

COMMISSION JURIDIQUE

RÉALISÉ PAR LE GARF
GROUPEMENT DES ACTEURS
ET RESPONSABLES DE LA
FORMATION

FNE-FORMATION
et activité partielle

—PAGE 10

Former des salariés pendant la pandémie

Version 6
mise à jour au 28/05/2020

Utiliser le CPF
pour se former
pendant l'activité
partielle

—PAGE 16

SOMMAIRE



CONTRIBUTIONS : la commission juridique du Garf, en partenariat avec FIDAL.

Conception graphique: Sabrina LEPESQUEUR

INTRODUCTION

- 3 **Former** des salariés pendant la pandémie

PARTIE 1

- 5 **Former** les salariés en «activité partielle»

PARTIE 2

- 10 **FNE Formation** et activité partielle

PARTIE 3

- 16 **Utiliser** le CPF pour se former pendant l'activité partielle

PARTIE 4

- 23 **Informations** pratiques et FAQ

PARTIE 5

- 29 **Contribution** des Garfistes

PARTIE 6

- 33 **L'actualité** légale et réglementaire au fil de l'eau

FORMER DES SALARIES PENDANT LA PANDÉMIE

INTRODUCTION

“

La sous activité des entreprises, voire l'arrêt de l'activité incitent à utiliser « ce temps non travaillé » pour la formation.

Cependant, la formation aujourd'hui s'exerce encore majoritairement en présentiel.

Les formations en présentiel sont encore difficiles à mettre en oeuvre compte tenu des restrictions de regroupement et des règles de distanciation.

En conséquence, la formation à distance devient ...la règle

”



QUELS SONT LES DISPOSITIFS QUI PEUVENT CONCRÈTEMENT ÊTRE MOBILISÉS PENDANT LA PANDÉMIE ?

- Le compte personnel de formation ;
- Les formations de développement des compétences à l'initiative de l'employeur.

QUELLES SONT LES FORMATIONS QUI PEUVENT ÊTRE SUIVIES PENDANT LA PANDÉMIE ?

- Des formations accessibles en distanciel ;
- Des formations en présentiel en respectant les règles de distanciation

AU REGARD DE L'ENSEMBLE DE CES ÉLÉMENTS, TROIS CAS DE FIGURE DOIVENT ÊTRE EXAMINÉS :

1 LA FORMATION À l'initiative de l'employeur en période de « chômage partiel »

2 LA FORMATION DANS le cadre d'une convention FNE-FORMATION

3 LA FORMATION À l'initiative des individus dans le cadre du CPF

¹ Article 8 du Décret no 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire. La Ministre du travail a précisé que « *comme pour tous les établissements scolaires, la réouverture de CFA et d'organismes de formation à partir du 11 mai est une hypothèse privilégiée sur laquelle nous travaillons, indique la DGEFP à AEF info. Si cette hypothèse est retenue, les réouvertures se feront de manière très progressive, et dans le souci permanent de la sécurité sanitaire.* »



FORMER LES
SALARIÉS
EN
«ACTIVITÉ
PARTIELLE»

1.1. RAPPEL DU DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE

PARTIE 1

LE DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE (OU CHÔMAGE PARTIEL) EST LARGEMENT MOBILISÉ, COMME MESURE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE, PENDANT LA PANDÉMIE.

IL EST RÉGI PAR LES DISPOSITIONS DES ARTICLES L.5122-1 ET SUIVANT DU CODE DU TRAVAIL. SON ÉCONOMIE GÉNÉRALE EST LA SUIVANTE :

L'EMPLOYEUR PEUT PLACER les salariés en position d'activité partielle, après autorisation de l'autorité administrative, s'ils subissent une perte de rémunération imputable :

- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;
- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

L'EMPLOYEUR PEUT PLACER ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- La conjoncture économique ;
- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

EN CAS DE RÉDUCTION COLLECTIVE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL, LES SALARIÉS PEUVENT ÊTRE PLACÉS EN POSITION D'ACTIVITÉ PARTIELLE INDIVIDUELLEMENT ET ALTERNATIVEMENT

LES SALARIÉS REÇOIVENT une indemnité horaire, versée par leur employeur, correspondant à une part de leur rémunération antérieure. L'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage.

LE CONTRAT DE travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité.

A noter que la **loi 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19** autorise le Gouvernement à **prendre par ordonnances, dans un délai de trois mois** à compter de la publication de la présente loi, **toute mesure, pouvant entrer en vigueur, si nécessaire, à compter du 12 mars 2020**, relevant du domaine de la loi.

En matière de droit du travail, il est notamment prévu de **favoriser une meilleure articulation entre le recours à l'activité partielle et la formation professionnelle.**

1.2. LA POSSIBILITÉ DE FORMER À DISTANCE DES SALARIÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE

PARTIE 1

CEPENDANT, BIEN QUE LE CONTRAT DE TRAVAIL SOIT SUSPENDU, LE CODE DU TRAVAIL PRÉVOIT EXPRESSÉMENT QUE FORMATION ET DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE SONT COMPATIBLES PUISQUE L'ARTICLE L.5122-2 DISPOSE QUE «LES SALARIÉS PLACÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE PEUVENT BÉNÉFICIER, PENDANT LES PÉRIODES OÙ ILS NE SONT PAS EN ACTIVITÉ, DE L'ENSEMBLE DES ACTIONS ET DE LA FORMATION MENTIONNÉES AUX ARTICLES L. 6313-1 ET L. 6314-1 RÉALISÉES NOTAMMENT DANS LE CADRE DU PLAN DE (DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES)».

1.2.1. Quelles sont les formations qui peuvent être réalisées à distance pendant « l'activité partielle » ?

A priori toutes les actions qui peuvent figurer dans un plan de développement des compétences.

Sauf les formations dites « obligatoires » au sens de l'article L. 6321-1² du Code du travail qui ne peuvent pas être suivies dans le cadre d'une activité partielle dans la mesure où le Code du travail stipule que ces formations « constituent un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ».

1.2.2. L'organisation de la formation à distance

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend, au moins :

- Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Bien que non obligatoire, une contractualisation pédagogique sous forme de Protocole individuel de formation qui précise dans quelles conditions se réalise la formation est préconisée.

1.2.3. L'employeur peut-il obliger les salariés à se former alors qu'ils sont en activité partielle ?

La question semble difficile à trancher.

En effet, juridiquement, il s'agit d'une formation à l'initiative de l'employeur (plan de développement des compétences) qui dispose du pouvoir d'imposer à ses salariés de suivre une formation.

Mais dans ce cas, le temps de formation est assimilé à du temps de travail. Or, pendant la période de chômage partiel, le contrat de travail est suspendu.

Il ne nous semble pas possible d'imposer la formation sans prendre le risque de remise en cause du dispositif d'activité partielle.

1.2.4. La durée de l'action de formation

L'article L. 6321-6 du code du travail précise que « *des actions de formation qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de trente heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures*

sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait. L'accord du salarié est formalisé et peut être dénoncé ».

Dans la mesure où la formation n'est pas obligatoire, les limites fixées par l'article L. 6321-6 ne nous paraissent pas opposables pendant la période d'activité partielle.

1.2.5. L'indemnisation du salarié

Le code du travail accorde une « prime » à la formation pendant l'activité partielle puisque l'article R.5122-18 prévoit que « *Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés (...) Pendant les actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié*».

Cependant l'article 5 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit temporairement que « *Le deuxième alinéa de l'article L. 5122-2 du code du travail n'est pas applicable au titre des formations ayant donné lieu à un accord de l'employeur postérieurement à la publication de la présente ordonnance* ».

Les salariés en formation pendant l'activité partielle bénéficient donc de la même allocation que les autres salariés en activité partielle.

L'article 4 de l'ordonnance concerne les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

en activité partielle qui reçoivent **une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance qui leur est applicable.**

1.2.6. La prise en charge de la formation à distance par les OPCO

Cette prise en charge est possible pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les opérateurs de compétences doivent alors s'assurer de l'exécution des actions de formation dans le cadre d'un contrôle de service fait.

Le contrôle s'effectue au regard des pièces transmises lors de la demande de prise en charge, de l'accord de financement de l'opérateur de compétences et des seuls éléments suivants :

- les **factures** relatives à la prestation réalisée lorsque l'action est dispensée par un organisme de formation externe ;
- les **relevés de dépenses** supportées par l'employeur précisant les montants des frais pédagogiques, des rémunérations et des frais annexes dont la prise en charge, pour tout ou

partie, a été demandée et accordée, accompagnés des pièces comptables permettant d'établir ces montants ;

- un **certificat de réalisation** établi par le dispensateur de l'action ;
- les informations relatives à la réalisation de l'action transmises par l'employeur et la personne qui suit cette action notamment dans le cadre d'enquêtes de suivi menées par l'opérateur de compétences.

En conséquence, les feuilles d'émargement ne sont plus exigées pour prouver la réalisation d'une action de formation.

En cas d'anomalie constatée dans l'exécution d'une action de formation, l'opérateur de compétences peut demander à l'organisme prestataire de formation ou à l'employeur tout document complémentaire nécessaire pour s'assurer de la réalité de l'action qu'il finance et de sa conformité aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

² Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Lorsque le prestataire de formation ou l'employeur ne fournit pas l'ensemble des pièces prévues ou demandées, l'opérateur de compétences ne prend pas en charge les dépenses liées aux actions de formation.



**FNE-
FORMATION
ET
ACTIVITÉ
PARTIELLE**

LORS D'UNE CONFÉRENCE DE PRESSE À BERCY LE 9 MARS, MURIEL PÉNICAUD A ANNONCÉ UNE MOBILISATION PLUS FORTE DU FNE-FORMATION, AFIN D'ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES IMPACTÉES PAR LE CORONAVIRUS.

C'est chose faite dans le cadre d'une instruction du 9 avril 2020 relative au renforcement du FNE-Formation dans le cadre de la crise du Covid-19 adressée par Madame la Ministre du travail aux préfets de région, aux Direccte, aux Dieccte, et aux préfets de département.

Il s'agit de renforcer de manière temporaire le dispositif FNE-Formation afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle par la prise en charge des coûts pédagogiques.

Ce dispositif régi par les articles L.5111-1, R.5111-1à R. 5111-6 du code du travail était organisé dans le cadre d'une [Circulaire DGEFP no 2011-12 du 1er avril 2011 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques](#).

C'est ce dispositif qui est modifié par l'instruction du 9 avril pour l'adapter notamment à l'activité partielle et même « **concentrer l'effort sur les conventions concernant des personnes placées en activité partielle** ».

Les conventions FNE FORMATION classiques sont suspendues. Seules peuvent être mises en œuvre des conventions liées à l'activité partielle.

Le dispositif en vigueur a fait l'objet d'une circulaire QR datée du 24 avril et modifiée le 29.

2.1. QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES ?

PARTIE 2

DÉSORMAIS, SEULES LES ENTREPRISES AYANT DES SALARIÉS PLACÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE SONT ÉLIGIBLES. IL N'Y A PAS DE CRITÈRE DE TAILLE D'ENTREPRISE OU DE SECTEUR D'ACTIVITÉ.

2.2. QUELLES SONT LES SALARIÉS CONCERNÉS ?

PARTIE 2

TOUS LES SALARIÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE , À L'EXCEPTION DES SALARIÉS EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION.

2.3. QUELLES SONT LES FORMATIONS ÉLIGIBLES ?

PARTIE 2

Les actions éligibles sont :

- » Les actions de formation ;
- » Les bilans de compétences ;
- » Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience
- » celles permettant d'obtenir une des qualifications suivantes :
 - enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
 - reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Elles peuvent être réalisées à distance.

Ne sont pas éligibles, les formations relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité incombant à l'employeur. **Toutefois, les formations permettant le renouvellement d'une habilitation ou d'une certification individuelle nécessaire à l'exercice de leur activité professionnelle sont éligibles.**

Les actions de formation mises en place à compter du 1er mars 2020 pourront être prises en charge de manière rétroactive, à condition d'être intervenues pendant le placement en activité partielle des salariés concernés.

La formation doit permettre au salarié de développer des compétences et renforcer son employabilité, quel que soit le domaine concerné. Ce périmètre très large devrait permettre de répondre positivement à la grande majorité des projets présentés.

2.3.1. Quelle est le montant de l'aide financière ?

Sont pris en compte dans l'assiette des coûts éligibles l'ensemble des coûts admissibles cités dans la circulaire n° 2011-12 du 1er avril 2011 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques pour la mise en place d'une formation, à l'exception des salaires, déjà soutenus par l'activité partielle. Il s'agit des coûts suivants :

- » dépenses directes de personnel de l'entreprise ou du groupement d'employeurs (ingénierie et conception, diagnostic préalable, étude des besoins, objectifs et définition du projet, information, sensibilisation et communication sur l'opération, suivi...) ;
- » prestations externes. L'entreprise ou le groupement d'employeurs peut recourir pour les besoins de réalisation de l'opération à la

mobilisation de prestataires en capacité de répondre aux problématiques de l'opération (organismes de formation, organisme paritaire, cabinet conseil, prestataire en communication...). L'entreprise ou le groupement d'employeurs est tenu d'effectuer une mise en concurrence des prestataires potentiels et de retenir l'offre qui présente le meilleur rapport coût/avantage ;

L'Etat prend en charge 100% de ces coûts pédagogiques sans plafond horaire pour les demandes formalisées avant le 31 mai 2020.

Pour les formations dont le coût de prise en charge est inférieur à 1500 € par salarié, la prise en charge est quasi automatique, sous réserve que l'action réponde bien à la définition d'une action de formation : un parcours pédagogique destiné à atteindre un objectif professionnel et que le prix soit cohérent.

Pour les formations dont le coût est supérieur à 1500 € par salarié, les dossiers seront instruits mais avec un engagement de réponse en 72 heures.

2.3.2. Quels sont les engagements de l'entreprise ?

En contrepartie des aides de l'Etat, l'employeur doit s'engager à maintenir dans l'emploi le salarié formé pendant toute la période de la convention.

Pour rappel, en application de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, l'employeur n'a plus l'obligation de majorer l'indemnité due au salarié en période de formation au-delà de 70 % de sa rémunération antérieure brute.

Le contrat de travail étant suspendu pendant la période d'activité partielle, l'employeur doit recueillir l'accord écrit du salarié pour le suivi de la formation.

2.3.3. Quelle est la procédure pour conclure une convention FNE-Formation?

Le dispositif d'urgence peut être mis en place de manière individuelle (Etat / entreprise) ou collective (contractualisation avec des opérateurs de compétences). L'engagement bipartite prend la forme d'une convention avec la Direccte. S'agissant des conventionnements collectifs, les mécanismes de gestion existants avec les OPCO sont reconduits.

Pour les formations dont le coût de prise en charge est inférieur à 1500 € par salarié, la prise en charge est simplifiée.

Pour les formations dont le coût est supérieur à 1500 € par salarié, les dossiers seront instruits mais avec un engagement de réponse en 72 heures.

FEED-BACK DES GARFISTES SUR LES PROCÉDURES :

RÉGION AURA

➤ Les demandes de projets FNE sont adressées aux Opérateurs de Compétences (OPCO) des entreprises selon votre secteur d'activité.

La DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes s'appuie sur l'expertise des OPCO pour l'instruction, le financement et le suivi des actions de formation FNE pendant la crise du Covid-19 et établira une convention avec eux.

Par conséquent, le FNE-Formation ne fera pas l'objet en Auvergne-Rhône-Alpes d'une convention conclue entre la Direccte et une entreprise.

RÉGION BRETAGNE

➤ Uniformation a indiqué de saisir une demande d'aide financière sur l'espace privé sur www.uniformation.fr en précisant FNE dans le libellé de la formation.

RÉGION CENTRE VAL DE LOIRE

- ▶ ATLAS pilote le processus, et ne finance qu'à hauteur de 1500 euros par salarié en chômage partiel dans le cadre du FNE : au dessus le dossier doit passer en étude à la Région.
- ▶ UNIFORMATION renvoie effectivement sur son site mais finance de façon plus souple.
- ▶ Constructys est en train de travailler au niveau national sur son processus mais son processus n'est pas encore établi.

RÉGION ILE-DE-FRANCE

- ▶ Les dossiers de demande de subvention FNE-Formation sont à adresser aux opérateurs de compétences (OPCO).

La Direccte d'Ile-de-France s'appuie sur l'expertise des OPCO pour l'instruction, le financement et le suivi des actions de formation.

Par conséquent, le FNE-Formation ne fera pas l'objet en Ile-de-France d'une convention conclue entre la Direccte et une entreprise. L'entreprise pourra le mettre en œuvre après notification de prise en charge par l'OPCO.



UTILISER LE
CPF POUR
SE FORMER
PENDANT
L'ACTIVITÉ
PARTIELLE

3.1. L'ENTREPRISE PEUT-ELLE INCITER LES SALARIÉS À UTILISER LEUR CPF PENDANT LA PÉRIODE D'ACTIVITÉ PARTIELLE ?

PARTIE 3

PENDANT LA PÉRIODE D'ACTIVITÉ PARTIELLE, LE CONTRAT DE TRAVAIL EST SUSPENDU, LE SALARIÉ DISPOSE DONC DU TEMPS NECESSAIRE POUR SE FORMER.

L'entreprise peut toujours inciter, sans les obliger, les salariés à utiliser leur CPF en les orientant sur des formations certifiantes qui peuvent être réalisées à distance.



3.2. L'ENTREPRISE PEUT-ELLE PARTICIPER FINANCIÈREMENT AU COÛT DE LA FORMATION ?

PARTIE 3

L'APPLICATION CPF NE PERMET PAS ENCORE À L'ENTREPRISE D'ABONDER DIRECTEMENT LE COMPTE, MAIS RIEN N'INTERDIT DE CONCLURE UNE CONVENTION TRIPARTITE ENTRE L'ENTREPRISE, LE SALARIÉ ET L'ORGANISME DE FORMATION QUI DÉLIVRE LA FORMATION À DISTANCE EN VUE DE PARTAGER LE COÛT DE LA FORMATION ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE SALARIÉ.

Rappelons également qu'un accord d'entreprise ou de groupe peut définir les actions de formation éligibles au CPF pour lesquelles l'employeur s'engage à cofinancer des actions de formation lorsque le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte.

Dans ce cas, l'entreprise peut prendre en charge l'ensemble des frais et peut demander le remboursement à la Caisse des dépôts et consignations des sommes correspondantes dans la limite des droits inscrits sur le compte personnel de chaque salarié concerné.

3.3. QUELS AUTRES FINANCEURS POURRAIENT ÊTRE SOLLICITÉS POUR INCITER LES TITULAIRES DE CPF À SE FORMER PENDANT LA PÉRIODE DE CONFINEMENT ?

PARTIE 3

L'article L6323-4 dresse la liste des financeurs possibles, notamment :

- l'État ;
- les régions ;
- Pôle emploi ;
- les opérateurs de compétences ;
- les chambres régionales de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région ;
- les autres collectivités territoriales ;
- Le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ;
- Un fonds d'assurance-formation de non-salariés.

3.4. QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'ORGANISME DE FORMATION EN CAS D'UTILISATION DU CPF POUR SUIVRE UNE FORMATION ÉLIGIBLE EN LIGNE ?

PARTIE 3

Les Conditions générales d'utilisation du CPF de la Caisse des Dépôts et des Consignations prévoit qu' « en cas de formation à distance, l'organisme de formation met en place un système de suivi de l'action de formation afin de lever toute incertitude liée à la réalité de la formation exécutée par le stagiaire. Lorsque la formation se déroule en ligne, l'organisme de formation garantit l'accès au site. Pour cela il adresse au stagiaire les identifiants nécessaires pour bénéficier des services inclus dans la formation. Les services sont accessibles pendant la durée souscrite. Cette durée prend effet à la date indiquée par l'Organisme de formation dans le récapitulatif adressé au stagiaire au moment de la confirmation de son inscription. L'organisme de formation s'engage à fournir les formations en ligne, respectant le contenu de l'action de formation prévu. Le stagiaire est seul responsable d'effectuer les formations en ligne dans le respect des durées applicables et des conditions générales d'utilisation du service mis à sa disposition.

3.5. L'ENREGISTREMENT DE PLEIN DROIT DANS LE REGISTRE SPÉCIFIQUE DES CERTIFICATIONS ET HABILITATIONS QUI ÉTAIENT RECENSÉES À L'INVENTAIRE SPÉCIFIQUE : UNE OPPORTUNITÉ POUR LES PERSONNES ET LES ENTREPRISES

PARTIE 3

L'ORDONNANCE DU 1ER AVRIL 2020 PORTANT MESURES D'URGENCE EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE PRÉVOIT QUE LES CERTIFICATIONS ET HABILITATIONS QUI ÉTAIENT EN VIGUEUR JUSQU'À LA LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018 SONT ENREGISTRÉES DE PLEIN DROIT JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2021 DANS LE RÉPERTOIRE SPÉCIFIQUE DES CERTIFICATIONS ET HABILITATIONS.

C'est une opportunité pour les entreprises et les salariés, puisqu'ainsi les formations qui préparent à ces certifications et habilitations qui n'étaient pas encore inscrites au Répertoire spécifique demeurent éligibles au CPF.

EN RÉSUMÉ,

L'entreprise peut proposer aux salariés de se former pendant la période d'activité partielle et prendre en charge le coût intégral des formations mise à disposition en ligne.

L'entreprise peut inciter les salariés à utiliser leur CPF en les orientant et en cofinçant les parcours de formation.

L'entreprise et les salariés peuvent solliciter des cofinancements complémentaires auprès de leur OPCO, des collectivités territoriales...

Une convention FNE Formation peut être conclue, comme alternative au « chômage partiel »

Les branches peuvent aussi contribuer au développement du CPF.

³Nous n'allons pas plus loin dans la description de la procédure qui pourrait évoluer dans les prochains jours pour s'adapter à la situation exceptionnelle.

EN CONCLUSION

Confinement et télétravail ont favoriser le développement de la formation à distance :

► **La formation a offert aux personnes confinées la possibilité d'exercer une activité intellectuelle ;**

► **Elle permet de maintenir un lien social (la formation à distance nécessite une intervention humaine) ;**

Elle permet aux individus d'acquérir des compétences, voire des qualifications ou certification en utilisant un temps disponible contraint.

Les responsables du développement des compétences et les entreprises de formation doivent être les vecteurs d'une diffusion massive de formation :



Le confinement doit stopper la propagation du virus COVID-19 mais il doit permettre de répandre massivement le virus de la formation !



**INFORMATIONS
PRATIQUES
ET FAQ**

4.1. LE MINISTÈRE DU TRAVAIL A RECENSÉ DES OUTILS ET DES RESSOURCES PÉDAGOGIQUES À DISTANCE PERMETTANT D'ASSURER LA CONTINUITÉ PÉDAGOGIQUE AVEC LES STAGIAIRES ET LES APPRENTIS

PARTIE 4

L'OBJECTIF EST DE PERMETTRE AUX CFA ET AUX ORGANISMES DE FORMATION DE MAINTENIR LE LIEN, AU QUOTIDIEN, AVEC LES PERSONNES DÉJÀ ENGAGÉES DANS UN PARCOURS DE FORMATION OU D'APPRENTISSAGE, D'ÉVITER AINSI LES RUPTURES DE PARCOURS ET DE FACILITER LES ÉCHANGES À DISTANCE ENTRE LES FORMATEURS ET LES STAGIAIRES OU APPRENTIS, À TRAVERS DIFFÉRENTES MODALITÉS : ACCÈS À DES RESSOURCES PÉDAGOGIQUES EN LIGNE, INDIVIDUALISATION ET COACHING QUOTIDIEN PAR SMS OU PAR TÉLÉPHONE, PROGRAMMATION EN AUDIOCONFÉRENCE OU VISIOCONFÉRENCE DE TEMPS D'ÉCHANGES, ETC.

Pour ce faire, plusieurs acteurs (AFPA, CNED, Educagri, Kokoroe, Nathan, Openclassroom, Pix ...) se sont portés volontaires pour mettre à disposition gratuitement :

1. Des solutions techniques permettant de diffuser des contenus et des activités, d'animer des formations et d'assurer le lien pédagogique à distance ;

2. Des ressources pédagogiques accessibles aux organismes de formation ;
3. Des ressources pédagogiques accessibles aux CFA.

Ces ressources, accessibles gratuitement, pour une durée pouvant aller jusqu'à trois mois, sont recensées sur le site du Ministère du Travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/coronavirus/formation-a-distance>

Pour enrichir cette offre de contenus de formation au service de la continuité pédagogique, le Ministère du Travail lance un appel à contributions aux éditeurs de contenu, aux organismes de formation, au CFA, etc. : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-covid-19-mise-a-disposition-des-organismes-de-formation-et-des-cfa>

Il y aura prochainement, sur le site du ministère, des outils support et des contenus librement accessibles pour favoriser la formation à distance.

Enfin, il y a, à cette heure, plus de 100 000 sessions de formation à distance accessibles sur le site du compte de formation.

4.2. VOS QUESTIONS

PARTIE 4

4.2.1. Lorsque le métier exercé requiert une autorisation ou une habilitation et que celle-ci arrive à échéance, peut-il y avoir une dérogation pour continuer les missions (ex : chauffeur routier, électricien, personnel travaillant en hauteur.....) ou faut-il stopper l'activité ?

Il convient d'abord de distinguer selon qu'il s'agit d'une formation obligatoire au sens de l'article L6321-1 ou d'une formation qui s'inscrit dans le cadre de la sécurité au travail

Les formations obligatoires

Rappelons qu'est considérée comme obligatoire selon l'article L.6321-2 du code du travail. « Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (...) ».

Seules les actions rendues obligatoires par un texte de référence tel que décrit dans l'article sont donc concernées. Les autres actions du plan de développement des compétences qui sont imposées par l'employeur à son initiative ne sont pas concernées⁴.

Si la formation n'a pas eu lieu, alors l'exercice du métier est impossible.

⁴ QR ministère du travail sur entretien professionnel février 2020

Les formations qui s'inscrivent dans le cadre de la sécurité au travail

A titre d'exemple, les habilitations électriques.

Les habilitations électriques sont prévues par le code du travail au titre des mesures de prévention des risques liés à certaines activités :

- **Les opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage ne peuvent être effectuées que par des travailleurs habilités. (Articles R4544-9 et R4544-10 du code du travail)**

Un travailleur est habilité dans les limites des attributions qui lui sont confiées.

L'habilitation, délivrée par l'employeur, spécifie la nature des opérations qu'il est autorisé à effectuer.

Avant de délivrer l'habilitation, l'employeur s'assure que le travailleur a reçu la formation théorique et pratique qui lui confère la connaissance des risques liés à l'électricité et des mesures à prendre pour intervenir en sécurité lors de l'exécution des opérations qui lui sont confiées.

L'employeur délivre, maintient ou renouvelle l'habilitation selon les modalités contenues dans les normes mentionnées à l'[article R. 4544-3](#).

L'employeur remet à chaque travailleur un carnet de prescriptions établi sur la base des prescriptions pertinentes de ces normes, complété, le cas échéant, par des instructions de sécurité particulières au travail effectué.

Tout travailleur habilité au titre du présent article bénéficie d'un suivi individuel renforcé prévu aux articles [R. 4624-22](#) à [R. 4624-28](#) en application du II de l'[article R. 4624-23](#).

- **Travaux sous tension (Article R4544-11)**

Tout salarié qui effectue des travaux sous tension est titulaire **d'une habilitation spécifique délivrée par l'employeur après l'obtention d'un document**

délivré par un organisme de formation agréé attestant qu'il a acquis les connaissances et les compétences nécessaires.

Cette habilitation spécifique est délivrée, maintenue ou renouvelée selon les modalités contenues dans les normes mentionnées à l'[article R. 4544-3](#).

L'employeur s'assure avant toute formation que les travailleurs qui suivent la formation ont les capacités et les compétences et expérience professionnelles requises dans le domaine des opérations d'ordre électrique.

France Compétence s'est prononcé sur ces habilitations :

« Les habilitations ou certifications, découlent d'une obligation légale et réglementaire, nécessaires pour l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle sur le territoire national.

Ces habilitations sont citées dans la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 qui a modifié l'article L. 6321-2 du code du travail.

*Les habilitations constituent des autorisations, après formation spécifique, **délivrées à une personne** spécialement désignée ou qualifiée pour un travail déterminé de surveillance, d'entretien ou d'utilisation d'un matériel particulier ou d'un produit. Par exemple, l'habilitation électrique est **une reconnaissance individuelle de capacité de travail en sécurité** dans un environnement à risques électriques.*

Ce n'est en aucun cas une reconnaissance de compétences en électricité, électrotechnique ou électronique »

Voir aussi Webinar du 8 avril

4.2.2. Peut-on utiliser son CPF pour suivre une formation en ligne dont la thématique serait préalablement validée par son manager car réalisée sur le temps de travail (de confinement) ?

Oui un salarié peut suivre une formation à distance dans le cadre de son CPF.

Voir point 2.4

4.2.3. Est-ce que le rapport de connexion mentionnant la durée et la date permettrait de justifier « l'imputation » de la formation sur le PDC de l'entreprise ? Sous quelles conditions (durée, qcm, etc..) ?

Oui sous réserve du respect des règles d'utilisation des données personnelles.

Mais il convient surtout que la formation soit jalonnée d'exercices justifiant la progression pédagogique.

4.2.4. Pour les salariés qui sont en chômage partiel, et qui voudraient suivre une formation CPF en ligne validée par leur manager, ce temps de formation deviendrait du temps travaillé valorisé à 100 % sur présentation du rapport de connexion ?

Oui voir point 1.2.5

4.2.5. un salarié non cadre avait un CPF en cours sur temps de travail, il est maintenant en chômage partiel total, l'organisme

de formation peut proposer des formations à distance pour poursuivre son CPF. Peut-on lui proposer de continuer sa formation à distance alors que le contrat est suspendu pendant cette période ?

Comment le rémunérer sur ces heures là alors que le chômage partiel est rémunéré à 70% ?

L'utilisation du CPF est une décision qui appartient à son titulaire. Le fait qu'il soit placé en « chômage partielle » ne lui interdit pas de poursuivre sa formation et n'interdit pas à l'employeur de compléter l'indemnité de chômage partiel.

4.2.6. Nous avons annulé toutes nos formations jusqu'à fin mai compte tenu de l'urgence sanitaire. Qu'en est-il pour nos

chauffeurs dont la FCO se périmé et qui ne pourront pas la renouveler ? Y a-t-il des dérogations qui permettent de proroger les habilitations ?

La FCO ou Formation Continue Obligatoire est une attestation obligatoire pour tout conducteur routier et toute personne affectée à la conduite d'un véhicule de transport de marchandises ou de personnes (C1-C1E-C-CE / D1-D1E-D-DE).

Cette formation doit être suivie tous les 5 ans et a pour objectif d'actualiser ses connaissances et sa pratique en matière de sécurité et de réglementation. Cette formation est régie par le Décret n°2007-1340 du 11 septembre 2007 relatif à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs de certains véhicules affectés aux transports routiers de marchandises ou de voyageurs.

Tout conducteur doit être en mesure de justifier de la régularité de sa situation au regard des obligations de qualification initiale ou de formation continue par la présentation, sur leur demande, aux fonctionnaires chargés du contrôle des transports terrestres et, d'une manière générale, aux fonctionnaires ou agents de l'Etat habilités à effectuer, sur route, le contrôle des conditions de travail dans les transports routiers, de la carte de qualification de conducteur ou, à titre transitoire, des documents mentionnés au deuxième alinéa de l'article 26.

voir point 6.5



**CONTRIBUTION
DES
GARFISTES**

UNE LARGE CONSULTATION A ÉTÉ MENÉE AU SEIN DE CHAQUE GROUPE RÉGIONAL DU GARF. CETTE RUBRIQUE CONSTITUE LA SYNTHÈSE DES CONTRIBUTIONS RECUEILLIES.

un slogan ... "formation : distanciation sociale ... mais pas digitale !

En activité partielle, la formation ne pourra se faire que sur la base du volontariat. C'est le vrai challenge : Comment convaincre les salariés de ne pas perdre ce tempset préparer leur avenir ?

profiter du temps disponible pour prendre le temps de se former. Nous sommes conscients que cela ne durera qu'un temps.

Les RH doivent contribuer à maintenir le lien et l'apport de contenus à des communautés d'apprenants : managers, experts, en réalisant des contenus ou en diffusant des contenus validés, sélectionnés, architecturés.

Attention : cette période risque de creuser les inégalités en termes d'illettrisme, d'innumérisme...

Il faut développer des contenus accessibles sur mobile et d'autres supports.

Ouvrir en grand l'accessibilité digitale à la culture : l'opéra de paris, les radios, les plateformes FUN, Voltaire ... et bcp d'éditeurs de contenus.. tout le monde ouvre ses portes à des contenus à distance.

Recenser sur la plateforme CPF toutes les formations qui peuvent être délivrées à distance et ouvrir largement le CPF à ces formations !

Quand les formations sont essentiellement basées sur des apprentissages pratiques, quelle réponse en distanciel ?

Nous prévoyons des temps de régulation individuels ou collectifs par SKYPE.

Les formations que nous n'avons jamais le temps de faire :

- Compétences de base en santé et sécurité au travail pour tous : avec des contenus différenciés pour managers, RH
- formation aux gestes qui sauvent
- les techniques d'entretien, d'écoute et de questionnement
- les techniques de créativité, d'agilité, d'adaptation
- améliorer son français : certificat Voltaire, même pour ceux qui pensent qu'ils savent ;)
- améliorer les savoirs de base : logico-mathématique, capacité de diagnostic, sociologie des organisations...

Envisager la possibilité du recours à la formation à distance sur des thèmes tels que les langues et la bureautique, mais aussi comment organiser / s'organiser en télétravail rapides à mettre en œuvre et répondent à un réel besoin. Il y aurait certainement d'autres thèmes.

Pour les apports technologiques ou réglementaires, nous allons élaborer des fiches d'activités invitant nos stagiaires à ouvrir les ouvrages fournis et tout en répondant à des QCM/QROC envoyés par le net.

Cela montre bien qu'en absence de supports suffisants pour du E-learning les choses risquent d'être compliquées pour des PME comme les nôtres.

Et celles qu'on ne pense pas à réaliser à distance :

- clé@ ?
- les soft skills ; gestion du stress ; apprendre à apprendre ; les intelligences multiples ; test de capacités et améliorer son efficacité
- des outils « méta » : la systémique, l'animation d'un projet,
- des certifications ... il en existe en tout ...
 - devenir tuteur, manager
 - gestion du temps
 - Assertivité
- les Bases de l'économie d'entreprise
- Leadership : comment manager une équipe à distance ? , HSE

Les cours de langue marchent très bien à distance. Pour les formations réglementaires, nous n'avons pas encore envisagé de franchir le pas.

Langues, bureautique, théorie réglementaire, gestion de projet en SPOOC

Des compétences transversales et couvrant plusieurs domaines : les mathématiques professionnels (ex : conversions ..), la maintenance (politique de maintenance, méthodes de maintenance, etc..), la production, (Lean..), la gestion de stocks, Entreposage, magasinage (Gestion des stocks..) Douanes, Production papetière, Chimie.



L'ACTUALITÉ
LÉGALE ET
RÉGLEMENTAIRE
AU FIL DE L'EAU

6.1. REPORT D'ÉCHÉANCE DES « ÉTATS DES LIEUX RÉCAPITULATIFS »

PARTIE 6

L'ORDONNANCE N° 2020-387 DU 1ER AVRIL 2020 PORTANT MESURES D'URGENCE EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ASSOULPIT UN CERTAIN NOMBRE DE RÈGLES POUR TENIR COMPTE DES CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES DE LA PANDÉMIE.

Certains l'avaient rêvé, le gouvernement l'a fait !

Pour les salariés dont l'entretien professionnel faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel doit avoir lieu en 2020, au 6eme anniversaire de la date d'entrée dans l'entreprise, l'Ordonnance prévoit que ces entretiens faisant état des lieux récapitulatif pourront être réalisés jusqu'au 31 décembre 2020.

On en déduit que :

► Pour les salariés dont l'entretien professionnel faisant un état des lieux récapitulatif aurait dû avoir lieu avant la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance (salariés entrés dans l'entreprise avant le 1er avril 2014), l'ordonnance reporte la date d'échéance et donc « couvre » ce manquement, l'entretien bilan peut avoir lieu jusqu'au 31 décembre 2020 ;

► Pour les salariés entrés dans l'entreprise entre le 1er avril 2014 et le 31 décembre 2014, l'entretien professionnel faisant un état des lieux récapitulatif qui doit normalement avoir lieu au plus tard au 6eme anniversaire de l'entrée dans l'entreprise pourra avoir

lieu jusqu'au 31 décembre 2020.

Par voie de conséquence, l'Ordonnance dispose que **l'abondement « punitif » du CPF** pour les entreprises de 50 salariés et plus qui n'auraient pas respecté leurs obligations en matière de tenue des entretiens professionnels périodiques et d'appréciation du parcours professionnel ne sera pas applicable du **12 mars au 31 décembre 2020**. A compter du 1er janvier 2021, pour l'application s'il y a lieu de ces dispositions, il est tenu compte de la date à laquelle l'employeur a procédé à l'entretien professionnel compte tenu du report de délai jusqu'au 31 décembre 2020.

Attention, si l'Ordonnance prévoit bien un report de date d'échéance des états des lieux récapitulatifs et de la sanction sous forme d'abondement, elle ne dit pas expressément que si les conditions d'appréciation du parcours professionnel ne sont pas réunies, l'entreprise, pour les salariés concernés, dispose d'un délai supplémentaire pour remplir ses obligations. En d'autres termes, peut-on prendre en compte dans l'appréciation du parcours professionnel des salariés qui étaient présents en mars 2014 des formations réalisées entre le 12 mars 2020 et le 31 décembre 2020 ?

Nous pensons que oui puisque l'entretien professionnel au cours duquel est réalisé l'état de lieux peut être reporté jusqu'au 31 décembre 2020, l'appréciation du parcours professionnel s'effectuera sur les six années qui précèdent l'entretien puisque l'article L.6315-1 précise que : " Cet état des lieux, qui donne 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 six dernières années des entretiens professionnels et des éléments constitutifs de l'appréciation du parcours professionnel ". En conséquence, nous pensons que des formations réalisées d'ici le 31 décembre 2020 pourront être intégrées dans le parcours professionnel des salariés (quelle que soit leur date d'embauche) et seront à prendre en compte dans l'entretien récapitulatif.

6.2. LA POSSIBILITÉ DE PROLONGER LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION

PARTIE 6

C'était une mesure qui était attendue : **les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, sans que l'apprenant ait achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens, peuvent être prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement.**

L'Ordonnance prévoit aussi que la durée de trois mois prévue au [premier alinéa de l'article L. 6222-12-1](#) du code du travail est prolongée de trois mois supplémentaires pour les personnes dont le cycle de formation en apprentissage est en cours à la date du 12 mars 2020.

A titre d'illustration,

- ▶ un jeune qui a débuté sa formation le 3 février 2020 a jusqu'au 2 août 2020 pour trouver un employeur;
- ▶ un jeune qui a débuté sa formation le 2 décembre 2019 avait jusqu'au 1er mars 2020 pour conclure un contrat d'apprentissage ;
- ▶ Un jeune qui débiterait sa formation le 1er juin 2020 aurait jusqu'au 30 août 2020 pour trouver un emploi.

6.3. L'ENREGISTREMENT DE PLEIN DROIT AU RÉPERTOIRE SPÉCIFIQUE VISÉ À L'ARTICLE L6113-6 DES CERTIFICATIONS ET HABILITATIONS QUI ÉTAIENT RECENSÉES À L'INVENTAIRE SUPPLÉMENTAIRE

PARTIE 6

Un souffle d'air pour France Compétences et les autorités détentrices de certifications et habilitations qui étaient recensées à l'inventaire spécifique des certifications et habilitations (mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation).

En effet, ces certifications et habilitations qui étaient en vigueur jusqu'à la loi du 5 septembre 2018 sont enregistrées de plein droit jusqu'au 31 décembre 2021 dans le répertoire spécifique des certifications et habilitations.

Attention, cet enregistrement de plein ne vise pas les certifications qui doivent être enregistrées ou renouvelées dans [le Répertoire général des certifications professionnelles](#).

Une opportunité pour les entreprises et les salariés, puisqu'ainsi les formations qui préparent à ces certifications et habilitations qui n'étaient pas encore inscrites au Répertoire spécifique demeurent éligibles au CPF jusqu'au 31 décembre 2021.

6.4. UN COUP DE POUCE À LA VAE

PARTIE 6

Le confinement et le chômage partiel nous dotent d'un bien précieux, le temps. Or c'est justement de temps dont on a besoin pour se lancer dans une démarche de validation des acquis de l'expérience.

Mais les candidats ont aussi besoin d'accompagnement dont le coût n'était pas pris en charge par les financeurs ; ce qui constitue forcément un obstacle à la démarche.

Fort opportunément, l'Ordonnance autorise la prise en charge par les OPCO des dépenses afférentes à la validation des acquis de l'expérience incluant :

- ▶ **les frais de positionnement du bénéficiaire,**
- ▶ **l'accompagnement à la constitution des dossiers de recevabilité,**
- ▶ **la préparation au jury de validation des acquis de l'expérience, ainsi que les frais afférents à ces jurys.**

Les OPCO sont autorisés à prendre en charge ces frais sur :

- ▶ les fonds issus des contributions supplémentaires (versements volontaires des entreprises et contributions conventionnelles des branches) mentionnées à l'article [L. 6332-1-2](#) du code du travail, au profit des salariés des branches et entreprises concernées,
- ▶ mais aussi sur les fonds de l'alternance et du développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés (fonds mentionnés au [1° de l'article L. 6332-3](#)).

Ces frais peuvent aussi être pris en charge par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales.

La prise en charge de ces dépenses est effectuée sur la base d'**un montant forfaitaire**, déterminé par chaque OPCO et chaque TRANSITION PRO (CPIR) dans la limite de **trois mille euros** par dossier de validation des acquis de l'expérience.

6.5. UN REPORT POSSIBLE DES RENOUVELLEMENTS DES HABILITATIONS LIÉES À LA SÉCURITÉ... QUI N'EXONÈRE PAS L'EMPLOYEUR DE SA RESPONSABILITÉ PÉNALE EN CAS D'ACCIDENT

PARTIE 6

L'article 2 de l'ordonnance 2020.306 dispose que « Tout acte, recours, action en justice, formalité, inscription, déclaration, notification ou publication prescrit par la loi ou le règlement à peine de nullité, sanction, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, irrecevabilité, péremption, désistement d'office, application d'un régime particulier, non avenu ou déchéance d'un droit quelconque et qui aurait dû être accompli pendant la période mentionnée à l'article 1er sera réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois.

La question a donc été posée de l'application de ces dispositions aux vérifications périodiques et renouvellements de formation.

Une réponse positive a été apportée par l'Administration dans la circulaire Q/R coronavirus en date du 8 avril 2020, en ces termes :

Les dispositions du titre premier de l'ordonnance **sont applicables aux délais qui ont expiré ou qui expirent entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020**, date correspondant au quantième du mois suivant la cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 (à ce jour fixée au 24 mai 2020 mais cette date pourra être modifiée en fonction de l'évolution de l'état d'urgence sanitaire).

Les articles 2 et 3 prévoient des prorogations de délais et offrent ainsi la possibilité aux entreprises et aux employeurs de différer la mise en œuvre de leurs obligations arrivant à échéance entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020.

Les dispositions de l'ordonnance précitée ne s'appliquent pas aux primo-obligations (formations avant affectation au poste de travail, vérifications initiales, premières demandes de certification ou d'accréditation). En effet, lorsqu'il n'existe pas de délai d'exécution à la réalisation d'un acte,

d'une mesure, d'une obligation, d'une formalité, ceux-ci n'entrent pas dans le champ d'application de l'article 2 de l'ordonnance. Tel est notamment le cas lorsque l'acte concerné conditionne l'exercice d'un droit (tel que former son salarié avant de pouvoir l'affecter à un poste de travail, obtenir une accréditation ou une certification avant d'exercer pour la première fois une activité soumise à une telle autorisation, procéder à la vérification initiale d'équipements de travail spécifiques avant leur première mise en service."

Quelles sont les mesures d'adaptation prévues pendant la période d'urgence sanitaire en ce qui concerne le recyclage des formations obligatoires des travailleurs (ex. : formation à la prévention des risques liés à l'amiante, rayonnements ionisants, risques électriques...) ?

Le renouvellement des formations, à la charge de l'employeur, en matière de santé et de sécurité au travail entre dans le champ d'application de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 qui a pour effet de reporter le délai dans lequel doit être accompli tout acte à la fin d'une période ne pouvant excéder deux mois courant à compter de la date de la cessation de l'état d'urgence sanitaire augmentée d'un mois (soit, à ce jour le 24 juin 2020, mais cette date pourra être modifiée en fonction de l'évolution de l'état d'urgence sanitaire).

Ainsi, quelle que soit la formation concernée, l'employeur est réputé avoir satisfait à son obligation si le renouvellement de la formation arrivant normalement à échéance entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020 est dispensé avant le 24 août 2020.

ATTENTION, lorsque l'employeur recourt à des organismes de formation, il lui est recommandé de s'adresser au plus tôt à eux afin de planifier le report des formations et ce afin d'éviter une surcharge des organismes à l'issue de la période d'urgence sanitaire.

Nous attirons cependant votre attention sur le fait que le délai accordé pour faire les renouvellements d'habilitation permet de considérer, en cas d'accident du travail, que le non renouvellement ne constitue pas « en soi » une faute mais qu'il n'exonère pas pour autant l'employeur de son obligation de résultat en matière de sécurité. Pour l'avocat, « l'employeur devra en toute hypothèse démontrer qu'il a mis en place un plan de formation adapté aux circonstances, et qu'il n'a pas attendu la fin du délai pour effectuer les formations. En clair, l'ordonnance n'a pas pour effet d'exonérer l'employeur de sa responsabilité pénale en cas d'accident du travail.

LE POINT DE VUE DE L'EXPERT

Benoît Marinot, directeur du développement de Socotec Formation, conseille de réaliser les primo formations dès que possible et dans tous les cas avant de commencer leurs missions, ces salariés n'étant pas concernés par les dispositions de l'ordonnance 2020.306. Pour les recyclages, si l'on ne peut envisager de former tout le monde au plus vite avant de reprendre le travail, l'entreprise devra définir des critères objectifs pour justifier des priorités données : en analysant par exemple pour chaque collaborateur la fréquence de réalisation de la mission et d'exposition aux risques. Dans tous les cas, il est utile de se rapprocher des prestataires de formation dès maintenant pour vérifier l'état des connaissances à travers des parcours réalisés à distance ou organiser un rafraîchissement de ces compétences.

Il faut bien comprendre qu'on pourra vous faire le reproche de ne rien avoir organisé ni formalisé !

Le Pôle ÉCONOMIE DE LA CONNAISSANCE de FIDAL PARIS

CONTACT : CYRIL.PARLANT@FIDAL.COM