



La réforme de la formation professionnelle

La formation professionnelle, sujet en perpétuelle évolution, a connu de nouvelles évolutions portées par la loi du 5 mars 2014 et déjà amorcées en 2013 par la mise en place du Compte Personnel de Formation qui s'est substitué au Droit Individuel à la Formation (D.I.F).

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a notamment réformé le financement de la formation professionnelle mais a également généralisé l'entretien professionnel.

En outre, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles et l'OPCA désigné, AGEFOS PME, s'attache à prévoir des dispositifs de financement de formation adaptés aux besoins et contraintes de votre branche d'activité.

1. Compte personnel de formation

C'est la loi « de sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2013 qui a créé le compte personnel de formation (CPF) mais ses modalités de fonctionnement ont ensuite été définies par la loi relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014 et ses décrets.

C'est un dispositif permettant d'accumuler des heures de formation, intégralement transférables, et dont chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail.

1.1 LE CPF SE SUBSTITUE AU DIF

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le CPF s'est substitué au Droit Individuel à la Formation (DIF).

Néanmoins, les salariés conservent le reliquat des heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014.

Ainsi, les heures provenant du DIF sont utilisables jusqu'au 1^{er} janvier 2021 compris, mais ce sont les règles applicables au CPF qui guident leur utilisation.

En pratique, les heures acquises et non utilisées au titre du DIF sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur le CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les employeurs étaient tenus d'informer chaque salarié par écrit, avant le 31 janvier 2015, du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014.

1.2 PORTABILITÉ TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Les heures de formation inscrites sur le CPF restent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Ainsi, le CPF suit son titulaire tout au long de sa vie professionnelle, jusqu'à la retraite, quel que soit son statut, salarié ou demandeur d'emploi.

Les heures sont acquises pour une durée indéterminée et utilisables sans limite de délai, au cours d'un contrat de travail ou d'une période de recherche d'emploi.

1.3 ESPACE PERSONNEL SUR INTERNET

Le CPF prend la forme d'un service dématérialisé gratuit.

Depuis le 5 janvier 2015, chaque titulaire peut créer son compte personnel sur la plateforme Internet officielle dédiée (www.moncompteformation.gouv.fr).

Le salarié devra renseigner les heures qu'il a déjà acquises au titre du DIF. Néanmoins, après cette étape, l'alimentation du CPF se fera automatiquement.

Cet espace personnel permet à son titulaire :

- de connaître son nombre d'heures créditées, les formations éligibles, ainsi que les abondements complémentaires pouvant être sollicités ;
- d'élaborer et d'actualiser un passeport d'orientation, de formation et de compétences.

A terme, ce passeport recensera les formations suivies et les qualifications obtenues dans le cadre de sa formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

Il permettra ainsi d'enregistrer les différentes étapes de la vie professionnelle et des compétences acquises, illustrant le parcours professionnel.

1.4 ALIMENTATION

Le CPF d'un salarié à temps complet (151,67 heures au mois) est alimenté de la manière suivante :

- 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un capital de 120 heures ;
- puis 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'atteinte du plafond des 150 heures.

Les périodes d'absence du salarié dues à une maladie professionnelle ou à un accident de travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises dans le CPF, au même titre que celles liées à un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou à un congé parental d'éducation.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du CPF est calculée à due proportion du temps de travail effectué. Ainsi, l'alimentation du compte s'effectue au prorata du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée annuelle de travail de référence. Lorsque ce calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce chiffre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Exemple :

Dans une entreprise où la durée de travail à temps complet est de 1 607 heures, un salarié à temps partiel totalise, pour 2015, 1200 heures de travail. Le nombre d'heures acquises au titre du CPF s'établit à :

24h CPF × 1 200/1 607 = 17,92 heures, qui doit être arrondi à 18 heures.

1.5 DÉCOMPTE DES HEURES

L'employeur n'a pas à comptabiliser le nombre d'heures inscrites au CPF de chaque salarié.

Le système d'information sur lequel repose le CPF est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Les heures sont calculées à partir des données déclarées par les employeurs dans la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

Néanmoins, l'employeur est tenu en toutes hypothèses :

- d'informer et de conseiller les salariés ;
- de prendre en charge la gestion administrative des demandes, sauf mobilisation du CPF à l'occasion d'un congé individuel de formation ;
- d'acheter directement les formations liées au CPF ;
- de justifier, la réalisation de la formation.

1.6 PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FORMATION

À défaut d'accord d'entreprise dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du compte personnel de formation, les frais de formation sont pris en charge par l'OPCA qui reçoit la contribution formation de l'entreprise.

L'OPCA s'occupe de la prise en charge des frais pédagogiques et annexes (transport, repas, hébergement).

Les frais pédagogiques et les frais annexes sont pris en charge dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF du salarié ou du demandeur d'emploi.

Votre CPNEFP et votre OPCA ont prévu des modalités particulières de financement présentées au paragraphe 4.

1.7 MOBILISATION DU COMPTE PAR LE SALARIÉ ET RÉMUNÉRATION

Il faut différencier si la formation a lieu durant ou hors temps de travail.

• Formation pendant le temps de travail

Lorsque la formation a lieu en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation et l'employeur lui notifie sa réponse au minimum soixante jours avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à six mois et au minimum cent vingt jours dans les autres cas.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié.

• Formation hors temps de travail

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur. Le dispositif sera alors librement mobilisé par le salarié qui n'aura pas à lui demander une autorisation.

Lorsque la durée de la formation souhaitée par le salarié est supérieure au nombre d'heures inscrit sur son compte, celui-ci peut être abondé en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Ce financement complémentaire peut être assuré par le titulaire du CPF, l'employeur, un OPCA, l'état, les régions etc...

1.8 FORMATIONS ÉLIGIBLES AU TITRE DU CPF

Les formations éligibles au titre du CPF devront figurer sur des listes élaborées soit par les branches professionnelles, soit au niveau interprofessionnel par les partenaires sociaux qui ont négocié l'ANI (accord national interprofessionnel) du 14 décembre 2013, soit par les Régions.

Pour votre branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) a déterminé la liste des formations éligibles au titre du CPF.

Les membres de la CPNEFP font évoluer cette liste en fonction des besoins de la branche et des métiers.

Les salariés peuvent accéder à la liste de ces formations à l'adresse suivante :

<http://www.moncompteformation.gouv.fr/espaces-dedies/professionnels-de-lemploi-et-de-la-formation-professionnelle/formations-eligibles-les>

Il convient ensuite, sur la page d'accueil, de cliquer sur la liste de la CPNEFP de la branche commerce de détail de l'habillement et articles textiles.

Les salariés ont également accès aux formations visées par la Liste Nationale Interprofessionnelle (LNI) ainsi que la Liste Régionale Interprofessionnelle (LRI) qui sont également accessibles par ce lien.

2. Entretien professionnel

2.1 ENTRETIEN OBLIGATOIRE

L'entretien professionnel doit, depuis la loi du 5 mars 2014, être organisé tous les 2 ans et il a un objectif renforcé tous les 6 ans.

Il concerne l'ensemble des entreprises et des salariés.

La loi du 5 mars 2014, étant entrée en vigueur le 7 mars 2014, pour les salariés déjà présents à cette date, le premier entretien professionnel devra avoir lieu au plus tard le 7 mars 2016.

2.2 OBJET DE L'ENTRETIEN

L'entretien professionnel a pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Le salarié doit être informé, lors de son embauche, qu'il bénéficiera tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur.

En outre, l'entretien doit également être proposé de manière systématique au salarié à l'issue de divers congés ou d'absences, afin d'étudier ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Les congés visés par le texte sont :

- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'une période d'activité à temps partiel à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un arrêt de travail pour longue maladie en cas d'affection de longue durée ;
- d'un mandat syndical.

La loi ne précise pas le délai dans lequel l'entretien doit être organisé, mais celui-ci doit rester raisonnable.

2.3 TOUS LES 6 ANS : ENTRETIEN RENFORCÉ AUTOUR DU PARCOURS PROFESSIONNEL

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel a un objectif renforcé. Il s'agit de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

L'employeur doit s'assurer que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années d'un entretien professionnel tous les 2 ans.

L'employeur doit également vérifier si, au cours de ces 6 dernières années, le salarié :

- a suivi au moins une action de formation ;
- a acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

2.4 MODALITÉS DE L'ENTRETIEN

Convocation

Aucune forme n'est imposée même si, pour des raisons probatoires, l'écrit est fortement conseillé.

Par ailleurs, il est judicieux de laisser un délai raisonnable entre la date de la convocation et celle de l'entretien.

Compte-rendu d'entretien

L'entretien doit ensuite être formalisé par la rédaction d'un document écrit dont l'employeur remet une copie au salarié.

3. Le financement de la Formation Professionnelle

La participation au financement de la formation professionnelle continue repose sur deux obligations de nature différente, l'une juridique et l'autre financière :

- d'une part, les employeurs ont l'obligation de former leurs propres salariés, en finançant directement des actions de formation à leur profit ;
- d'autre part, ils ont une obligation de nature financière, se traduisant par le versement d'une contribution à un organisme collecteur (OPCA), à charge pour eux, ensuite, d'obtenir éventuellement des financements auprès de lui.

L'obligation de nature financière a peu évolué à l'exception de celle qui concerne les entreprises de + de 10 salariés, pour lesquelles il n'y a plus de dépenses directes déductibles au titre du plan de formation et donc plus d'imputabilité ni de déclaration fiscale 2483.

En revanche, cette loi précise que l'employeur doit, « a minima », assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Si l'employeur ne s'y conforme pas, il peut être condamné à verser des dommages et intérêts. Ces dommages et intérêts peuvent porter sur l'indemnisation du préjudice subi par le salarié mais également faire juger le licenciement prononcé pour insuffisance professionnelle ou de résultats, comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Egalement, il convient de rappeler, qu'un licenciement économique ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés.

4. Financement par AGEFOS PME des formations au sein de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles

En contrepartie des cotisations versées au titre de la Formation Professionnelle, les entreprises peuvent bénéficier de financement pour les actions mises en place pour les salariés par AGEFOS PME.

Le financement varie si la formation est réalisée au titre du plan de formation (+ ou – 10 salariés), du contrat ou de la période de professionnalisation ou du compte personnel de formation. Une aide à la fonction tutorale est également prévue.

Voici les différents financements prévus :

Plan de Formation -10 salariés 2015

Un financement exceptionnel a été prévu en 2015 :

Pas de plafond annuel

Financement de la rémunération du salarié : forfait de 8€/h versé à l'entreprise

Financement du coût pédagogique entre 15€ et 40€/h selon la formation

Plan de Formation +10 salariés 2015

Financement, dans la limite d'un plafond annuel, du coût pédagogique entre 15€ et 40€/h selon la formation

Contrat de Professionnalisation

Financement du coût pédagogique de 7.62€ à 15€/h selon la formation et le public

Aide à la fonction tutorale pour les contrats de professionnalisation

Financement d'une aide jusqu'à 540€ si le tuteur a suivi une formation

Période de Professionnalisation

Financement du coût pédagogique jusqu'à 9.15€/h

Compte Personnel de Formation

Financement du coût pédagogique jusqu'à 50€/h

Financement de la rémunération dans la limite de 50% du coût pédagogique financé

D'autres financements sont prévus en 2015 en fonction des régions et notamment des actions collectives. Par exemple, les entreprises peuvent bénéficier d'une offre de formation régionale privilégiée et accéder à des formations dont le coût à la charge de l'entreprise n'est parfois que de 50€/jour grâce à des cofinancements externes.

Egalement, une formation « Muteco Commerce » est proposée qui permet aux entreprises de bénéficier d'un programme de formation spécifique au commerce de détail dont les actions sont financées à 70% et dans le cadre de laquelle un forfait salaire de 13€ est versé à l'entreprise.

Pour en savoir plus, les entreprises et les salariés peuvent consulter le site www.agefos-pme.com de leur région ou contacter leur conseiller régional.



9, rue des Petits Hôtels - 75010 PARIS - Tél. : 01 42 02 73 93 - Fax: 01 42 02 73 86
Site internet: www.fncip-ht.fr