

Loi avenir professionnel (partie 4) MESURES SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Sont concernées : toutes les entreprises 

VOTRE CONTACT FEP EN RÉGION

CENTRE-SUD-OUEST

BORDEAUX

Tél. : 05 56 07 31 80
fepcso33@fepcso.com

TOULOUSE

Tél. : 05 61 20 48 84
fepcso31@fepcso.com

GRAND-EST

DIJON

Tél. : 03 80 67 52 86
contact.dijon
@fepgrandest.com

REIMS

Tél. : 03 26 89 60 02
contact.reims
@fep-grandest.com

STRASBOURG

contact.strasbourg
@fepgrandest.com

ILE-DE-FRANCE

Tél. : 01 46 77 67 00
info@fep-iledefrance.fr

NORD-NORMANDIE- PICARDIE

Tél. : 02 35 59 70 70
fepnnp@fep-nnp.fr

OUEST

Tél. : 02 99 26 10 90
info@fep-ouest.com

RHÔNE-ALPES

SPENRA

Tél. : 04 78 69 85 82
info@spenra.com

SUD-EST

Tél. : 04 91 11 70 90
contact@fep-sud-est.com

ILE DE LA RÉUNION

Tél. : 02 62 20 01 30
gepreunion@gmail.com

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage. Les mesures fondamentales pour les entreprises portent sur la transformation du plan de formation en un nouveau plan axé sur les actions concourant au développement des compétences, ainsi que la possibilité d'aménager l'entretien professionnel par accord collectif.

La branche, très impliquée dans la formation professionnelle et l'apprentissage, a participé aux négociations interprofessionnelles puis s'est fortement mobilisée sur le sujet tout au long du processus parlementaire (maintien de la politique de qualification du secteur, allègement des obligations des entreprises, notamment, en matière d'entretien professionnel et de bilan à 6 ans).

Des négociations de branche sont à venir, en particulier, sur les aménagements possibles de l'entretien professionnel et les modalités d'appréciation du parcours professionnel.

La FEP reste vigilante dans cette phase de travaux réglementaires et des circulaires seront rédigées suite à la publication des décrets (environ 70 décrets sont attendus d'ici fin 2018).

La présente circulaire (partie 4) porte sur les mesures relatives à la formation professionnelle complétée par le financement et la gouvernance de la formation professionnelle (partie 5) puis l'alternance (partie 6).

Désormais, l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle est assuré :

- à l'initiative de l'employeur dans le cadre du nouveau plan de développement des compétences, et de la reconversion/promotion par l'alternance ;
- à l'initiative du salarié, notamment par la mobilisation de son CPF ;
- dans le cadre des contrats de professionnalisation.

A noter que ces dispositions doivent s'appliquer pour la majorité au 1^{er} janvier 2019. Celles faisant l'objet d'une entrée en vigueur différente sont précisées.

Ainsi, la présente circulaire est découpée en 2 titres principaux :

I. Le renforcement des droits individuels à formation des individus

II. L'accès à la formation des salariés : plan de développement des compétences, reconversion/promotion par l'alternance, entretien professionnel

Annexe : Tableau récapitulatif des principales modifications apportées à l'entretien professionnel

Les publications de la DJSRI, ainsi que des standards de la vie du contrat de travail (recrutement, disciplinaire, rupture...), sont téléchargeables

<http://monde-proprete.com>

De nouveaux modèles sur les élections professionnelles (mise en place du CSE) sont également disponibles.

Le FOCUS RH n° 79 « [Nouvelles règles du compte personnel de formation applicables au 1^{er} janvier 2019](#) » est mis en ligne.

 Toutes les entreprises

 Entreprises de moins de 11 salariés

 Entreprises de 11 à 49 salariés

 Entreprises de 50 à 299 salariés

 Entreprises de 300 salariés et plus

Synthèse des points essentiels à retenir
Loi avenir professionnel : la formation professionnelle

THEMATIQUES	REFERENCE
I. Le renforcement des droits individuels à formation des individus	
<ul style="list-style-type: none"> • Compte personnel de formation (CPF) <ul style="list-style-type: none"> - Le CPF sera alimenté en euros. - L'alimentation du CPF reste liée à la durée du travail du salarié. - Simplification et élargissement du nombre de formations éligibles. - Départ en formation simplifié. - Dispositif de co-construction des parcours professionnels. 	P. 3
<ul style="list-style-type: none"> • Conseil en évolution professionnelle (CEP) <ul style="list-style-type: none"> - Renforcement du conseil en évolution professionnelle. 	P. 4
<ul style="list-style-type: none"> • Congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE) 	P. 4
II. L'accès à la formation des salariés : le plan de développement de compétences, RPA, entretien professionnel	
<ul style="list-style-type: none"> • Redéfinition de l'action de développement de compétences et l'action de formation <ul style="list-style-type: none"> - Définition de l'action de formation. - L'action d'apprentissage est intégrée dans le champ de la formation professionnelle. 	P. 4 + 5
<ul style="list-style-type: none"> • Nouveau plan simplifié : « plan de développement de compétences » : <ul style="list-style-type: none"> - Plan axé sur les actions concourant au développement des compétences. - Modification du régime applicable aux heures de formation suivies dans le cadre du plan de développement de compétences. 	P. 5+6
<ul style="list-style-type: none"> • Période de professionnalisation remplacée par la reconnaissance ou promotion en alternance (RPA) 	P. 6
<ul style="list-style-type: none"> • Entretien professionnel : <ul style="list-style-type: none"> - Nouvelles obligations pour l'employeur. - Pénalités dues par les entreprises ≥ 50 salariés. - Aménagements possibles de l'entretien professionnel par accord collectif. - Tableau récapitulatif des principales modifications apportées à l'entretien professionnel. 	P. 6 + 7 Annexe P. 8

➔ I- Le renforcement des droits individuels à la formation des individus

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) / cf : Focus RH N°79	
Rénovation du CPF	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Monétarisation du CPF (art. L. 6323.2 et L. 6323.11 C. trav.) <ul style="list-style-type: none"> • Les heures acquises au titre du CPF et du DIF au 31/12/2018 seront converties en euros. • Un décret fixera le niveau d'alimentation dans la limite d'un plafond égal à 10 fois le montant annuel de l'alimentation du CPF. ➤ Niveau de crédit du CPF toujours lié à la durée du travail du salarié <ul style="list-style-type: none"> • Les salariés effectuant au moins un mi-temps ont des droits identiques aux salariés à temps plein. • Ceux travaillant moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année, auront des droits calculés au prorata temporis. ➤ Nouvelles modalités d'abondement lorsque le coût de la formation dépasse le montant des droits inscrits sur le compte du salarié. ➤ Aménagement possible par accord collectif <ul style="list-style-type: none"> • Un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut de branche peut prévoir des modalités d'alimentation du compte plus favorables, dès lors qu'il est prévu la mise en place d'un financement spécifique à cet effet (art. L. 6323-11 al. 4 C. trav.). ➤ L'extension des formations éligibles (art. L. 6326-6, I et L. 6323-17-1 C. trav) <ul style="list-style-type: none"> • La loi simplifie l'identification des formations pouvant être prises en charges par les fonds du CPF. • En remplacement du CIF, le CPF pourra être mobilisé afin qu'il contribue au financement d'une action certifiante, destinée à permettre au salarié de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (PTP). ➤ Création d'un service dématérialisé gratuit, via une application numérique : <ul style="list-style-type: none"> • Objectif : renforcer l'autonomie du salarié concernant son évolution professionnelle, sans passer par l'employeur ou par l'OPCO. ⇒ Entrée en vigueur probablement décalée de janvier 2019 à l'automne 2019, en attendant sa mise en œuvre, il existe un portail internet (www.moncompactivite.gouv.fr).
Départ en formation simplifié Art. L. 6323-17 C. trav.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Plus de nécessité de l'accord de l'employeur sur le contenu et calendrier de la formation : <ul style="list-style-type: none"> • Désormais, le salarié devra demander une autorisation d'absence à l'employeur lorsque sa formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail. ⇒ Un décret fixera le délai de notification de la réponse de l'employeur. • L'absence de réponse de l'employeur vaudra acceptation. <u>A noter :</u> disparition des cas de <u>dispense d'autorisation</u> pour les formations financées au titre de l'abondement sanction du CPF (art. L. 6323-13 C. trav.) ou permettant l'acquisition du socle de connaissance et de compétences ou un accompagnement à la VAE.
Dispositif de co-construction des parcours professionnels Art. L. 6323-11 al. 4 C. trav.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La suppression des accords de gestion interne du CPF permettant aux employeurs : <ul style="list-style-type: none"> ▪ de financer eux-mêmes les actions de formation et, ▪ déduire les fonds versés de la contribution formation dans la limite de 0,20%. ➤ Possibilité de définir par accord d'entreprise ou de groupe : les actions de formations éligibles au CPF (au sens de l'art. L. 6323-6 du code du travail), pour lesquelles l'employeur s'engage à financer les abondements nécessaires. • Dans ce cas, l'employeur pourra : <ul style="list-style-type: none"> ▪ prendre en charge l'ensemble des frais et, ▪ demander à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) le remboursement des sommes correspondantes, dans la limite des droits inscrits sur le compte de chaque salarié concerné. ➤ Possibilité d'abondement par l'entreprise de gré à gré
Prise en charge de la formation	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Païement de la formation confié à la Caisse de dépôt et Consignation (CDC) <ul style="list-style-type: none"> • Hypothèse où l'employeur finance la formation réalisée de gré à gré : <ul style="list-style-type: none"> ▪ remboursement par la CDC à hauteur des heures inscrites ; ▪ prise en charge par l'employeur des abondements (cf. § ci-dessus de co-construction). • Hypothèse où l'employeur a un accord d'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> ▪ financement par l'employeur de la totalité des formations ; ▪ remboursement par la CDC, dans la limite des heures inscrites sur le compte des salariés concernés ; ⇒ Les modalités de prise en charge des formations sont à définir par décret. ➤ Le financement du CPF restera assuré par une fraction de la contribution unique au financement de la formation

CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Renforcement du CEP

Art. L. 6111-6
C. trav.

- **A compter du 1^{er} janvier 2019** : renforcement du CEP. L'employeur doit désormais lors de l'entretien professionnel informer le salarié de son existence.
- **Financement dédié** : fraction de la **contribution unique** directement affectée au financement du dispositif par **France compétences**.
- **Gratuité** du service **pour les bénéficiaires**.
- **Mise en œuvre** dans le cadre d'un **service public régional de l'orientation** (un opérateur du CEP sera sélectionné dans chaque région par France compétences sur la base d'un appel d'offres national).
- **Missions redéfinies** :
 - **Accompagner la personne dans la formalisation** et mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires ;
 - **Faciliter l'accès à la formation, en identifiant les qualifications** et formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles ;
 - **Faciliter le recours par la personne, le cas échéant, au CPF**. Afin de prendre en compte le nouveau projet de transition professionnelle, le CEP peut être sollicité par les salariés pour les accompagner (*art. L. 6111-6-1 C. trav.*).
- **Le CEP sera assuré par les opérateurs suivants** : CAP emploi, Missions locales, Pôle Emploi, APEC, les opérateurs désignés par France compétences (*cf. circulaire FEP partie 5*).

CONGE POUR VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

Création d'un droit individuel au congé pour VAE

- **Instauration d'un droit individuel à congé pour VAE** :
 - Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience **en tout ou partie pendant le temps de travail** à son initiative, il bénéficie **d'un congé à cet effet**.
 - Le salarié reste tenu de demander une **autorisation d'absence à l'employeur**.
 - ⇒ **Demande** d'autorisation d'absence devra être formulée dans **les mêmes conditions** que pour une formation CPF.
 - ⇒ Durée maximale de l'autorisation d'absence demeure fixée à **24 h** (appréciation désormais par **session d'évaluation** et non plus par action de validation).
 - Possibilité pour l'employeur de **refuser l'autorisation d'absence et reporter le congé** pour des raisons de service (*refus motivé et sous un délai à définir par décret*).
- **Rémunération maintenue mais non remboursée à l'employeur**
 - Constituent **du temps de travail effectif**, les **heures consacrées à la VAE**.
 - ⇒ **Maintien de la rémunération** et de la **protection sociale** (au même titre que le CPF).
 - **Pas de remboursement de l'employeur, sauf** si la VAE est réalisée dans le cadre d'un **projet de transition professionnelle** (*cf. p. 3*).
- **Aménagement possible par convention ou accord collectif** :
 - Possibilité d'augmenter la **durée maximale** pour les :
 - **salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification** qui sera fixé par décret, **ou**
 - **salariés** dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.
- A noter** : à titre **expérimental** jusqu'au **31 décembre 2021**, possibilité pour les actions de VAE d'acquies un ou plusieurs blocs de compétences.
 - ⇒ Pour rappel, les certifications professionnelles sont constituées par blocs de compétences, définis comme ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle pouvant être évalués et validés.


➔ II- L'accès à la formation des salariés : le plan de développement des compétences, RPA et entretien professionnel

ACTION DE FORMATION

Définition élargie de l'action de formation

Art. L. 6313-1,
L. 6313-2 et
L. 6313-3
C. trav.

- La loi Avenir complète le champ d'application de la formation professionnelle en y incluant dorénavant les actions d'apprentissage et donne une nouvelle définition de l'action de formation.
- **Simplification : création de 4 actions participant au développement des compétences**
- **Suppression** de la longue liste qui énumérait les 15 catégories d'actions.
 - ✓ **a - Action de formation**
- **Définition** de l'action de formation (*art. L. 6313-2 C. trav.*).
 - « L'action de formation est un **parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel** ».

	<p>La formation peut être suivie en tout ou partie à distance ou bien encore en situation de travail, dans des conditions prévues ultérieurement par décret.</p> <p>A noter que les objectifs et contenu de la formation ainsi que les horaires et modalités d'évaluation doivent être <u>simplement mis à disposition</u> du stagiaire et n'ont plus à être communiqués (<i>art. L. 6353-8 C. trav.</i>). Le texte ne mentionne plus le programme de formation mais vise plus largement son contenu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 objectifs de l'action de formation (<i>art. L. 6313-3 C. trav.</i>) <ul style="list-style-type: none"> ▪ permettre à toute personne, sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail, d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi ; ▪ favoriser l'adaptation au poste de travail, à l'évolution et maintien dans l'emploi ; ▪ réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques liés à une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises ; ▪ favoriser la mobilité professionnelle. ✓ b et c - Bilan de compétences et l'action de VAE • Bilan de compétences (<i>art. L. 6313-4 C. trav.</i>) dont la durée du bilan ne peut excéder 24 heures <ul style="list-style-type: none"> ⇒ A la demande du salarié, possibilité d'adresser le document de synthèse au CEP. • Action de VAE (<i>art. L. 6313-5 C. trav.</i>) est redéfinie ; ayant pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) prévue à l'article L. 6113-1 du code du travail. <ul style="list-style-type: none"> ✓ d - Action de formation par l'apprentissage (<i>art. L. 6211-1 C. trav. modifié</i>) <p>➤ <u>Création d'une préparation à l'apprentissage</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Objectif : accompagnement par toute action permettant le développement des connaissances, compétences, et l'intégration dans l'emploi des personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage. • Ces actions réalisées en amont d'un contrat d'apprentissage sont organisées par les CFA ainsi que par les organismes ou établissements déterminés par arrêté interministériel. • D'autres mesures concernent l'apprentissage : assouplissement du régime du contrat d'apprentissage, élargissement du public et création d'une aide unique (<i>cf. circulaire à venir partie 6 : formation professionnelle : mesures sur l'alternance</i>).
NOUVEAU PLAN SIMPLIFIÉ : PLAN DE DEVELOPPEMENT DE COMPETENCES	
<p>Obligation générale de formation Art. L. 6321-1 al.1 C. trav.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Pour rappel</u>, l'employeur a toujours l'obligation : <ul style="list-style-type: none"> ▪ d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail ; ▪ de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.
<p>Plan axé sur les actions concourant au développement des compétences Art. L. 6321-1 et suivants C. trav.</p> 	<p>➤ A compter du 1^{er} janvier 2019 : le plan de formation devient le plan de développement des compétences (<i>modalités d'application par décret à paraître</i>).</p> <p>⇒ En conséquence, modification du régime applicable aux heures de formation suivies dans le cadre du plan.</p> <p>✓ Principe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les actions de formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires : <ul style="list-style-type: none"> ▪ constituent un temps de travail effectif et, ▪ donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié. <p>A noter : <i>une liste des actions de formation obligatoires est en cours d'établissement par la FEP et sera intégrée au sein d'une foire aux questions mise en ligne sur le site Monde de la Propreté.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les autres actions de formation ne répondant pas à cette définition suivent ce même régime, à l'exception de celles fixées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche. <p>✓ Exceptions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les actions de formation déterminées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail : <ul style="list-style-type: none"> ▪ soit dans une limite horaire par salarié ; ▪ soit dans la limite d'un pourcentage du forfait pour les salariés en forfait annuel en heures ou en jours. <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Les heures de formation suivies hors du temps de travail ne seront en principe pas rémunérées mais des contreparties pourront être prévues dans l'accord (ex : charges liées à la garde d'enfants ...). ⇒ Le salarié suivant une action de formation en dehors du temps de travail ne perçoit plus d'allocation de formation.

	<ul style="list-style-type: none"> • A défaut d'accord collectif, des actions de formation peuvent se dérouler également en tout ou partie, hors du temps de travail sous réserve de l'accord écrit du salarié et que la formation n'excède pas au maximum du temps de travail : <ul style="list-style-type: none"> ▪ 30 h par an et par salarié ou ; ▪ 2 % du forfait annuel (pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année).
--	--

Période de professionnalisation remplacée par la reconnaissance ou promotion en alternance (RPA)

RPA Art. L. 6324-1 al. 1 modifié C. trav.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Objet de la RPA : <ul style="list-style-type: none"> ▪ permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou, ▪ de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. • La RPA associe : <ul style="list-style-type: none"> ▪ des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par l'entreprise si elle dispose d'un service de formation ; ▪ l'acquisition d'un savoir-faire en entreprise en relation avec les qualifications recherchées.
---	--

Bénéficiaires Art. L. 6324-2 nouveau C. trav.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pour qui ? Notamment les : <ul style="list-style-type: none"> ▪ salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ; ▪ salariés en contrat unique d'insertion à durée indéterminée ; ⇒ Sont notamment visés les salariés dont la qualification est ≤ à un niveau déterminé fixé par décret (devraient être visés par la RPA les salariés avec une qualification ≤ au niveau III).
---	--

Actions de formation éligibles Art. L. 6313-6, L. 6324-2 C. trav.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ les actions d'apprentissage visées par l'article L. 6313-6 du code du travail et, ▪ les actions éligibles au contrat de professionnalisation (art. L. 6324-2 nouveau C. trav.). • Ces actions sont financées par les opérateurs de compétences (OPCO) selon les modalités applicables à ces contrats en alternance (art. L 6324-5-1 C. trav. réécrit).
---	--


Déroulement de l'action de formation Art. L. 6324-8 modifié C. trav.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Signature d'un avenant au contrat de travail • Avant de partir en RPA, le salarié doit signer un avenant à son contrat de travail fixant : <ul style="list-style-type: none"> - la durée ; - l'objet de l'action de formation. • L'avenant devra être déposé auprès de l'administration, comme un contrat de d'apprentissage (décret à paraître). ⇒ Pas de durée minimale de formation professionnelle dans ce nouveau dispositif (70 heures pour l'ancienne période de professionnalisation). ➤ Possibilité de RPA en tout ou partie en dehors du temps de travail <ul style="list-style-type: none"> ▪ Soit à l'initiative de l'employeur (avec accord écrit du salarié) soit à l'initiative du salarié. ▪ Si la RPA se déroule pendant le temps de travail, le salaire est maintenu. • En tout état de cause, le salarié bénéficie pendant sa formation de la législation de la sécurité sociale relative à la protection AT/MP.
--	--

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

	<ul style="list-style-type: none"> • Bien que la loi comporte des avancées sur l'entretien professionnel permettant aux entreprises et branches de prévoir des critères et une périodicité différente, la FEP considère que les nouvelles dispositions doivent être davantage simplifiées, consciente que pour les entreprises de la branche, l'entretien professionnel et le bilan à 6 ans constituent, une obligation difficile à remplir (cf. Annexe : tableau récapitulatif des modifications apportées à l'entretien).
--	---

Rappel du dispositif	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Obligation pour l'employeur de faire bénéficier chaque salarié (art. L. 6315-1 C. trav.): • tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, • tous les 6 ans, d'un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel afin de s'assurer qu'il a bénéficié d'une action de formation, d'éléments de certification (via la formation ou la VAE), ou d'une progression salariale ou professionnelle.
-----------------------------	---

Objet de l'entretien Art. L. 6315-1 al.1 et 2 C. trav.	<ul style="list-style-type: none"> • L'employeur doit désormais informer le salarié, lors de cet entretien : <ul style="list-style-type: none"> ▪ de l'activation de son compte personnel de formation (CPF) ; ▪ des abondements que l'entreprise est susceptible de financer ; ▪ du conseil en évolution professionnelle (CEP). • Ces informations s'ajoutent à celles déjà prévues : <ul style="list-style-type: none"> ▪ perspectives d'évolution professionnelle, et ▪ validation des acquis de l'expérience.
--	--

<p>Anticipation possible de l'entretien</p>	<p>➤ Anticipation possible de l'entretien, en cas d'absence, à l'initiative du salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Après une suspension du contrat de travail : congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, période d'activité à temps partiel, arrêt longue maladie, mandat syndical. • L'initiative de cet entretien professionnel anticipé est réservée au salarié. • Le salarié peut demander l'organisation de cet entretien à son employeur par tout moyen (e-mail, lettre simple ou recommandée).
<p>Pénalités dues par les entreprises ≥ 50 salariés Art. L. 6323-13 C. trav.</p> 	<p>➤ Quand ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lorsque le salarié n'a pas bénéficié : <ul style="list-style-type: none"> ▪ des entretiens professionnels tous les 2 ans (sauf accord d'entreprise ou à défaut de branche pouvant en modifier la périodicité) et ▪ au cours des 6 années, précédentes, d'une formation autre celle qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (formations visées à l'article L. 6321-2 du code du travail). <p>➤ Comment ?</p> <p>L'employeur devra :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ accorder au salarié un <u>abondement supplémentaire du CPF</u> (précisé par décret) ; ▪ verser dans le cadre de ses contributions au titre de la formation une somme fixée par décret à venir qui ne pourrait excéder 6 fois le montant annuel crédité du CPF.
<p>Aménagements possibles par accord collectif Art. L. 6315-1, II et III C. trav.</p>	<p>➤ Des paramètres aménageables par accord d'entreprise ou à défaut par accord de branche (à venir) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au niveau de l'entretien professionnel, possibilité de modifier la périodicité légale des 2 ans. • Au niveau de l'état des lieux tous les 6 ans, possibilité de modifier : <ul style="list-style-type: none"> ▪ les modalités d'appréciation du parcours professionnel différentes des 3 mesures : formation, éléments de certification, progression salariale ou professionnelle ; ▪ le cadre, les objectifs et les critères collectifs d'abondement par l'employeur du CPF.
<p>Entretien professionnel et A7</p>	<p>➤ Garantie d'accès à la formation pour les salariés transférés (art. 5.3.3.3 CCN)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afin de garantir un accès à la formation pour les salariés transférés, la CCN prévoit que l'entreprise entrante doit organiser un entretien avec le salarié repris, dans un délai de 6 mois à compter du transfert, visant notamment à identifier les actions de formations dont il a bénéficié ainsi que les besoins de formation éventuels. • En outre, le salarié n'ayant suivi aucune action de formation depuis au moins 5 ans, sera prioritaire à la formation chez l'entrant, qui devra être engagée au cours des 12 mois qui suivent la reprise du marché. <p>➤ Lobbying FEP : dans le cadre de l'examen parlementaire du PJJ, la FEP avait déposé un amendement (non retenu) prévoyant que lors des transferts conventionnels, les 6 années d'ancienneté seraient calculées à partir de la reprise du salarié au sein de l'entreprise entrante.</p>

➔ **Annexe : tableau récapitulatif des principales modifications apportées à l'entretien professionnel**

THEME	LOI « AVENIR »
<p>Sujets à aborder lors de l'entretien professionnel Art. L. 6315-1 al. 1 C. trav.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectives d'évolution professionnelle ; • Validation des acquis de l'expérience. • Activation du compte personnel de formation (CPF) ; • Abondements que l'employeur est susceptible de financer ; • Conseil en évolution professionnelle (CEP).
<p>Périodicité et date de l'entretien professionnel Art. L. 6315-1 al. 2 C. trav.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les 2 ans, sauf accord d'entreprise ou à défaut de branche prévoyant une périodicité différente ; • A l'issue d'un(e) : <ul style="list-style-type: none"> ✓ congé de maternité, ✓ congé parental d'éducation, ✓ congé de proche aidant, ✓ congé d'adoption, ✓ congé sabbatique, ✓ arrêt longue maladie, ✓ mandat syndical, ✓ période de mobilité volontaire sécurisée, ✓ période d'activité à temps partiel ? ✓ ou, à l'initiative du salarié, de manière anticipée avant la date prévue de reprise.
<p>État des lieux Art. L. 6315-1, II et III C. trav.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Périodicité</u> : tous les 6 ans ; • <u>Contenu (sauf accord d'entreprise ou à défaut de branche prévoyant autrement) : vérification du bénéfice par le salarié des mesures suivantes :</u> <ul style="list-style-type: none"> ✓ suivi d'une action de formation, ✓ acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience, ✓ bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle ; • <u>Critères d'abondement du CPF applicables aux entreprises ≥ 50 salariés (sauf accord d'entreprise ou à défaut de branche prévoyant autrement) : si le salarié n'a pas bénéficié de l'ensemble des entretiens professionnels et d'au moins une action de formation, autre celle qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.</u>

Code lecture : - dispositions issues de la loi du 5 mars 2014 conservées par la loi avenir
- **dispositions ajoutées par la loi du 5 septembre 2018**