Questions réponses sur la formation et l'activité partielle

Maj le 14 Avril 2020

Table des matières

Question 1 (modifiée) - L'employeur peut-il bénéficier d'aides pour financer la formation de ses salariés pendant la période où ils ne sont pas en activité ? 2

Question 2 - Quid de la prise en charge des indemnités durant une formation suivie dans le cadre de l'activité partielle ? 3

Question 3 (modifiée) - L'employeur peut-il imposer le suivi de formations (à distance) à ses salariés durant l'activité partielle ?..... 3

Question 4 (modifiée)- Quid de la prise en charge de l'indemnité d'activité partielle pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation placés en activité partielle ? 4

Question 5 (nouveau) - La position d'activité partielle est-elle valable seulement pour le temps passé en entreprise ou aussi pour le temps normalement passé en CFA ?..... 5

Question 6 - Quelles conséquences pour les stagiaires en projet de transition professionnelle qu'ils soient en période de cours en organisme de formation ou en stage prévu dans le cursus de formation dans une entreprise d'accueil ? 5

Question 7 - Quid des stagiaires « école » ? 5

Références juridiques..... 6

Question 1 (modifiée) - L'employeur peut-il bénéficier d'aides pour financer la formation de ses salariés pendant la période où ils ne sont pas en activité ?

En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en plus de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés.
Formalisée par une convention conclue entre l'Etat (la DIRECCTE) et l'entreprise (ou l'OPCO), le FNE-Formation a pour objet la mise en œuvre d'actions de formation, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois.

Les actions éligibles sont les actions de formation, les bilans de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Les actions de formation par apprentissage étant financées par les opérateurs de compétences dans le cadre des niveaux de prise en charge « coût contrat », elles ne sont pas concernées. S'agissant du compte personnel de formation (CPF) il peut être mobilisé dans le cadre du parcours autonome d'achat direct avec financement de la Caisse des dépôts et consignations (CDC).
Les actions de formation éligibles peuvent se dérouler à distance.

Réponse issue du Questions – réponses, Dispositif exceptionnel d'activité partielle - Coronavirus - COVID-19 version du 29 mars 2020

L'INSTRUCTION du 09 avril 2020 relative au renforcement du FNE-Formation dans le cadre de la crise du Covid-19 apporte de nouvelles précisions :

- ⇨ **Il n'y a pas de critère de taille d'entreprise ou de secteur d'activité :** l'ensemble des entreprises ayant des salariés placés en activité partielle sont éligibles pour ces salariés indépendamment de leur catégorie socio-professionnelle ou de leur niveau de diplôme à l'exception des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation. L'entreprise doit établir la liste nominative des personnes placées en activité partielle et suivant les formations. Des vérifications ex post pourront être envisagées ;

- ⇨ **Actions de formation éligibles :** Les actions éligibles sont celles prévues aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail **(les actions de formation, les bilans de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience)** dont celles permettant d'obtenir une des qualifications mentionnées et L. 6314-1 du même code c'est-à-dire Soit enregistrée dans le RNCP (aujourd'hui Répertoire de France Compétences), Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ; Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

  Ces actions sont réalisées à distance notamment dans le cadre du plan de formation, à l'exception des formations relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité incombant à l'employeur (articles L. 4121-1 et L. 3 4121-2 du code du travail) et des formations par apprentissage ou par alternance.
  La formation doit permettre au salarié de développer des compétences et renforcer son employabilité, quel que soit le domaine concerné.
  La durée de la formation ne peut excéder la période d'activité partielle.

- ⇨ **Obligation de l'employeur :** 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.

- ⇨ **Conventionnement :** 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 ;

⇨ **Prise en charge des coûts pédagogiques :** 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 sont pris en compte dans l'assiette des coûts éligibles, à l'exception des salaires, déjà soutenus par l'activité partielle. L'Etat prend en charge 100% de ces coûts pédagogiques sans plafond horaire. Lorsque le projet fait porter des coûts pédagogiques inférieurs à 1500 € par salarié, la Direccte peut donner son accord, dès lors que les actions entrent dans le champ cité infra. Au-delà de ce montant, le dossier doit faire l'objet d'une instruction plus détaillée, notamment sur la justification du niveau du coût horaire.

Références juridiques
Instruction du 9 avril 2020 relative au renforcement du FNE-Formation dans le cadre de la crise du Covid-19
Circulaire n° 2011-12 du 1er avril 2011 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques

Question 2 - Quid de la prise en charge des indemnités durant une formation suivie dans le cadre de l'activité partielle ?

Les conditions d'indemnisation des salariés en formation pendant la période d'activité partielle sont alignées sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle, soit une indemnité équivalente à 70% de la rémunération horaire brute. En tout état de cause, elle ne peut être inférieure à 8,03 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.
Cela correspond en moyenne à environ 84% du salaire net du salarié.
Ainsi, les salariés en formation ne bénéficieront pas de l'indemnité horaire majorée portée à 100 % de la rémunération nette antérieure (prévue par l'article R. 5122-18 du code du Travail).

Toutefois, cette règle ne concerne que les formations mises en œuvre à compter de la date d'application de l'ordonnance **n° 2020-346 du 27 mars 2020,** soit le 29 mars 2020 (l'ordonnance étant publiée au JO du 28 mars 2020), et l'accord du salarié doit être demandé avant.
Lorsque l'accord de l'employeur pour la formation a été donné avant la publication de l'ordonnance, cette indemnité horaire est bien majorée à 100 %. Le complément, devant être pris en charge par l'employeur.

Références juridiques
Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle - Article 5
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.

Article L. 5122- 2 du code du Travail

Question 3 (modifiée) - L'employeur peut-il imposer le suivi de formations (à distance) à ses salariés durant l'activité partielle ?

Le Code du Travail dispose à l'article L6321-1 que *« L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.*
Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences. »

Dès lors, si l'employeur prévoit des actions de formation à distance, d'adaptation ou de maintien dans l'emploi destinées à renforcer l'employabilité de ses collaborateurs, ou leur permettre de développer leurs compétences pendant la période d'activité partielle, ces actions constituent une modalité d'exécution du contrat de travail, mettant de facto fin à la suspension du contrat de travail induite par l'activité partielle.

Dans une **Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle** – (Article 5), le gouvernement est venu préciser que pour toutes les formations mises en œuvre à compter de la date d'application de l'ordonnance, soit le 29 mars 2020 (l'ordonnance étant publiée au JO du 28 mars 2020), les conditions d'indemnisation de ces salariés sont alignées sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle, soit une indemnité équivalente à 70% de la rémunération horaire brute (et pas 100% de la rémunération nette antérieure) . En tout état de cause, elle ne peut être inférieure à 8,03 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (cela correspond en moyenne à environ 84% du salaire net du salarié).

- ⇨ **L'INSTRUCTION du 09 avril 2020 relative au renforcement du FNE-Formation dispose que dans ce cadre l'employeur doit recueillir l'accord écrit du salarié avant le départ en formation.**

- ⇨ **Il est donc raisonnable de penser que si l'entreprise maintient l'indemnisation à 100% de la rémunération nette antérieure, l'accord préalable du salarié ne se justifie plus.**

L'employeur doit cependant vérifier préalablement que les salariés concernés ont les moyens techniques et les conditions matérielles pour accéder à cette formation à distance.
Il est également conseillé de consulter les représentants du personnel sur ces nouvelles modalités qui n'étaient sans doute pas prévues au moment de la présentation du plan de développement des compétences.

Références juridiques
Instruction du 9 avril 2020 relative au renforcement du FNE-Formation dans le cadre de la crise du Covid-19
Circulaire n° 2011-12 du 1er avril 2011 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques

Question 4 (modifiée)- Quid de la prise en charge de l'indemnité d'activité partielle pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation placés en activité partielle ?

Un apprenti placé en activité partielle ne perçoit plus une rémunération de la part de son employeur, mais une indemnisation, à l'instar des autres salariés. Afin de permettre aux apprentis et aux salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation et dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC, l'indemnité d'activité partielle sera égale à leur rémunération antérieure (l'indemnisation versée couvre à la fois la rémunération applicable au titre des dispositions du Code du travail et la part conventionnelle).

Pour les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation qui touchaient antérieurement une rémunération égale ou supérieure au SMIC, les mêmes dispositions que celles des autres salariés leur sont applicables : l'employeur verse une indemnité équivalente à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure, qui ne peut être inférieure à 8,03 euros (soit le SMIC).
Ces dispositions seront prochainement intégrées par ordonnance prise en application de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.

Références juridiques
Réponses issues du Questions-réponses Apprentissage du 6 Avril 2020
Cliquez ici pour consulter le questions-réponses du 6 Avril 2020

Question 5 (nouveau) - La position d'activité partielle est-elle valable seulement pour le temps passé en entreprise ou aussi pour le temps normalement passé en CFA ?

Au regard de l'activité partielle, il n'y a pas de distinction à opérer entre période en entreprise et période en CFA. Que la formation se poursuive pendant la période de confinement ou non, l'apprenti placé en activité partielle l'est au titre de son temps de travail habituel (qui inclut donc le temps de formation). Toutefois, il est dans l'intérêt de l'apprenti de suivre les cours à distance, s'il possède les outils le permettant et que le CFA le propose, pour conserver toutes ses chances de réussite à l'examen.

Références juridiques
Réponses issues du Questions-réponses Apprentissage du 6 Avril 2020
Cliquez ici pour consulter le questions-réponses du 6 Avril 2020

Question 6 - Quelles conséquences pour les stagiaires en projet de transition professionnelle qu'ils soient en période de cours en organisme de formation ou en stage prévu dans le cursus de formation dans une entreprise d'accueil ?

Si l'organisme de formation a prévu des cours à distance, le chômage partiel ne peut pas être demandé pour ces salariés, puisque les « Transition Pro » (ex Fongecif) prendront en charge la formation et donc le salaire, mais sous réserve que l'organisme de formation renvoie bien les justificatifs de suivi de la formation à distance.
Toutefois dans les 2 cas suivants :

1. Si l'organisme de formation n'a rien prévu,
2. Ou si le salarié était en période de stage et que l'entreprise d'accueil est fermée,

Il n'y aura pas de prise en charge par les « Transition Pro » des salaires ou des frais de formation. Le salarié doit faire une demande de retour anticipé auprès de son employeur de manière temporaire pendant la période de fermeture étant donné que le contrat est suspendu.
Cette demande doit être effectuée par écrit.
L'employeur doit réintégrer le salarié au sein de l'entreprise.

Le salarié peut également poser des congés payés à son initiative.
Si l'entreprise a prévu de l'activité partielle, il y sera soumis également.
Si les cours ne sont délivrés que partiellement, le salarié devra joindre à sa demande le planning afin que l'employeur puisse en assurer le suivi.

Question 7 - Quid des stagiaires « école » ?

Les stagiaires « école » n'étant pas des salariés, les dispositions relatives à l'activité partielle ne s'appliquent pas à eux.
Si les missions du stage ne permettent pas le télétravail, il convient de vérifier les dispositions prévues dans la convention de stage afin de valider la possibilité de suspendre le stage et/ou de le reporter, mais dans tous les cas, cette décision devra être prise en accord avec l'école. En tout état de cause nous vous conseillons de vous rapprocher de l'école afin de trouver la solution adéquate.

Références juridiques

- **Questions-réponses Apprentissage du 6 Avril 2020** - Cliquez ici pour consulter le questions-réponses du 6 Avril 2020
- Instruction du 9 avril 2020 relative au renforcement du FNE-Formation dans le cadre de la crise du Covid-19
- Circulaire n° 2011-12 du 1er avril 2011 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques
- **Questions – réponses, Dispositif exceptionnel d'activité partielle - Coronavirus - COVID-19 version du 29 mars 2020**
- **Article L6321-1 du Code du Travail**
  « L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.
  Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.
  Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences. »

- **Article L5122-1 du Code du Travail** (Modifié par LOI n°2018-1317 du 28 décembre 2018 - art. 272 (V))
  - Les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite 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.
  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 dont le pourcentage est fixé par décret en Conseil d'Etat. L'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage. Une convention conclue entre l'Etat et cet organisme détermine les modalités de financement de cette allocation. Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité.
  - L'autorité administrative peut définir des engagements spécifiquement souscrits par l'employeur en contrepartie de l'allocation qui lui est versée, en tenant compte des stipulations de l'accord collectif d'entreprise relatif à l'activité partielle, lorsqu'un tel accord existe. Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités selon lesquelles sont souscrits ces engagements.
  IV.-Sont prescrites, au profit de l'Etat et de l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage, les créances constituées au titre de l'allocation mentionnée au II pour lesquelles l'employeur n'a pas déposé de demande de versement auprès de l'autorité administrative dans un délai d'un an à compter du terme de la période couverte par l'autorisation de recours à l'activité partielle.

  Article L5122-2 du Code du Travail (Modifié par LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 - art. 16 (V))
  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 formation. Dans ce cas, le pourcentage mentionné au II de l'article L. 5122-1 est majoré dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Entreprises et Cités - 40 Rue Eugène Jacquet - 59708 Marcq-en-Barœul Cedex
Tél : 03 20 99 45 35 - Fax : 03 20 99 46 65 - web : www.lacitedesentreprises.com