

FLASH INFO REFORME



LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE SUR LE THÈME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a porté une atteinte sans précédent au paritarisme de gestion institué au niveau national et interprofessionnel, en supprimant toutes les instances de gestion paritaire à cet échelon : Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) et Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) notamment.

En parallèle, la négociation d'entreprise et la négociation de branche ont été renforcées sur le champ de la formation professionnelle.

Ce levier doit donc être enclenché pour permettre l'émergence de stipulations dérogatoires capables de favoriser l'accès à la formation et à la qualification des salariés.

Ces négociations peuvent porter sur 5 grandes thématiques :

Fiche 1 Le compte personnel de formation (CPF)

Fiche 2 L'entretien professionnel bisannuel et le bilan récapitulatif du parcours professionnel à 6 ans

Fiche 3 Les actions de formation réalisées hors temps de travail

Fiche 4 Le contrat d'apprentissage

Fiche 5 Le contrat de professionnalisation



FO



CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL FO
141 avenue du Maine, 75014 Paris – Tél. 01 40 52 84 05
michel.beugas@force-ouvriere.fr – www.force-ouvriere.fr

FICHE 1

Compte personnel de formation (CPF)

Texte de référence : art. L 6323-11 du Code du travail.

Principe

À compter du 1^{er} janvier 2019, le CPF est automatiquement alimenté en euros à la fin de chaque année. Le montant acquis annuellement et le plafond du compte diffèrent selon l'activité professionnelle du salarié et/ou de certaines caractéristiques :

	Acquisition annuelle	Plafond du CPF
Salarié ayant effectué une durée du travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale (1607 heures) ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année.	500 €/an	5 000 €
Salarié dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale (1607 heures) ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année.	500 €/an réduits à due proportion de la durée de travail effectuée.	5 000 €
Travailleur en situation de handicap accueilli, à temps plein ou à temps partiel, dans un établissement ou un service d'aide par le travail (ESAT).	800 €/an	8 000 €
Salarié n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel de niveau V (CAP, BEP) ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale (1607 heures) ou conventionnelle de travail sur l'année.	800 €/an	8 000 €

Thèmes ouverts à la négociation dans l'entreprise

La loi offre la possibilité, par la conclusion d'un accord collectif d'entreprise (ou de groupe), de prévoir des modalités d'alimentation du compte plus favorables, dès lors qu'elles sont assorties d'un financement spécifique à cet effet.

Il est également possible, par accord d'entreprise ou de groupe, de définir les formations pouvant faire l'objet d'un abondement du CPF du salarié par l'employeur.

À défaut de la conclusion d'un accord d'entreprise sur ces thèmes

Un accord de branche ayant le même objet peut être négocié et s'appliquer aux entreprises de la branche n'ayant pas conclu un tel accord (supplétif).

CONSEILS FO

FO a toujours alerté sur la baisse importante des droits à formation induite par la monétisation du CPF et sur ses deux principaux effets pervers : l'augmentation du reste à charge pour les salariés (augmentation de la dépense des ménages) ou le renoncement pur et simple au projet de formation, faute de financements disponibles.

Afin de pallier cette baisse des droits, FO encourage donc la négociation d'accords d'entreprise et de branche définissant des abondements complémentaires pour favoriser le départ en formation des salariés. Ces abondements, qui s'ajoutent aux droits acquis par l'exercice d'une activité professionnelle (au-delà du plafond du CPF fixé par la loi), doivent permettre, en priorité, d'accéder à des parcours de formations longs, à visée certifiante et/ou qualifiante.

Ainsi, la négociation d'entreprise sur ce thème doit permettre :

- d'identifier les certifications qui pourraient favoriser la démarche de co-construction entre le salarié et l'employeur d'un parcours de formation en vue de leur obtention, notamment dans le cadre d'un projet d'évolution interne à l'entreprise ;
- de fixer le montant des abondements de l'employeur en fonction des certifications visées (après détermination des besoins de l'entreprise au regard de ses orientations stratégiques).
- de prévoir des modalités de mise en œuvre plus favorables pour les salariés lorsqu'ils mobilisent leur CPF (en tout ou partie pendant le temps de travail) dans le cadre d'un parcours de formation coconstruit avec l'employeur (*exemple : versement d'une allocation formation et/ou aide à la garde des enfants lorsqu'une partie de la formation est réalisée hors temps de travail*) ;
- de prévoir des abondements pour accompagner les transitions professionnelles, notamment en cas de mobilité professionnelle au sein de la branche (*dans le cadre de la mise en œuvre du CPF de transition professionnelle, par exemple*).
- de prévoir des abondements spécifiques pour faciliter le départ en formation et l'accès ou le maintien dans l'emploi de certains publics : travailleurs en situation de handicap, salariés peu ou pas qualifiés, salariés à temps partiel, salariés dont le poste de travail est amené à se transformer de manière importante ou dont l'emploi est amené à disparaître (emplois menacés par les évolutions économiques et technologiques, notamment), etc.
- de créer une contribution supra-légale (versement volontaire de l'entreprise ou contribution conventionnelle de branche), cet investissement dans la formation des salariés devant favoriser le départ en formation d'un plus grand nombre de salariés, en corrélation avec les orientations stratégiques définies par l'entreprise et/ou la branche en matière de formation professionnelle et d'apprentissage.

FO encourage également la négociation d'accords d'entreprise ou de branche prévoyant des modalités d'alimentation du CPF plus favorables que celles prévues par la loi (*exemple : déroger à la proratisation des heures CPF pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année*).

FICHE 2

Entretien professionnel bisannuel et bilan récapitulatif du parcours professionnel à 6 ans

Texte de référence : art. L 6315-1 du Code du travail.

Principe

Dans toutes les entreprises, chaque salarié doit bénéficier, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien comporte également des informations relatives à la Validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle. Cet entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise).

Cet état des lieux, qui doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels (tous les deux ans, soit trois à l'issue de la période de 6 ans) et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés uniquement, lorsqu'au cours des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des 3 entretiens professionnels et d'au moins une formation considérée comme non obligatoire*, son CPF est abondé par l'employeur à hauteur de 3 000 €.

Thèmes ouverts à la négociation dans l'entreprise

La loi offre la possibilité, par la conclusion d'un accord collectif d'entreprise, de définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du CPF. Il peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié (distincts des 3 critères légaux : formation, certification et progression salariale ou professionnelle), ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente.

À défaut de la conclusion d'un accord d'entreprise sur ces thèmes

Un accord de branche ayant le même objet peut être négocié et s'appliquer aux entreprises de la branche n'ayant pas conclu un tel accord (supplétif).

* Formations dites « non obligatoires » : elles s'opposent aux formations dites « obligatoires », c'est-à-dire conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou dispositions légales et réglementaires (exemple : habilitation électrique pour un électricien, recyclage du permis « poids lourd » pour un conducteur de matériel de collecte, etc.). Les formations obligatoires relèvent de l'obligation légale de l'employeur de former ses salariés afin d'assurer leur capacité à continuer à exercer leur métier conformément à la législation en vigueur.

Attention :

l'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation et ne doit donc en aucun cas porter sur l'évaluation du travail du salarié !

CONSEILS FO

Les nouvelles règles relatives à l'entretien professionnel bisannuel et au bilan récapitulatif du parcours professionnel à 6 ans assouplissent les modalités d'appréciation du parcours au profit de l'employeur, qui pourrait se prévaloir, par exemple, du suivi par le salarié d'une action de formation « non obligatoire » courte et répondant à son obligation légale d'adaptation au poste de travail, ou encore réalisée à l'initiative du salarié avec mobilisation de son CPF sur le temps de travail (c'est-à-dire avec l'accord de l'employeur), pour être libéré de son obligation sociale de former et exonéré du versement de l'abondement correctif (3 000 €) sur le CPF de ses salariés.

Néanmoins, et dès lors que ce risque est identifié, la négociation d'un accord d'entreprise sur ce thème peut être perçue comme une opportunité, puisqu'elle peut permettre :

- d'exclure les formations courtes (durée à déterminer) et d'adaptation au poste de travail de la liste des formations permettant à l'employeur de répondre à son obligation dans le cadre du bilan récapitulatif à 6 ans (l'obligation sociale de l'employeur lui imposant néanmoins toujours de conduire des actions d'adaptation au poste de travail dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise). Pour cela, il sera nécessaire que chaque entreprise conduise une réflexion sur les formations de son secteur d'activité et qu'elle identifie les formations considérées comme « obligatoires », celles relevant d'une adaptation au poste de travail, du maintien de la capacité à occuper un emploi ou encore d'un développement des compétences, selon les salariés et leur situation professionnelle. Pour mener à bien ces travaux, les entreprises peuvent notamment s'appuyer, depuis le 1^{er} janvier 2019, sur leur opérateur de compétences (OPCO) ;
- de restreindre la liste de formations éligibles à celles permettant d'acquérir des éléments de certification et/ou faisant l'objet d'une mesure de reconnaissance dans l'emploi des compétences acquises par la formation (évolution professionnelle et/ou salariale), c'est-à-dire de réintégrer les deux éléments que sont l'accès à la certification et la progression sociale dans l'appréciation du parcours professionnel, tel que soumis au contrôle.

Pour convaincre l'employeur de négocier et favoriser les chances de parvenir à la conclusion d'un accord permettant de sécuriser ce dispositif, FO peut activer le levier de la sanction encourue : en effet, à ce jour, peu d'entreprises (environ un quart) ont correctement mis en œuvre les entretiens professionnels. La plupart des employeurs risquent donc d'être condamnés, en 2020, à verser un abondement correctif de 3 000 € à chacun de leurs salariés (*exemple : dans une entreprise de 100 salariés, l'employeur qui n'aurait pas respecté son obligation devrait verser $3\,000\ € \times 100 = 300\,000\ €$ au titre de l'abondement correctif*). Il faut donc évaluer l'intérêt de renoncer à la condamnation de l'employeur en 2020 en contrepartie d'un accord prévoyant des stipulations mieux-disantes que la loi pour les salariés.

Enfin, la nouvelle réforme ne remettant pas en cause l'obligation sociale (de former) de l'employeur (art. L 6321-1 du Code du travail), qui lui impose de s'assurer de l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi (dans ou hors de l'entreprise), il est possible d'imaginer la création d'un droit d'alerte des IRP en ce qui concerne le risque « déqualification » / « perte d'emploi » leur permettant de détecter dans l'entreprise les salariés vis-à-vis desquels l'employeur ne remplit pas son obligation de formation, d'attirer l'attention de l'employeur sur la situation dangereuse pour l'avenir professionnel des salariés concernés, et de permettre aux IRP d'avoir un droit de regard sur le suivi de son dossier, c'est-à-dire sur les actions mises en œuvre par l'employeur pour remédier à cette situation.

FICHE 3

Actions de formation réalisées hors temps de travail

Texte de référence : art. L 6321-6 du Code du travail.

Principe

Toute action de formation dite obligatoire, c'est-à-dire qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation autres que celles dites obligatoires constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur déroulement, au maintien par l'entreprise de la rémunération, à l'exception de celles déterminées par voie d'accord d'entreprise ou, à défaut, de branche.

Thèmes ouverts à la négociation dans l'entreprise

La loi offre la possibilité, par la conclusion d'un accord collectif d'entreprise, de déterminer les actions de formation pouvant se dérouler en tout ou partie hors temps de travail et de fixer la durée maximale de la formation hors temps de travail (à défaut d'accord d'entreprise ou de branche, la limite est fixée par la loi à 30 heures par an et par salarié ou à 2 % du forfait en jours ou en heures).

À défaut de la conclusion d'un accord d'entreprise sur ces thèmes

Un accord de branche ayant le même objet peut être négocié et s'appliquer aux entreprises de la branche n'ayant pas conclu un tel accord (supplétif).

CONSEILS FO

S'il existe encore un socle non négociable de formations obligatoires, contrepartie du pouvoir de direction de l'employeur (hygiène, sécurité, habilitations, etc.), la nouvelle réforme encourage la négociation d'entreprise sur le thème des formations « non obligatoires » et réalisées hors temps de travail, c'est-à-dire n'ouvrant pas droit au maintien de la rémunération (l'allocation formation ayant été supprimée par la loi « Avenir professionnel »). La négociation d'un accord collectif peut donc être un levier pour limiter les formations réalisées hors temps de travail ou circonscrire cette modalité de mise en œuvre à certaines actions. Ainsi, l'accord collectif peut prévoir :

- de limiter le nombre de formations pouvant se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail (uniquement les actions de développement des compétences permettant une évolution salariale et/ou professionnelle, actée par écrit en amont de l'action de formation) ;
- de fixer des contreparties pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations hors temps de travail ;
- de créer une règle de compensation financière (type « allocation formation ») lorsque l'action de formation est suivie hors temps de travail ;
- de créer des mesures de reconnaissance dans l'emploi (progression salariale, évolution professionnelle, priorité d'embauche sur un poste correspondant à la certification/qualification acquise, etc.) lorsque la formation est suivie, en tout ou partie, hors temps de travail.

FICHE 4

Contrat d'apprentissage

Texte de référence : art. L 6222-27 du Code du travail.

Principe

En application des textes en vigueur, l'apprenti ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du SMIC et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage :

	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16 à 17 ans	27 %	39 %	55 %
18 à 20 ans	43 %	51 %	67 %
21 à 25 ans	53 %*	61 %*	78 %*
26 ans et plus	100 %*		

*Pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel (si plus favorable).

Thèmes ouverts à la négociation dans l'entreprise

Un accord collectif d'entreprise peut prévoir des niveaux de rémunération minimale supérieurs au droit commun.

Négociation d'un accord de branche

Un accord de branche ayant le même objet peut être conclu et s'appliquer aux entreprises de la branche n'ayant pas conclu un tel accord et à celles ayant conclu un accord comprenant des stipulations moins favorables.

CONSEILS FO

Dans le cadre de la concertation « Apprentissage » de 2017 et lors de ses auditions au cours de la procédure législative qui a menée à la publication de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, FO a défendu notamment, et comme elle le fait depuis des années, une revalorisation robuste de la rémunération des apprentis, ainsi qu'une égalité de traitement entre les apprentis, via la suppression du critère d'âge. FO a souligné qu'une augmentation sensible du niveau de rémunération des apprentis permettrait de faciliter la levée de freins périphériques (accès au logement, permis de conduire, etc.) et de favoriser l'entrée dans un parcours en apprentissage et l'accès à un niveau supérieur de qualification.

À noter : la réforme de la formation professionnelle a instauré une aide au permis de conduire d'un montant de 500 € pour chaque apprenti souhaitant passer le permis de conduire.

Ainsi, FO encourage la conclusion d'accords prévoyant un niveau de rémunération supérieur à celui posé par la législation en vigueur, ainsi que des mécanismes facilitant l'accès à la formation et à l'emploi des apprentis (prime de déménagement, accompagnement renforcé vers l'accès au logement, prime de mobilité, etc.).

FICHE 5

Contrat de professionnalisation

Texte de référence : art. L 6325-8 du Code du travail.

Principe

En application des textes en vigueur, le titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit une rémunération calculée en pourcentage du SMIC, qui peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de qualification :

	Titulaire d'un titre ou diplôme non professionnel d'un niveau inférieur ou égal au baccalauréat	Titulaire d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle d'un niveau égal ou supérieur au baccalauréat
Moins de 21 ans	55 % SMIC	65 % SMIC
21 à 25 ans	70 % SMIC	80 % SMIC
26 ans et plus	100 % SMIC ou 85 % minimum conventionnel (plus favorable)	

Thèmes ouverts à la négociation dans l'entreprise

Un accord collectif d'entreprise peut prévoir des niveaux de rémunération minimale supérieurs au droit commun.

Négociation d'un accord de branche

Un accord de branche ayant le même objet peut être conclu et s'appliquer aux entreprises de la branche n'ayant pas conclu un tel accord et à celles ayant conclu un accord comprenant des stipulations moins favorables

CONSEILS FO

Dans le cadre de sa revendication générale d'augmentation des salaires, FO encourage la conclusion d'accords prévoyant un niveau de rémunération supérieur à celui posé par la législation en vigueur, ainsi que des mécanismes facilitant l'accès à la formation et à l'emploi des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation (prime de déménagement, accompagnement renforcé vers l'accès au logement, prime de mobilité, etc.).

FLASH INFO REFORME

Le « *Projet de transition professionnelle* » a été créé par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, en substitution du *Congé individuel de formation (CIF)*, dispositif historique de la formation professionnelle, qui a disparu le 1^{er} janvier 2019.



LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)

Le *Compte personnel de formation (CPF)* mobilisé dans le cadre d'un *Projet de transition professionnelle*, permet à tout salarié de contribuer au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession.

Pour construire son projet professionnel et son parcours de formation, le salarié peut solliciter un opérateur du Conseil en évolution professionnelle (CEP), qui se chargera de lui communiquer des informations utiles pour éclairer ses choix, de l'orienter, de l'aider à formaliser son projet et de lui proposer un plan de financement.

La validation de la pertinence du projet, l'instruction du dossier et la prise en charge financière du parcours de formation sont confiées à de nouveaux organismes qui remplacent les Fonds de gestion des congés individuels de formation (Fongecif) : les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR), dénommées « *Transitions Pro* ».

Condition d'ancienneté

Pour bénéficier d'un *Projet de transition professionnelle*, le salarié doit justifier :

- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en Contrat de travail à durée déterminée (CDD) au cours des 12 derniers mois.

À NOTER

N'est pas prise en compte, au titre du calcul des 4 mois en CDD, l'ancienneté acquise au titre :

- d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ;
- d'un contrat d'apprentissage ;
- d'un contrat de professionnalisation ;
- d'un contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire ;
- d'un CDD qui se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

L'ancienneté est appréciée à la date de départ en formation du salarié.

La condition d'ancienneté n'est toutefois pas exigée pour le salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

**Demande
du congé
de transition
professionnelle
adressée à
l'employeur**

Pour pouvoir bénéficier d'un **Projet de transition professionnelle**, le salarié doit tout d'abord présenter une demande de congé à son employeur, par écrit, au plus tard :

- **120 jours avant le début de l'action de formation** lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- **60 jours avant le début de l'action de formation** lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois, ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

La demande de congé doit indiquer la date du début de l'action de formation, la désignation et la durée de

celle-ci, le nom de l'organisme qui en est responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné.

L'employeur doit informer le salarié de sa réponse, par écrit, dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

La durée du Projet de transition professionnelle correspond à la durée de l'action de formation.

Cette durée du Projet de transition professionnelle ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Ce projet est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits en matière de congé payé annuel et à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Refus du congé

L'employeur ne peut refuser d'accorder le congé demandé qu'en cas de non-respect, par le salarié, du délai de présentation de la demande ou des conditions d'ancienneté prévues par la loi.

En tout état de cause, la décision par laquelle l'employeur rejette la demande doit être motivée.

Report du congé

L'employeur ne peut différer le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par un salarié que : lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Un tel report est décidé pour une durée maximale de 9 mois, après avis du Comité social et économique (CSE) lorsque celui-ci existe, afin que :

- dans un établissement **de 100 salariés et plus** : le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé de transition professionnelle ne dépasse pas 2% de l'effectif total ;
- dans un établissement **de moins de 100 salariés** : le congé de transition professionnelle ne bénéficie qu'à 1 seul salarié à la fois.

La décision par laquelle l'employeur diffère le congé doit impérativement être motivée.

Les demandes de congé de transition professionnelle qui ne peuvent être toutes satisfaites par l'employeur sont retenues suivant l'ordre de priorité décroissante suivant :

- les demandes déjà présentées et qui ont été différées ;
- les demandes formulées par les salariés dont l'action de formation a dû être interrompue pour des motifs légitimes, après avis du CSE lorsqu'il existe ;
- les demandes formulées par les salariés ayant un niveau de qualification inférieur au niveau IV (baccalauréat ou diplôme équivalent) ;
- les demandes formulées par les salariés les plus anciens dans l'entreprise ;
- les demandes formulées par les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un congé de transition professionnelle.

.../....

Le salarié ayant bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé de transition professionnelle avant un délai, exprimé en mois, égal à 10 fois la durée du Projet de transition professionnelle précédemment effectué, exprimée en mois. Ce délai ne peut être inférieur à 6 mois, ni supérieur à 6 ans.

Exemple : un salarié a bénéficié d'un congé de transition professionnelle d'une durée de 9 mois. Il ne pourra donc pas présenter une nouvelle demande avant un délai de : $10 \times 9 \text{ mois} = 90 \text{ mois} = 7 \text{ ans}$ et 6 mois. Néanmoins, le délai ne pouvant excéder 6 ans, le salarié pourra présenter une nouvelle demande dans un délai de 6 ans.

Demande de prise en charge adressée à la commission « Transitions Pro »

La demande de prise en charge d'un Projet de transition professionnelle est adressée par le salarié à la commission « *Transitions Pro* » compétente pour son lieu de résidence principale ou à celle compétente pour son lieu de travail, après que celui-ci a obtenu l'accord de son employeur pour bénéficier du congé de transition professionnelle.

Le salarié ne peut déposer simultanément plusieurs demandes de prise en charge d'un Projet de transition professionnelle.

Réalisation d'une action de positionnement préalable

La demande de prise en charge d'un Projet de transition professionnelle ne peut intervenir qu'après la réalisation d'une action de positionnement préalable.

À l'issue de la réalisation du positionnement préalable, un document, qui doit être joint par le salarié à la demande de prise en charge adressée à la commission « *Transitions Pro* », identifie les acquis du salarié et propose un parcours de formation individualisé et adapté, dans son contenu et sa durée, aux besoins de formation identifiés pour la réalisation du Projet de transition professionnelle.

Il comprend un devis approuvé par le salarié, précisant le coût et le contenu de l'action de formation proposée.

Le bénéficiaire du congé de transition professionnelle remet à l'employeur des justificatifs, établis par l'organisme de formation, prouvant son assiduité à l'action de formation à la fin de chaque mois et lorsqu'il reprend son poste de travail. Le salarié qui, sans motif légitime, cesse de suivre l'action de formation, perd le bénéfice du congé.

Par dérogation, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le bénéficiaire du congé de transition professionnelle remet les justificatifs prouvant son assiduité à la commission « *Transitions Pro* » qui assure la prise en charge financière de son Projet de transition professionnelle.

Lorsque le salarié est titulaire d'un CDD, il peut adresser une demande de prise en charge d'un Projet de transition professionnelle à la commission « Transitions Pro » compétente au cours de l'exécution de son contrat de travail. L'accord préalable de l'employeur est requis lorsque le salarié souhaite suivre l'action de formation correspondante pour tout ou partie pendant son temps de travail.

Cette action est réalisée, à titre gratuit, par le prestataire de formation contacté en vue de suivre l'action de formation.

Critères et modalités de prise en charge du projet

Le projet est présenté à la commission « *Transitions Pro* », qui procède à l'examen du dossier du salarié.

Elle contrôle le respect des conditions d'ancienneté et d'accès, ainsi que la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

La commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise, ou non, la réalisation et le financement du projet.

La décision doit impérativement être motivée et notifiée au salarié.

L'appréciation de la pertinence du projet se fait au regard des critères cumulatifs suivants :

- la cohérence du Projet de transition professionnelle destiné à permettre de changer de métier ou de profession ;
- la pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagés à l'issue de l'action de positionnement préalable ;
- les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région.

Lorsque la demande de prise en charge est présentée par un salarié titulaire d'un CDD, la commission « *Transitions Pro* » peut décider de prendre en charge le projet même quand l'action de formation associée débute après le terme du contrat de travail, à la condition toutefois qu'elle débute au plus tard 6 mois après celui-ci.

Pendant la durée de son Projet de transition professionnelle, le travailleur a la qualité de stagiaire de la formation professionnelle.

Il bénéficie d'une rémunération minimale ainsi que du maintien du régime de protection sociale dont il bénéficiait lorsqu'il était titulaire d'un CDD, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

Les demandes de prise en charge d'un Projet de transition professionnelle sont satisfaites dans l'ordre de leur réception. Toutefois, les commissions « *Transitions Pro* » sont admises à déterminer certaines catégories d'actions et de publics prioritaires lorsque les demandes de prise en charge d'un Projet de transition professionnelle qui leur sont présentées ne peuvent être toutes satisfaites simultanément. L'ordre de priorité est fixé par chaque commission au regard des spécificités de son territoire, mais il doit également tenir compte du niveau de qualification et de la catégorie socioprofessionnelle des demandeurs, ainsi que de leur éventuelle inaptitude à leur emploi, de la taille des entreprises qui les emploient et de l'objectif d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Prise en charge des dépenses par la commission « *transitions Pro* »

Une commission paritaire interprofessionnelle (« *Transitions Pro* ») est agréée dans chaque région par l'autorité administrative pour prendre en charge financièrement le Projet de transition professionnelle.

Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Sous réserve de la transmission, par le bénéficiaire, du justificatif matérialisant la décision de rompre le contrat de travail postérieurement à l'accord de prise en charge de la commission « *Transitions Pro* », la prise en charge est maintenue en cas de rupture du contrat de travail :

- par l'employeur ;
- par le bénéficiaire, sous réserve de la conclusion d'un nouveau contrat de travail succédant au précédent dans un délai d'1 mois à compter de la date de fin de préavis et de l'accord donné par le nouvel employeur à la demande de congé associé.

La commission « *Transitions Pro* » prend en charge :

- les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation ;
- les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié) ;
- la rémunération du salarié et les cotisations de Sécurité sociale afférentes ;
- les charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération.

.../....

La commission mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié ayant fait l'objet d'une décision de prise en charge de son Projet de transition professionnelle.

Le salarié peut bénéficier de compléments de financement versés par l'employeur, un opérateur de compétences, la

CNAM, les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles, l'État, les régions, Pôle emploi, l'Agefiph, un fonds d'assurance-formation de non-salariés, une chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région, une autre collectivité territoriale, l'Agence nationale de santé publique et l'Unédic.

Modalités de rémunération

Lorsque le Projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération minimale pendant la durée de son projet, sous réserve de son assiduité à l'action de formation ou au stage en entreprise nécessaire à l'obtention de la certification prévue par le Projet de transition professionnelle.

La rémunération due au titre du Projet de transition professionnelle est égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet, déterminé en fonction des salaires perçus au cours d'une période de référence.

Le salaire moyen de référence du salarié qui remplit les conditions d'ancienneté est calculé sur la base des salaires perçus au cours des 12 mois précédant la formation ou des salaires perçus au cours des 4 derniers mois en CDD.

La commission « Transitions Pro » rembourse l'employeur dans le délai maximum d'1 mois à compter de la réception des justificatifs suivants :

- la copie du bulletin de paie ;
- le ou les justificatifs prouvant l'assiduité du bénéficiaire à l'action de formation ;
- le cas échéant, les justificatifs relatifs aux cotisations sociales légales et conventionnelles à la charge de l'employeur assises sur les rémunérations dans l'entreprise concernée.

À compter du 1^{er} janvier 2020, dans les entreprises de moins de 50 salariés ou pour les particuliers employeurs, la rémunération du salarié bénéficiaire d'un Projet de transition professionnelle et les cotisations sociales légales et conventionnelles assises sur cette rémunération lui sont versées mensuellement par la commission.

Lorsque le Projet de transition professionnelle est réalisé après le terme du CDD, la rémunération est versée par la commission « Transitions Pro ».

Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est INFÉRIEUR OU ÉGAL À 2 FOIS le SMIC (salaire minimum de croissance), la rémunération perçue au titre du Projet de transition professionnelle est égale à 100 % du salaire moyen de référence.

Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est SUPÉRIEUR À 2 FOIS LE SMIC, la rémunération est égale à :

- 90 % du salaire moyen de référence, lorsque la durée du congé de transition professionnelle n'excède pas 1 an ou 1200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel ;
- 90 % du salaire moyen de référence pour la 1^{ère} année de formation ou pour les premières 1200 heures de formation, lorsque la durée du congé de transition professionnelle est supérieure à 1 an ou 1200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel, et 60 % du salaire moyen de référence pour les années suivantes ou à partir de la 1201^e heure.

Lorsque le salaire moyen de référence du bénéficiaire excède 2 fois le Smic, le montant de la rémunération perçue au titre d'un Projet de transition professionnelle ne peut être inférieur un montant égal à 2 fois le SMIC.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération du bénéficiaire du Projet de transition professionnelle et les cotisations sociales légales et conventionnelles à la charge de l'employeur assises sur cette rémunération sont versées mensuellement par l'employeur, qui est remboursé par la commission « Transitions Pro ».

Refus de prise
en charge par la
commission
et procédure
de recours

La commission « *Transitions Pro* » qui rejette tout ou partie d'une demande de prise en charge notifie au salarié les raisons motivant ce rejet par tout moyen conférant date certaine à la réception de cette notification.

Elle l'informe également, dans sa notification, de la possibilité de déposer un recours gracieux.

Le recours gracieux contre la décision doit être adressé à la commission dans un délai de 2 mois à compter de la date d'envoi de la notification du rejet.

Il est examiné par une instance paritaire de recours créée au sein de la commission par son conseil d'administration.

La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié dans un délai de 2 mois à compter de la date de dépôt du recours. En cas de confirmation du rejet, elle est motivée.

L'intéressé peut également solliciter une médiation de France compétences. La commission transmet alors, sur demande de France compétences, le dossier de demande de prise en charge du salarié accompagné de la décision motivée de refus de prise en charge du Projet de transition professionnelle et, le cas échéant, de la décision prise sur le recours gracieux.

FLASH INFO REFORME

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a apporté des modifications aux règles d'abondement du CPF.



LES ABONDEMENTS DU CPF

Lorsque le coût de la formation visée est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF ou à son plafond, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Le Code du travail prévoit que des abondements complémentaires peuvent, par exemple, être versés lorsqu'un accord collectif le prévoit ou lorsque l'employeur manque à certaines de ses obligations.

Ces abondements n'entrent toutefois pas en compte dans les modes de calcul du montant des droits inscrits sur le CPF du salarié chaque année et de son plafond.

Qui peut
abonder
le CPF ?

Les abondements du CPF peuvent être financés notamment par :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié (par voie d'accord collectif prévoyant des conditions d'alimentation plus favorables que la loi ou en finançant le reste à charge d'une formation dont le coût excède le montant inscrit sur le CPF de son titulaire) ;
- un opérateur de compétences (OPCO) ;
- la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), à la demande de la personne ;
- les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles, à la demande de la personne ;
- l'État ;
- les régions ;
- Pôle emploi ;
- l'Agefiph ;
- un fonds d'assurance-formation de non-salariés ;
- une chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région ;
- une autre collectivité territoriale ;
- l'Agence nationale de santé publique ;
- l'Unédic ;
- le titulaire du compte lui-même.

À l'exception du titulaire du CPF, ces financeurs peuvent alimenter le compte en versant les sommes correspondant à cette alimentation supplémentaire à la Caisse des dépôts et consignations (organisme gestionnaire du CPF).

Les
abondements
prévus
par la loi

Abondement prévu par un accord d'entreprise, de groupe, de branche ou par les organisations gestionnaires d'un opérateur de compétences (OPCO)

Un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir des modalités d'alimentation du compte plus favorables, dès lors qu'elles sont assorties d'un financement spécifique à cet effet.

Le CPF peut également être abondé en application d'un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs gestionnaires d'un opérateur de compétences.

De tels accords peuvent porter, notamment, sur la définition des formations éligibles au versement de l'abondement et des salariés prioritaires (ex : salariés les moins qualifiés, salariés exposés à des facteurs de risques professionnels, salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques, salariés à temps partiel, etc.). Dans ce cas, l'entreprise peut prendre en charge l'ensemble des frais et demander le remboursement à la Caisse des dépôts et consignations des sommes correspondantes, dans la limite des droits inscrits sur le CPF de chaque salarié concerné.

Abondement correctif

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 ans précédant l'entretien professionnel faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, des entretiens professionnels et d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire (c'est-à-dire qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires), un abondement de 3 000 € est inscrit sur son CPF et l'entreprise verse, dans le cadre de ses contributions au titre de la formation professionnelle, la somme correspondant. Le salarié est informé de ce versement.

Dans le cadre des contrôles menés par les agents de l'inspection du travail et de la formation professionnelle, lorsque l'entreprise n'a pas opéré ce versement ou a opéré un versement insuffisant, elle est mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée.

À défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %.

Abondement du CPF du salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective

Le salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise de performance collective (anciennement accord de maintien de l'emploi) bénéficie d'un abondement de son CPF d'un montant minimal de 3 000 €.

En vue d'assurer le suivi des comptes par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), l'entreprise adresse, dans les 15 jours calendaires après la notification du licenciement, à l'opérateur de compétences dont elle relève, les informations nécessaires à l'abondement du CPF, notamment son montant, le nom du salarié bénéficiaire ainsi que les données permettant son identification.

Une somme d'un montant égal à celui de l'abondement est versée par l'entreprise à l'opérateur de compétences dont elle relève.