

NOTE D'INFORMATIONS



Vos obligations relatives à la formation professionnelle ont évoluées, nous vous soumettons un récapitulatif des nouveautés afin de vous permettre de vous mettre à jour et d'assurer la formation de vos salariés, notamment en vous appuyant sur le CPF et les entretiens annuels et biannuels.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Bénéficiaires



- Ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans se trouvant dans l'une des situations suivantes :
- Occupant un emploi, y compris lorsqu'elle est titulaire d'un contrat de travail de droit français et qu'elle exerce son activité à l'étranger ;
 - À la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ;
 - Accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat) ;
 - Ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Alimentation du CPF



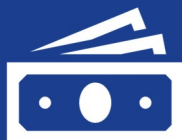
Salariés et travailleurs non salarié ou assimilé salarié : Pour un salarié à temps plein, ou à temps partiel, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 €.

Salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi (ex : travailleurs handicapés) : 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 €.

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.

Alimentation CPF par l'employeur



L'employeur peut être contraint de contribuer à l'alimentation du compte dans 3 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 ;
- 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).



ATTENTION : le CPF est plafonné à hauteur de 5000€ (ou à 8000€ pour les salariés non-qualifiés), au-delà les droits à la formation ne s'accumulent plus. Il est donc vivement recommandé de les utiliser avant d'atteindre ce plafonnement.

Gestion

Chaque titulaire d'un compte personnel de formation peut se connecter sur le site www.moncompteformation.gouv.fr ou sur l'application mobile « Mon Compte Formation ». C'est au salarié de mobiliser son CPF s'il souhaite le financement de sa formation par ce dispositif. Si la formation est financée uniquement par l'employeur, la gestion s'avère différente !

Utilisation



Les formations pouvant être suivies dans le cadre du CPF sont strictement délimitées par l'article L. 6323-6 du code du travail. Le salarié qui souhaite bénéficier d'une action de formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre du CPF doit adresser une demande d'autorisation d'absence à son employeur avant le début de l'action de formation dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à 6 mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à 6 mois.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande. L'employeur a alors le pouvoir de reporter la formation du salarié dans le temps si celle-ci intervient sur son temps de travail, mais pas de refus possible.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Tous les 2 ans, l'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer. A ne pas confondre avec l'entretien annuel, qui lui est facultatif et qui permet d'évaluer les compétences et les performances du salarié.

BENEFICIAIRES : tous les salariés quel que soit leur contrat ou temps de travail, dans toutes les entreprises.	CONTENU : 1 - Informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) 2 - Comporter des informations sur l'activation du compte personnel de formation (CPF) et des possibilités de financement par l'employeur.	ORGANISATION : L'entretien doit avoir lieu pendant le temps de travail et est assimilé à du temps de travail effectif. Il a lieu dans les locaux de l'entreprise.
SANCTIONS : 1- L'employeur peut être amené à abonder le CPF 2- Il existe également un risque de contestation devant le Conseil des Prud'hommes (dommages et intérêts).		

Par mesure d'exception liée à la crise sanitaire, l'employeur est autorisé à reporter les entretiens professionnels qui auraient dû se tenir depuis le 1^{er} janvier 2020 jusqu'au 30 juin 2021.

Le cabinet est en mesure de vous accompagner dans les démarches de suivi de ces différents points. N'hésitez donc pas à faire appel à nous en cas de besoin.

Le service social

Annabelle TURC Juriste droit social

Laurine RASSAT