

QUESTIONS-RÉPONSES SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE PENDANT LE CONFINEMENT

Avant le confinement, j'ai débuté une formation payée avec mon compte personnel de formation mais je dois m'occuper de mes enfants, puis-je l'arrêter ?

Les personnes ayant souscrit leur formation *via* leur compte personnel de formation (CPF) peuvent l'annuler depuis le 12 mars (https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/20200317_qr_coronavirus_mon-compteformation.pdf) et obtenir son remboursement. À ce stade, nous faisons l'hypothèse que toutes les formations sont concernées, celles déjà entamées ainsi que celles qui devaient avoir lieu dans les prochaines semaines.

J'ai débuté une formation avant le confinement dans le cadre du plan de développement de compétences de mon entreprise sur mon temps de travail, comment cela se passe ?

Lorsqu'elle se déroule pendant le temps de travail, l'employeur peut autoriser le salarié à poursuivre

la formation depuis son domicile, en télétravail, si l'organisme de formation peut proposer de continuer la formation à distance. Si cette continuité pédagogique ne peut pas se faire, la formation sera suspendue et reprendra, quand cela sera possible, au stade où elle a été arrêtée. Si le salarié est dans l'impossibilité de poursuivre la formation depuis son domicile pour garde d'enfant, l'employeur doit alors appliquer les mêmes modalités qu'il applique pour les autres salariés (https://www.cgt.fr/sites/default/files/2020-03/Fiche%20%20Maintien%20%C3%A0%20domicile%20pour%20garde%20d%27enfants_0.pdf).

Je suis actuellement stagiaire en projet de transition professionnelle mais l'organisme de formation ne peut plus m'accueillir, dois-je retourner travailler ?

Lorsque le stagiaire en projet de transition professionnelle ne peut pas effectuer sa formation en raison d'impossibilité pour son organisme de formation de maintenir la continuité pédagogique à distance, il peut être suivi par un autre organisme de formation (sans aucune démarche de sa part, tout se fait entre les organismes de formation).

Si ce transfert ne peut pas se faire et lorsque le salarié effectue son projet de transition professionnelle pendant la durée de son contrat de travail (CDI ou CDD), il doit faire une demande de retour anticipé auprès de son employeur, de manière temporaire pendant la période de fer-

meture de l'organisme de formation. L'employeur doit réintégrer le salarié au sein de l'entreprise et alors appliquer les mêmes modalités qu'il applique pour les autres salariés (télétravail, activité partielle, garde d'enfant, etc.).

Je suis actuellement stagiaire en projet de transition professionnelle, l'organisme de formation me propose de continuer la formation à distance mais je n'en ai pas les moyens (pas d'ordinateur, pas d'internet...) ou je dois garder mes enfants.

Lorsque le stagiaire en projet de transition professionnelle ne peut pas continuer sa formation, il doit en informer l'organisme de formation ainsi que l'association Transition Pro de référence afin d'entamer un dialogue et ne pas voir sa formation définitivement stoppée.

Il demande ensuite à son employeur de réintégrer son entreprise, ce dernier doit accepter et appliquer les mêmes modalités que pour les autres salariés (télétravail, activité partielle, garde d'enfant etc.).

Le salarié devra-t-il recommencer sa formation dès le début et donc refaire un dossier de demande de prise en charge à l'association Transition Pro ? Concernant les démissionnaires et ceux qui se forment après un CDD et qui n'ont donc plus d'entreprise, comment cela se passe ?

La CGT a alerté et a posé toutes ces questions aux instances concernées et est en attente des réponses.

Mon employeur me propose une formation alors que je suis en activité partielle, suis-je obligé d'accepter ?

Dès le 16 mars, le gouvernement a incité les branches professionnelles et les employeurs à recourir à la formation de leurs salariés en activité partielle en insistant sur l'opportunité et le maintien des compétences dans les entreprises. Le gouvernement prône le « former plutôt que licencier », principe sur lequel nous devons être vigilants, car la formation doit avant tout être utile aux salariés et ne pas simplement servir à les « occuper » ou les faire sortir des chiffres du chômage.

La formation doit pouvoir proposer aux salariés de réelles opportunités (certification, émancipation, reconnaissance).

Plusieurs cas de figure :

- je travaille une partie de la semaine (en télétravail ou dans mon entreprise) et suis en activité partielle l'autre partie de la semaine, ou suis en horaires aménagés avec une partie de mes heures en activité partielle : si l'employeur demande à ses salariés d'effectuer une formation à distance les jours ou heures de travail effectif, en télétravail, ils sont obligés d'accepter car cette formation est considérée comme du temps travaillé. Plusieurs questions se posent tout de même : les salariés ont-ils la responsabilité de la réussite de cette formation réalisée dans une période particulière ? Ont-ils la tête à ça ? En revanche, si l'employeur propose une formation à distance durant le temps de chômage partiel, les salariés peuvent ou non accepter. En effet, si durant l'activité partielle, le contrat de travail est suspendu (donc pas d'obligation d'accepter), le Code du travail prévoit que l'activité partielle est compatible avec une action de formation, notamment dans le cadre du plan de développement des compétences d'une entreprise, à l'initiative de l'employeur. Les salariés sont alors seuls décisionnaires d'accepter ou non la formation proposée et seuls à juger si celle-ci répond aussi à leurs aspirations (certification, émancipation, reconnaissance) et possibilités (le temps, la possibilité matérielle et personnelle d'effectuer une formation et surtout l'envie en cette période très particulière);
- je suis en activité partielle à 100 % pour le moment : le Code du travail prévoit que l'activité partielle est compatible avec une action de formation mais le contrat de travail étant suspendu durant cette période, il n'y a pas d'obligation d'accepter une formation proposée par l'employeur. Les salariés sont seuls décisionnaires d'accepter ou non la formation proposée et seuls à juger si celle-ci répond aussi à leurs aspirations (certification, émancipation, reconnaissance) et possibilités (le temps, la possibilité matérielle et personnelle d'effectuer une formation et surtout l'envie en cette période très particulière). Ils peuvent aussi accepter à

condition de réintégrer l'entreprise et effectuer cette formation en télétravail et ainsi quitter le chômage partiel et bénéficier de leur rémunération habituelle.

Dans tous les cas de figure, si un employeur souhaite déployer tout d'un coup un vaste plan de formation pendant la période actuelle de baisse d'activité, il ne faut pas hésiter à se rapprocher de son syndicat et/ou de son CSE pour être accompagné.

Quelles formations mon employeur peut-il me proposer lorsque je suis en activité partielle ?

- je suis en activité partielle à 100 % pour le moment : toutes les formations à distance peuvent être proposées aux salariés en activité partielle sauf les formations « obligatoires » dans le sens du Code du travail, c'est à dire « réglementaires » (les habilitations et certifications réglementaires, les formations d'hygiène et de sécurité, les formations incendie, etc.). Ces formations réglementaires ne peuvent pas être suivies dans le cadre d'une activité partielle car elles constituent un temps de travail effectif. Pour rappel, le contrat de travail est suspendu durant l'activité partielle ;
- je travaille une partie de la semaine (en télétravail ou dans mon entreprise) et suis en activité partielle l'autre partie de la semaine ou suis en horaires aménagés avec une partie de mes heures en activité partielle : sur les jours ou heures de travail effectif, l'employeur peut demander d'effectuer toutes les formations à distance, en télétravail, y compris les parties théoriques des formations dites « obligatoires », potentiellement, sans être hors la loi. Attention toutefois aux formations « obligatoires » : ne pas hésiter à consulter le syndicat ou le CSE. Sur les temps d'activité partielle, voir réponse précédente.

Mon employeur peut-il me demander d'utiliser mon compte personnel de formation pour participer aux formations proposées pendant l'activité partielle ?

Les formations proposées par l'employeur pendant l'activité partielle de ses salariés doivent

être entièrement à sa charge, il ne peut en aucun cas demander aux salariés de payer quoi que ce soit ou exiger d'eux d'utiliser leur compte personnel de formation dans ce cadre.

Une formation proposée par mon employeur durant l'activité partielle a-t-elle une durée limitée ?

Les formations effectuées durant l'activité partielle sont considérées comme étant réalisées hors temps de travail et le Code du travail précise que les actions de formation hors du temps de travail sont limitées à trente heures par an et par salarié. Toutefois, comme les formations proposées par l'employeur ne sont pas obligatoires, cette limite peut être dépassée sans que ce soit hors la loi.

Quelle sera ma rémunération pendant une formation proposée par mon employeur durant l'activité partielle ?

On ne parle pas de rémunération mais d'indemnisation durant l'activité partielle. Celle-ci est de 84 % du salaire net.

Depuis 2012 (et l'article L. 5122-2 du Code du travail), débuter une formation durant une période d'activité partielle permettait d'augmenter son indemnisation, qui passait alors de 84 % à 100 % de son salaire net. Or, l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant sur les mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit que l'article de 2012 n'est plus applicable depuis la parution de cette ordonnance, soit le 27 mars 2020.

Cela signifie que le salarié en activité partielle qui suit une formation perçoit la même indemnisation que s'il ne se formait pas (84 % de son salaire net) s'il a débuté une formation après le 27 mars et percevra une indemnisation de 100 % de son salaire s'il a débuté sa formation avant.

C'est pour cela que les salariés à qui on propose d'effectuer une formation à distance durant leur chômage partiel peuvent exiger de réintégrer l'entreprise, quitter le statut d'activité partielle, effectuer cette formation en télétravail et ainsi bénéficier de leur rémunération habituelle.

Je me rends compte que j'ai du temps durant le confinement et je souhaite profiter de cette période pour me former, sans en parler à mon employeur. Quelles formations puis-je effectuer et comment dois-je procéder ?

La période de confinement peut être propice pour se former si les salariés en ont le temps et l'envie. Ce peut être l'occasion de s'ouvrir à de nouvelles connaissances, de nouveaux savoirs et découvrir de nouveaux horizons professionnels.

Attention toutefois à ne pas aller trop vite – et surtout ne pas utiliser l'argent de son CPF sans avoir un projet de formation assez mûr pour qu'il ne soit pas regretté.

Il existe actuellement de nombreuses propositions de **formations gratuites** en ligne, il est nécessaire de faire le tri dans tout ce catalogue mais on peut y trouver des formations de très bonne qualité. Ces formations ne sont ni qualifiantes ni certifiantes la plupart du temps mais peuvent être l'occasion d'éprouver sa motivation et son organisation de travail pour envisager ensuite une certification (qui nécessitera sans doute d'utiliser l'argent de son CPF).

Je suis apprenti ou salarié en contrat de professionnalisation, comment se passe l'alternance pendant cette période ?

Les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation sont doublement impactés en cette période, en qualité d'apprenants quand ils doivent être présents en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en organisme de formation (OF) mais aussi en qualité de salariés quand ils sont dans leur entreprise d'accueil.

Concernant les périodes de formation, celles-ci peuvent se poursuivre à distance, soit depuis le domicile de l'alternant soit, en accord avec l'em-

ployeur, depuis l'entreprise d'accueil. Si aucun cours à distance ne peut être mis en place, l'alternant doit être accueilli dans son entreprise d'accueil. L'employeur doit alors appliquer les mêmes modalités qu'il applique pour les autres salariés (télétravail, activité partielle, garde d'enfant, etc.). Dans certaines branches, comme la construction, il est recommandé de ne pas autoriser les apprentis, stagiaires et alternants mineurs à se rendre sur chantier et atelier, de façon à limiter les déplacements de tout personnel « non indispensable » sur les chantiers et dans les ateliers. Le contrat de travail ne doit pas être rompu, l'apprenti doit continuer d'être rémunéré par son employeur et la formation doit – dans la mesure du possible – se poursuivre à distance.

Concernant la suite, l'article 3 de l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 autorise les parties – si elles le souhaitent – à prolonger la durée des contrats d'apprentissage et de professionnalisation dont le terme était initialement fixé entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, afin de permettre à l'alternant dont les sessions de formation ou d'examen auraient été reportées d'achever son cycle de formation.

Je suis apprenti, ma formation a débuté avant la période de confinement et je n'arrive pas à trouver d'entreprise pour m'accueillir.

Compte tenu du contexte sanitaire, les apprentis connaissent aujourd'hui de grandes difficultés à signer un contrat de travail avec une entreprise. Certains engagements non formalisés sont même annulés, compte tenu de l'arrêt de certaines activités (restauration, événementiel...).

L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 prévoit que les jeunes inscrits dans un CFA et qui n'ont pas encore de contrat avec un employeur pourront y rester jusqu'à six mois (au lieu des deux mois prévus initialement par la loi), afin de trouver une entreprise d'accueil.