

# Le droit à la formation

## LE FNE - Formation

Conclues entre l'État (Direccte) et une entreprise ou un OPCO chargé d'assurer un relais auprès de ses entreprises, les Conventions FNE-Formation ont pour objet la mise en œuvre de mesures de formation professionnelle, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économique, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production.

### 1 – Dans quel cas fait-on appel au FNE-Formation

En cas de sous-activité prolongée, voir d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en plus de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés.

Formalisée par une convention conclue entre l'État (la Direccte) et l'entreprise (ou l'opérateur de compétences – OPCO), le FNE-Formation a pour objet la mise en œuvre d'actions de formation, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois.

### 2 – Quelles sont les formations éligibles ?

Les actions éligibles sont celles mentionnées à l'article L.6313-1 et celles permettant d'obtenir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail. Il peut s'agir d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou d'un certificat de qualification professionnelle. Les actions de formation éligibles peuvent se dérouler à distance.

Les actions concernées peuvent se dérouler notamment dans :

- le cadre du plan de développement des compétences
- ou encore par le biais du compte personnel de formation mis en œuvre durant le temps de travail.



# Plan de développement des compétences

## Plan de développement des compétences,

### de quoi s'agit t'il ?

L'employeur doit assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, au regard notamment des évolutions technologiques. Pour cela, il doit leur proposer des formations prévues dans le cadre du plan de développement des compétences (ex-plan de formation).

Le plan de développement des compétences (ex-plan de formation) est un document qui rassemble l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur pour ses salariés.

La loi n'oblige pas l'employeur à mettre en place un plan de développement des compétences, mais il y est fortement incité.

Le plan de développement des compétences présenté par l'employeur distingue 2 types d'actions de formation :

les actions de formation obligatoires, en application d'accords ou conventions collectives, et les autres actions de formation, dites non obligatoires.

### Pour qui ?

L'employeur est libre de choisir les salariés qu'il souhaite faire bénéficier d'une formation. Le choix des bénéficiaires ne doit toutefois pas présenter de caractère discriminatoire à l'égard d'un salarié en raison :

- de sa situation familiale,
- de son orientation sexuelle,
- de son âge,
- de son origine ethnique,
- ou de ses activités syndicales.

Un salarié peut également prendre l'initiative de demander à son employeur de suivre une formation prévue par le plan de développement des compétences.

Sa demande peut être faite par écrit ou oral, ou selon les usages ou les dispositions conventionnelles qui peuvent exister dans l'entreprise.

Le salarié doit cependant obtenir l'accord de l'employeur pour bénéficier de la formation souhaitée.

## Action de formation Obligatoire ou Nécessaire

### Objet

Cette formation consiste à acquérir des compétences :

pouvant directement être utilisées dans le cadre des fonctions du salarié

ou qui ne peuvent être directement utilisées dans le cadre de ses fonctions, mais qui correspondent à une évolution prévue ou à une modification de ses fonctions dans le cadre de son contrat de travail.

### Accord du salarié

L'employeur qui souhaite faire bénéficier un salarié de ce type de formation n'a pas à obtenir son accord.

Le refus du salarié de suivre la formation constitue une faute pouvant justifier son licenciement.

### Déroulement de la formation

Elle se déroule obligatoirement pendant le temps de travail.

### Rémunération durant la formation

Le salarié a droit au maintien intégral de sa rémunération.

### Statut du salarié en formation

Le salarié en formation bénéficie du maintien de sa protection sociale légale et conventionnelle (couverture maladie, accident du travail, les droits à congés et à la retraite notamment).

## Action de formation non Obligatoire

### Objet

Cette formation consiste à acquérir des compétences que le salarié n'a pas à utiliser s'il reste à son poste, mais qui lui permettront d'obtenir une évolution professionnelle au sein ou en dehors de l'entreprise.

### Accord préalable du salarié obligatoire

L'employeur doit obligatoirement obtenir l'accord écrit du salarié, que la formation soit suivie pendant ou hors temps de travail.

Si le salarié accepte de suivre la formation, l'employeur doit définir avec lui et avant son départ en formation, la nature des engagements pris par l'entreprise si la formation suivie est concluante.

Par exemple : changement de qualification, augmentation de la rémunération.

### ☞ **Déroulement de la formation**

Elle se déroule pendant ou en hors temps de travail.

Lorsqu'elle se déroule hors temps de travail, elle doit être effectuée dans :

- une limite horaire par salarié (défini par accord d'entreprise),
- ou une limite correspondant à un pourcentage du forfait lorsque la durée de travail est fixée par une convention de forfait.

En l'absence d'accord, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Il faut l'accord écrit du salarié pour toute formation hors temps de travail. Le refus d'une formation hors temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

### ☞ **Rémunération**

Si la formation est suivie pendant le temps de travail, la rémunération est intégralement maintenue.

### ☞ **Statut du salarié en formation**

Le salarié en formation bénéficie du maintien de sa protection sociale légale et conventionnelle (couverture maladie, accident du travail, les droits à congés et à la retraite notamment).

### ☞ **A l'issue de la formation**

À l'issue de la formation, l'organisme de formation remet une attestation au salarié.

Lorsque le salarié a suivi une formation d'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou maintien dans l'emploi, le salarié doit réintégrer :

- son poste de travail,
- ou un poste équivalent à rémunération et qualification égales.

En revanche, lorsque le salarié a suivi une formation de développement des compétences, l'employeur peut reconnaître les compétences nouvellement acquises en lui proposant par exemple un changement de qualification, une augmentation de rémunération. Ce changement s'effectue

- si les engagements pris par l'entreprise au moment de la mise en place de la formation
- ou bien si le contrat de travail ou la convention collective applicable à l'entreprise prévoit cette reconnaissance.

Le salarié reste libre de démissionner à l'issue de la formation.

Si le contrat de travail prévoit **une clause de dédit-formation**, le salarié doit rembourser les frais de formation engagés par son employeur.

### ☞ **Les formations en comptabilité rentrent dans les critères du plan de développement des compétences**

<https://agnesamiezformation.fr/comptabilite/>



# Le compte Personnel de formation

## Compte personnel de formation (CPF) - Secteur privé

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, y compris en période de chômage, pour suivre une formation qualifiante ou certifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (Dif). Les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du Dif. Ils doivent les intégrer au CPF avant le 31 décembre 2020 pour les conserver.

Le compte personnel de formation (CPF) est accessible sur Mon compte formation.

Voici le lien : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

Le CPF recense :

les droits acquis par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite, et les formations dont peut bénéficier personnellement le salarié.

Il s'agit de formations permettant notamment :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.)
- ou d'acquérir *le socle de connaissances et de compétences\**
- ou d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- ou de réaliser un bilan de compétences
- ou de créer ou reprendre une entreprise
- ou, pour les bénévoles et volontaires en service civique, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Il est possible d'utiliser le CPF pour financer son permis B (préparations à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire). Il faut que :

l'obtention du permis contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte,

et que le titulaire du compte ne fasse pas l'objet d'une suspension de son permis ou d'une interdiction de solliciter un permis (cette obligation est vérifiée par une attestation sur l'honneur de l'intéressé).

Pour être prise en charge, la préparation au permis B doit être assurée par un établissement agréé et déclaré en tant qu'organisme de formation.



Pour avoir accès à ces informations personnalisées (droits, formations admises), il faut se connecter au site internet dédié au compte formation et ouvrir un compte en étant muni de son numéro de sécurité sociale :

## Pour qui ?

Le CPF s'adresse à toute personne :

- Salarié
- Membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée
- Conjoint collaborateur
- À la recherche d'un emploi

## Le fonctionnement

Le CPF est alimenté automatiquement au début de l'année qui suit l'année travaillée (ainsi les droits acquis en 2019 seront disponibles au 1er trimestre 2020). Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

## Alimentation

### ☞ Cas général

**Pour un salarié à temps plein**, ou à temps partiel, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 €.

### ☞ Le travailleur indépendant

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 €.

### ☞ Salarié non qualifié

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 800 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 8 000 €, pour un salarié à temps plein qui n'a pas atteint un niveau de qualification sanctionné par :

- un diplôme de CAP/BEP
- ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du RNCP
- ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

### ☞ Salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi



L'alimentation du compte est majorée de 300 € par année de travail, qui s'ajoutent aux 500 € perçus normalement (soit 800 € par an), dans la limite d'un plafond de 8000 €.

Le salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi correspond à l'une des situations suivantes :

- Travailleur reconnu handicapé
- Victime d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente
- Titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale
- Bénéficiaire d'une pension militaire
- Titulaire d'une allocation ou rente d'invalidité des sapeurs-pompiers volontaires
- Titulaire de la carte mobilité inclusion
- Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),

☞ **Pour un salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale** ou conventionnelle de travail, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué. Lorsque le calcul de ses droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.

Lorsque le salarié relève de plusieurs catégories au cours d'une même année, la Caisse des dépôts et consignations (CDC) applique le montant d'alimentation annuel et le plafond les plus favorables.

*À noter : le congé de maternité, le congé paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption, le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale, le congé de proche aidant, les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail sont pris en compte pour alimenter le compte.*

## Contribution de l'employeur

L'employeur contribue à l'alimentation du compte dans 4 cas :

- Un accord le prévoit (accord d'État, de branche ou d'entreprise)
- Dans les entreprises d'au minimum 50 salariés, l'employeur n'a pas réalisé **l'entretien professionnel**, prévu tous les 2 ans, et le salarié n'a pas bénéficié, les 6 dernières années, d'au moins une action de formation non obligatoire (le compte est alors abondé de 3000 € complémentaires)
- Les droits sont insuffisantes pour suivre une formation (pour obtenir des informations sur la manière dont peut être complété le compte, il est recommandé au salarié de solliciter l'aide gratuite d'un conseiller en évolution professionnelle ou de s'adresser à son employeur ou à sa direction des ressources humaines)



- Un salarié est licencié suite au refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise (il bénéficie d'un abondement minimum de 3000 € de son CPF).

*À savoir : l'employeur a jusqu'au 31 décembre 2020 pour mettre en place le nouveau cadre de l'entretien professionnel.*

## Cumul avec d'autres dispositifs

Pour pouvoir suivre une formation plus longue, le salarié a la possibilité d'utiliser son CPF et de l'associer :

- à la reconversion ou la promotion par alternance,
- au projet de transition professionnelle (PTP),
- à une formation prévue par le plan de développement des compétences.

## Portabilité des droits entre le public et le privé

Les droits acquis en heures, dans le secteur public, peuvent être convertis en euros.

La conversion en euros des droits acquis en heures s'effectue à raison de **15 € par heure**.

## Utilisation des droits

L'utilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié et son refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

Lorsqu'un salarié utilise son CPF, ses heures de Dif acquises et non utilisées doivent être mobilisées en priorité. Le salarié ne perd pas ses droits acquis au titre du Dif, à condition d'inscrire le solde de ses droits sur l'application CPF avant le 31 décembre 2020.

Chaque employeur avait l'obligation d'informer chaque salarié par écrit du nombre total d'heures de Dif non utilisées au 31 décembre 2014.

Cette information se trouve sur :

- le bulletin de salaire de décembre 2014
- l'attestation d'heures de Dif (transmise par l'employeur de l'époque)
- le certificat de travail remis par votre dernier employeur (avant décembre 2014)

Le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes pour demander la communication de ses heures de Dif.



C'est ensuite au salarié d'inscrire lui-même le solde de son Dif sur son CPF. Il peut se faire aider d'un **conseiller en évolution professionnelle** (CEP).

## Démarche

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

- 60 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois,
- ou 120 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

**L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.**

**En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses droits à formation librement. Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un *conseiller en évolution professionnelle*.**

## Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) peuvent être pris en charge au titre du compte personnel de formation. Les frais de mobilités et annexes sont exclus de cette prise en charge.

## Rémunération du salarié pendant la formation

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

En revanche, lorsque le salarié se forme sur son temps libre, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération.

## \*Qu'est-ce que le socle de connaissances et de compétences professionnelles ?

Le socle est constitué de l'ensemble des connaissances et compétences qu'il est utile de maîtriser pour favoriser son insertion professionnelle.

Il est évalué dans un contexte professionnel et sert de base à la formation professionnelle.

Il faut au moins acquérir ces connaissances pour pouvoir se former à autre chose.

Le socle de connaissances et de compétences couvre 7 domaines :

- ✓ Savoir communiquer en français
- ✓ Savoir utiliser des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique
- ✓ Savoir utiliser des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique
- ✓ Être apte à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe
- ✓ Travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel
- ✓ Avoir la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie
- ✓ Savoir maîtriser les gestes et postures de base, et respecter des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales, élémentaires

Les formations relatives à l'acquisition des compétences et connaissances peuvent être proposées indépendamment les unes des autres.

Ces formations permettent d'obtenir une reconnaissance de ces acquis.

2 modules complémentaires peuvent s'ajouter au socle de connaissances et de compétences professionnelles :

- L'un pour lutter contre l'illettrisme et favoriser l'accès à la qualification
- L'autre pour l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail

## Un salarié peut-il réclamer une formation à son employeur ?

Oui, mais selon les cas, l'accord de l'employeur est indispensable.

Conditions d'acceptation d'une formation	
Catégorie	Accord ou non de l'employeur
<u>Plan de développement des compétences</u>	L'employeur est libre d'accepter ou non la demande de formation prévue par le plan, mais en pratique celle-ci est rarement refusée.
<u>Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)</u>	L'employeur peut refuser le bénéfice d'une Pro-A si le pourcentage de salariés absents en même temps est dépassé.
<u>Compte personnel de formation (CPF)</u>	Le salarié doit obtenir l'accord de son employeur : <ul style="list-style-type: none"><li>- sur le contenu de la formation,</li><li>- et sur la période demandée.</li></ul> Hors temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur.
<u>Projet de transition professionnelle (PTP) - CPF de transition</u>	L'employeur est tenu d'accepter la demande de formation si le salarié justifie d'une ancienneté suffisante.
<u>Congé de formation des conseillers prud'homaux</u>	L'employeur est tenu d'accepter la demande de formation.
<u>Congé de formation des représentants du personnel</u>	L'employeur peut refuser la demande de formation pour raisons :
<u>Congé de formation d'un animateur ou cadre de jeunesse</u>	<ul style="list-style-type: none"><li>- de nécessité de service,</li><li>- ou d'effectifs (le nombre de congés formation déjà accordés dans l'année a été atteint).</li></ul>
<u>Congé de formation économique, sociale et syndicale</u>	