



## Note d'information Mai 2014

□ Un point sur des mesures à venir...

### **A1 Le Compte Personnel de Formation (CPF)**

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2015**, le Compte Personnel de Formation entre en vigueur, il viendra, à terme, remplacer le DIF – dont les heures acquises jusqu'au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées jusqu'au 1er janvier 2021 – afin de permettre à son titulaire de cumuler un crédit d'heures de formation.

Le CPF, qui démarre à l'entrée dans la vie active, est lié à la personne tout au long de son parcours professionnel et les droits sont conservés quels que soient les événements de ce parcours.

Le CPF permet de cumuler :

- un crédit de 24 h par année de travail à temps complet (Maximum de 120 h)
- puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un total de 150 heures.

Les 150 heures de formation peuvent être abondées par l'employeur, le salarié ou d'autres organismes afin de permettre au titulaire de suivre une formation d'une durée supérieure.

**Le champ des formations éligibles au CPF est strictement délimité par la loi.** Les heures cumulées sur le CPF pourront être mobilisées pour suivre une formation soit :

- permettant d'acquérir un « socle de connaissances et de compétences » qui sera défini par décret
- concourant à la validation des acquis de l'expérience
- concourant à une certification de qualification professionnelle et figurant sur une des listes de formations.

Les formations suivies par le salarié pendant tout ou partie du temps de travail nécessitent l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, sauf:

- lorsque la formation permet d'acquérir le socle de connaissance et de compétences défini par décret
- lorsque la formation permet la VAE
- dans les cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe.

Les heures de formation pendant le temps travail sont considérées comme du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

**Les formations suivies en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.**

## **A2 Jurisprudence récente**

**Plan de formation :** un salarié qui passe sept ans sans formation subit un préjudice...

Au titre du plan de formation, **l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation** des salariés à leur poste de travail, mais aussi de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi (c. trav. art. L. 6321-1). Si cette dernière obligation peut paraître vague, elle n'en appelle pas moins des actions concrètes de la part de l'employeur. Dans une affaire jugée le 7 mai 2014, la **Cour de cassation a sanctionné un employeur** dont une salariée n'avait, en sept ans d'entreprise, bénéficié d'aucune formation. Elle l'a condamné à payer à la salariée la somme de 6 000 € en réparation du préjudice qu'elle avait ainsi subi. Cette affaire apporte une nouvelle illustration utile, puisque la Cour a estimé qu'un employeur qui n'envoie pas un salarié en formation pendant 7 ans manque à son obligation de formation et engage sa responsabilité.

## **A3- L'entretien professionnel**

**Depuis le 7 mars 2014** il est obligatoire d'organiser **tous les 2 ans un entretien professionnel** en vue d'examiner les perspectives d'évolution des salariés. Cet entretien doit être mis en œuvre par tous les employeurs et pour tous les salariés dès lors qu'ils cumulent **deux ans d'ancienneté** dans l'entreprise. Il est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié et permet ainsi de mieux évaluer les besoins de formation. Il ne doit pas porter sur l'évaluation professionnelle du salarié. L'entretien professionnel, pour lequel il est préférable d'inviter le salarié par écrit, donne lieu à la **rédaction d'un compte-rendu dont une copie est remise au salarié.**

Un entretien professionnel doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'un arrêt longue maladie ou d'un mandat syndical, même s'il a déjà bénéficié d'un entretien professionnel moins de 2 ans auparavant.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux du parcours professionnel du salarié afin de vérifier que le salarié, au cours des 6 dernières années, a :

- bénéficié de tous les entretiens professionnels ;
- 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.

## **A4- Temps partiel minimum de 24h au 1<sup>er</sup> juillet 2014**

Des aménagements sont signés, d'autres sont encore en discussions...

Branches 'Acteur du lien social et familial' et 'Sport' : dérogation à cette durée pour tous les salariés avec possibilité de signer des contrats en deçà de cette durée minimum.

Branches 'Organisme de formation' et 'Animation' : discussions en cours

Branche 'Spectacle vivant' : dérogation probable pour les emplois des annexes 8 et 10.

## **A5- Mutuelle santé et portabilité**

En cas de cessation du contrat de travail, les salariés qui sont couverts par une complémentaire santé continueront de bénéficier de ces couvertures pendant une durée limitée (maximum 12 mois) et à titre gratuit. La loi prévoit un financement mutualisé.



Nous restons à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.