié n'a pas à solliciter l'accord de son employeur.

Par contre, lorsque l'action de formation est programmée **en tout ou partie** pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur 60 jours avant le début de la formation, s'il s'agit d'une formation < à 6 mois et 120 jours si la formation est > à 6 mois. L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour répondre. L'absence de réponse vaut acceptation.

3. Comment est rémunéré le salarié pendant une action de formation financée dans le cadre du CPF ?

- ▶ Action hors temps de travail : non rémunéré
- ▶ Action pendant le temps de travail : temps de travail effectif donc rémunéré

4. Qui prend en charge les frais de formation ?

A compter du 01/01/2020, c'est la caisse des dépôts et des consignations qui prendra en charge les frais. En 2019, il conviendra de passer par les OPCO (Ex OPCA).

Le CPF de transition professionnelle remplace le CIF (Congé Individuel de Formation) – De quoi s'agit-il ?

Objectif

Permettre au salarié de suivre une formation de son choix, à son initiative et à titre individuel, dans son propre intérêt, indépendamment des actions de formation décidées par l'entreprise

C'est un droit pour le salarié.

Le salarié peut suivre des actions de formation dans le but d'accéder :

- ▶ A un niveau supérieur de qualification,
- ▶ De changer d'activité ou de profession,
- ▶ De s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives et bénévoles,
- ▶ De préparer et de passer un examen en vue d'obtenir un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique,

et ce, sans rapport avec l'activité de l'entreprise.



1. Quel type d'actions de formation peut choisir le salarié ?

Le salarié choisit librement une action de formation telle que :

- ▶ Actions de développement des compétences,
- ▶ Actions de promotion permettant à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée,
- ▶ Les actions de prévention ayant pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de l'entreprise,

2. Comment valider son projet ?

Le projet du salarié fait l'objet d'un accompagnement par un CEP (Conseiller en Evolution Professionnelle).

Cet opérateur informe, oriente, aide le salarié et propose un plan de financement.

Le projet est présenté à la CPER (Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale) qui instruit la demande de prix en charge financière et qui décide d'autoriser ou non de financer le projet).

3. Quelle est la durée du congé ?

La durée du congé n'est pas plafonnée (contrairement au CIF). Elle est déterminée lors de l'étude et la validation de la demande par le CEP (Conseiller en Evolution Professionnelle).

4. Quels sont les salariés pouvant solliciter un CPF de transition professionnelle

Il s'agit d'un droit pour tous les salariés (CDI, contrats aidés, CDD, si les conditions sont remplies) des entreprises du secteur privé et quelque soit leur effectif.

Il faut une ancienneté qui sera fixée par décret non connu au jour de la rédaction de la présente fiche. Pour mémoire, dans le cadre du CIF, il faut au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail, tous établissements confondus.



La période du CPF de transition professionnelle sera assimilée à du temps de travail effectif :

- ▶ Pour la détermination des droits à Congés Payés
- ▶ Pour les droits liés à l'ancienneté

La contribution de l'employeur au financement de la formation professionnelle

Des modifications du régime de financement de la formation professionnelle et des collecteurs des contributions ont été introduites par la loi du 5 Septembre 2018.

Dans l'attente de précisions, cette partie est momentanément supprimée. N'hésitez pas à nous consulter.

Toutefois, nous pouvons d'ores et déjà vous communiquer les informations suivantes.



À l'origine, le gouvernement avait prévu d'instaurer, pour le 1er janvier 2019, un nouveau schéma de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage avec la création d'une contribution unique.

Il s'agissait de fusionner la participation à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage, de sorte que les entreprises n'aient à verser qu'une seule contribution, avec 3 paliers de taux en fonction de l'effectif.

Au final, la loi « Avenir professionnel » a abandonné cette fusion. Si elle affiche le principe d'une contribution unique pour la formation professionnelle et l'apprentissage, celle-ci recouvre toujours la contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage (c. trav. L. 6131-2 nouveau). En revanche, leur collecte sera assurée, à terme, par le réseau des URSSAF (voir ci-après).

Contribution à la formation professionnelle

Pour le cas général, le taux global de la contribution à la formation professionnelle restera stable en 2019 :

- ▶ 0,55 % pour les employeurs de moins de 11 salariés
- ▶ 1 % pour ceux de 11 salariés et plus (c. trav. art. L. 6331-1 et L. 6331-3 modifiés).

La contribution servira à alimenter, notamment, le CPF (compte personnel de formation), rénové par la loi (c. trav. art. L. 6131-2 et L. 6131-4 modifiés).

L'assiette de la contribution sera inchangée. Le mécanisme de lissage d'effet de seuil perdurera également (c. trav. art. L. 6131-7 nouveau).



La loi ne prévoit plus la possibilité pour les employeurs de 11 salariés et plus de conclure un accord «0,20 % CPF», qui permet de réduire la contribution de 1 % à 0,8 %. Les accords existants cesseront donc de produire leurs effets à compter du 1er Janvier 2019 (loi art. 37-IV).

Il convient d'ajouter la contribution de 1 % CPF CDD : les entreprises doivent en effet s'acquitter d'une contribution spécifique de 1 % sur le montant des salaires versés aux salariés en CDD et ceci pour financer le CPF.

Franchissement du seuil de 11 salariés

Lorsque l'entreprise franchit au cours d'une année **pour la première fois** le seuil de 11 salariés, elle reste soumise l'année du dépassement et les deux années suivantes au taux de 0,55 %.



Ce mécanisme n'est pas applicable en cas de reprise ou d'absorption d'une entreprise ayant elle-même employé au moins dix salariés au cours des trois années précédentes.

CONSEIL

L'entretien professionnel

Chaque salarié doit bénéficier, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel.

Cet entretien a pour objectif d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il convient d'informer chaque salarié embauché qu'il bénéficiera tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien professionnel doit systématiquement être formalisé dans un document écrit dont l'employeur remet une copie au salarié. L'employeur conservera le document pour pouvoir administrer la preuve de la réalisation effective de l'entretien.



De plus, un entretien spécifique plus poussé devra se tenir tous les 6 ans de présence continue du salarié dans l'entreprise. Cet entretien a pour objectif de faire un état des lieux du parcours professionnel du salarié.

Concrètement, l'employeur doit s'assurer que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années :

- ▶ D'un entretien professionnel tous les deux ans,
- ▶ Si nécessaire d'un entretien prévu au retour de certaines absences (voir ci-après),
- ▶ D'une action au moins de formation,
- ▶ D'une progression salariale ou professionnelle,
- ▶ D'un parcours permettant d'acquérir des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience.



Il est possible par accord d'entreprise (ou de branches) de mettre en place des critères différents pour apprécier le parcours professionnel du salarié.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque au cours des 6 années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation non obligatoire, l'employeur devra abonder son compte personnel de formation de 100 heures (130 heures pour un salarié à temps partiel).

A un coût de 30 € de l'heure, cela représente une indemnité à verser de 3 000 € (3 900 € pour un salarié temps partiel).

Enfin, un entretien professionnel doit être tenu (et formalisé par un écrit) au retour de certaines absences, notamment au retour :

- ▶ D'un congé maternité ou d'adoption,
- ▶ D'un congé parental d'éducation,
- ▶ D'un congé de soutien familial,
- ▶ D'un congé sabbatique,
- ▶ D'un arrêt de travail pour longue maladie.



Il est désormais possible par un accord d'entreprise (à défaut de branche) de prévoir une périodicité différente des entretiens professionnels sauf pour l'entretien « Etat des lieux » qui doit se dérouler tous les 6 ans (durée à laquelle on ne peut pas déroger).

L'entretien professionnel doit être conçu comme un outil clé de la gestion individualisée des compétences permettant ainsi :

- ▶ A l'employeur de faire le lien entre les projets de l'entreprise et les aspirations individuelles des salariés, de mieux prévoir les compétences dont il a besoin pour son activité et son développement, d'identifier les besoins en formation des salariés,
- ▶ Au salarié d'exprimer ses souhaits de formation et de développement, d'envisager une évolution professionnelle

Mise en œuvre de la formation professionnelle et statut du salarié



Plan de développement des compétences

Plan de formation mis en œuvre par l'employeur au moyen d'actions de formation obligatoires et non obligatoires

CPF – Compte personnel de Formation

Action de formation déclenchée à l'initiative du salarié et financée par les droits accumulés par le salarié sur son compte individuel de formation.

CPF de transaction professionnelle

A l'initiative du salarié, formation destinée dans le cadre d'un parcours monté avec l'aide du CEP (Conseiller en Evaluation Professionnelle) et soumise à l'accord de la CPIR (Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale) :

- Formation qualifiante
- Formation évolutive en compétences/changement de métier, etc...

Parcours pro A

Mécanisme de reconversion ou de promotion par alternance. Ce parcours de formation a pour objectif de permettre à un salarié de bénéficier d'une promotion professionnelle ou de l'aide à changer de métier ou de fonction.

Les actions de formation se déroulent pendant le temps de travail et un avenant au contrat de travail est nécessaire.

Contrats de formation en alternance

- ▶ Contrat d'apprentissage (règles spécifiques non abordées dans la présente fiche)
- ▶ Contrat de professionnalisation qui concerne :
 - Les jeunes de moins de 26 ans
 - Les demandeurs d'emploi de 26 ans et + (inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi)
 - Les bénéficiaires de minima sociaux ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion :
 - Une durée maximale portée à 24 mois (sans obligation d'accord de branche)
 - La durée de la formation peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat (selon accord de branche ou interprofessionnel)
 - La prise en charge sur la base de forfaits horaires (prévus par accord de branche ou interprofessionnel).

Validation des acquis de l'expérience (V.A.E)

Reconnaissance d'une expérience professionnelle afin d'obtenir une certification.

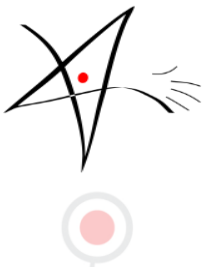
La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée auprès de Pôle emploi.

Le financement est pris en charge par Pôle emploi et de manière partielle par l'OPCA.

A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat :

- ▶ A durée indéterminée,
- ▶ A durée déterminée (minimum 12 mois)
- ▶ Un contrat de professionnalisation à durée indéterminée



Recommandations

En synthèse...

La formation professionnelle est un enjeu stratégique pour les entreprises.

1. Le déclenchement : quelles actions de formation sont nécessaires pour s'adapter, pour conquérir de nouveaux marchés, pour maîtriser de nouvelles technologies ... ?
2. Le choix des organismes de formation et la réalisation des formations
3. Les incidences : évolution des compétences, prise en compte des acquis, évolution des emplois...
4. La mesure de l'efficacité : comme tout investissement, il faut en mesurer le retour (meilleurs acquis techniques, changement d'attitudes, réduction des dysfonctionnements, amélioration de productivité, meilleure performance financière...).

Bâtir un plan de développement des compétences cohérent et pertinent est donc un enjeu majeur.

Nous sommes à vos côtés pour concevoir et bâtir votre plan de développement des compétences.

N'hésitez pas à nous consulter.

Trigone
CONSEIL