

Synthèse sur les dispositifs de formation professionnelle

**Martine
BARBIER-
OURVES**

Docteur en Droit,
Directeur
Formation-Social,
Partenaire
Consulting

Il existe plusieurs dispositifs de formation ouverts aux salariés des entreprises.

1 - Le plan de formation

Dans le cadre du plan de formation, la formation est à l'initiative de l'employeur.

Le plan de formation comprend 2 catégories d'actions :

- les actions d'adaptation au poste de travail, ou liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi dans l'entreprise : elles ont lieu pendant le temps de travail et ouvrent droit au maintien de la rémunération.
- les actions de formation pour le développement des compétences des salariés : elles ont lieu pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération, ou en tout ou partie en dehors du temps de travail, avec l'accord du salarié, et selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Le salarié est tenu de suivre une action de formation décidée par l'employeur dans le cadre du plan de formation destinée à assurer l'adaptation à son poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien de son emploi dans l'entreprise, ou ayant pour objet le développement des compétences, organisée pendant le temps de travail. En revanche, le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (art.L.6321-6 du code du travail). Il en est de même pour les actions de bilan de compétences inscrites au plan de formation (art. L. 6313-10 du code du travail) et pour les actions de VAE (art.L.6421-1 et 6421-2 du code du travail). Voir ci-dessous.

2 - Le CPF (remplaçant l'ancien DIF)

Le CPF (Compte Personnel de Formation) a remplacé le DIF (Droit Individuel à la Formation) depuis le 1^{er} janvier 2015. Mais le solde des droits à DIF non utilisés au 31/12/2014 est repris selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Le CPF est ouvert pour chaque personne âgée d'au moins 16 ans, qu'elle soit salariée, ou demandeur d'emploi, ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide pour le travail. Par dérogation, le CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. Le CPF est fermé lorsque la personne

est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Ce compte est alimenté à hauteur de 24 h par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 h, puis à hauteur de 12 h par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150h. Les droits à CPF des salariés à temps partiel sont calculés proportionnellement à leur durée de travail.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit administré par la Caisse des Dépôts et Consignations (www.moncompteformation.gouv.fr).

Le CPF est mobilisé par le titulaire, qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi, pour suivre une action de formation à son initiative. Il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de ce dernier de le mobiliser ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les heures inscrites sur le CPF permettent à son titulaire de financer une action éligible au compte. L'information sur les formations éligibles au CPF figure sur le service dématérialisé géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Nota : le code du travail prévoit que 3 catégories d'actions peuvent être suivies dans le cadre du CPF : les actions de formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, les actions d'accompagnement à la VAE et les formations sanctionnées par des certifications figurant sur les 6 listes établies par les partenaires sociaux au niveau national, régional ou de la branche professionnelle (liste CPNEFP de la Branche).

La mobilisation du CPF en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu à versement d'une allocation de formation. La mobilisation du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

3 - Le CIF (Congé Individuel de Formation)

Le congé individuel de formation est à l'initiative du salarié. Il permet de suivre une formation à titre individuel, indépendamment du plan de formation, pour accéder à un niveau supérieur de qualification, changer d'activité ou de profession, s'ouvrir à la culture et à la vie sociale. .../...

Collège «employeurs»

PRESTANIMALIA
CHAMBRE NATIONALE DES PRESTATAIRES ANIMALIERS



Fédération Française des Artisans Fleuristes (FFAF)
17, rue Janssen - 75019 PARIS

PRODAF
LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER

LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER
Syndicat professionnel des métiers
et services de l'animal familial
17, rue Janssen - 75019 PARIS

Collège «salariés»

Fédération Nationale de l'Encadrement
du commerce et des Services (FNECS)
9, rue de Rocroy - 75010 PARIS



Fédération des services CFDT
Tour Essor - 14, rue Scandicci
93508 PANTIN Cedex



Fédération Syndicale CFTC
Commerce, services et force de vente
34, quai de Loire - 75019 PARIS



Fédération Générale des Travailleurs
de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs
et des activités annexes - Force Ouvrière
7, passage Tenaille - 75014 PARIS



Fédération des Employés
et Cadres Force Ouvrière
28, rue des Petits-Hotels - 75010 PARIS



Fédération CGT
Commerce, distribution, Services
93514 Montreuil Cedex

Synthèse sur les dispositifs de formation professionnelle (suite)

Le salarié en CDI doit justifier de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié (36 mois consécutifs ou non, pour les salariés d'une entreprise artisanale de moins de 10 salariés) dont 12 mois dans l'entreprise. Le salarié en CDD doit justifier de 24 mois en qualité de salarié au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Le CIF se traduit par une autorisation d'absence pendant laquelle le contrat de travail est suspendu.

Les règles liées aux modalités de mise en œuvre du CIF sont fixées par le code du travail.

4 - La VAE et le bilan de compétences

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider leur expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle, salariée ou non, d'une activité non professionnelle (associative, bénévole, syndicale) en vue d'acquies tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle enregistrés dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Cette démarche ne peut être finalisée que sur l'initiative du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une VAE, notamment lorsqu'elle est inscrite dans le plan de formation de l'entreprise, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pour mettre en œuvre la VAE, l'intéressé doit justifier d'une durée minimale d'activité continue ou non de 3 ans, sauf exceptions (après 20 ans d'activité professionnelle et, à compter de son 45^e anniversaire,

le salarié doit justifier d'au moins 1 an d'ancienneté dans son entreprise).

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de validation, pour une durée maximale de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, sur justificatifs des heures d'accompagnement et des convocations à l'examen.

L'accompagnement à la VAE peut être suivi et financé dans le cadre du Compte personnel de formation (CPF).

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet d'action de formation.

Le bilan de compétences est réalisé sur l'initiative du salarié, en dehors du temps de travail, dans le cadre du dispositif du congé individuel de formation (CIF). Les salariés doivent justifier d'une ancienneté d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, sauf exceptions (après 20 ans d'activité professionnelle et, à compter de son 45^e anniversaire, le salarié doit justifier d'au moins 1 an d'ancienneté dans son entreprise)..

Le bilan de compétences peut être aussi réalisé dans le cadre du plan de formation avec l'accord du salarié.

Les salariés ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Le S.M.I.C. en 2016

La Ministre du Travail vient d'annoncer qu'il n'y aura pas de coup de pouce pour le SMIC en 2016. Le gouvernement a décidé de limiter la revalorisation du SMIC horaire à 0,6 %, soit une valeur de 9,67 € au 1^{er} janvier 2016.

Sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, le montant mensuel du SMIC en 2016 atteindra 1 466,62 € brut par mois. Confirmation en sera donnée par décret au J.O.

Rémunération minimale des apprentis (base 35 h)

	1 ^{re} année		2 ^e année		3 ^e année	
		35 h⁽¹⁾		35 h⁽¹⁾		35 h⁽¹⁾
< 18 ans	25 %	366,66 + CD*	37 %	542,65 + CD*	53 %	777,31 + CD*
18 à 20	41 %	601,31 + CD*	49 %	718,64 + CD*	65 %	953,30 + CD*
21 ans et plus	53 % ⁽³⁾	777,31 + CD*	61 % ⁽³⁾	894,64 + CD*	78 % ⁽³⁾	1 143,96 + CD*

(1) En cas de RTT depuis le 16 juin 1998, les employeurs peuvent être redevables d'un complément différentiel au titre de la garantie de rémunération prévue par la loi Aubry II.

(2) + bonification (repos, sauf accord permettant d'y substituer une majoration de salaire) repos pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 h et jusqu'à 39 h.

(3) En pourcentage du minimum conventionnel le plus favorable.

* Seulement valable si apprentis ou employés auparavant.