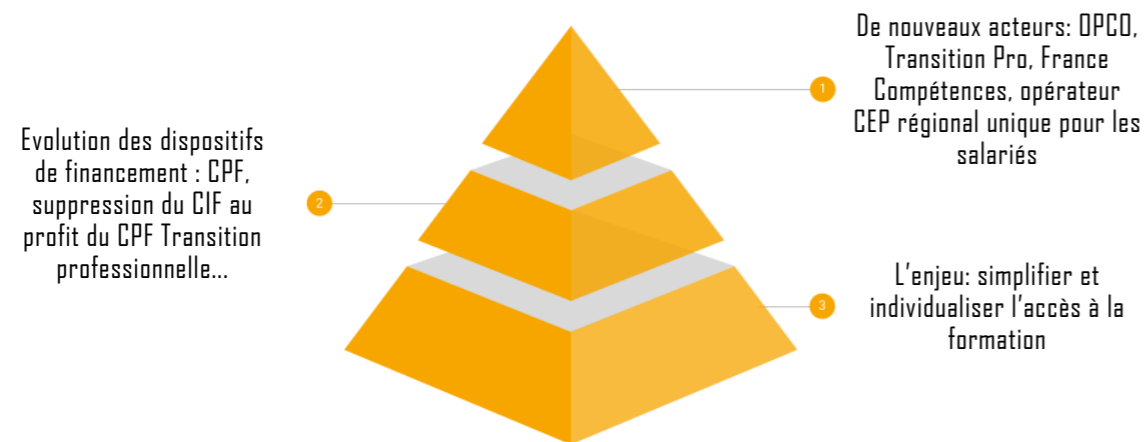


LA REFORME DE LA FORMATION

DE NOUVEAUX ACTEURS
ET DISPOSITIFS AU
SERVICE DU MAINTIEN
EN EMPLOI

▪ Éclairage ▪

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie le paysage de la formation – instances, acteurs ... – ainsi que ses modalités de financements (circuits, dispositifs...).



PRINCIPAUX CHANGEMENTS DEPUIS LE 1ER JANVIER 2019

Les Cahiers du PRITH font le point sur ces changements et sur ce qu'ils impliquent en particulier pour les salariés, en regard notamment des dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi.

DE NOUVEAUX ACTEURS DANS LE CHAMP DE LA FORMATION

FRANCE COMPETENCES

Cette nouvelle instance a pris le relais des missions exercées précédemment par le FPSPP, le COPANEF, le CNEFOP et la CNC¹.

Nouvel acteur central de la formation professionnelle, France Compétences entretient des relations étroites avec les Opco, la Caisse des Dépôts et des Consignations, l'Etat, les Régions et les associations Transition Pro.

Ses décisions et/ou recommandations ont un impact sur d'autres acteurs : les branches professionnelles, les organismes de formation, les opérateurs CEP, les entreprises ... ainsi que les apprenants eux-mêmes.

Les principales missions de France Compétences sont :

- La répartition de l'ensemble des fonds de la formation et de l'alternance
- La régulation des coûts et règles de prise en charge des financeurs publics / de la qualité des actions de formation
- L'organisation et le financement du CEP (pour les actifs occupés)
- L'établissement et la garantie de la pertinence des certifications professionnelles (via notamment l'actualisation du RNCP et du répertoire).

OPCO

11 Opérateurs de Compétences sont agréés depuis le 01/04/2019 et succèdent aux 20 OPCA.

Les branches professionnelles ont désigné leur OPCO à partir de critères de cohérence des métiers et des compétences, de filières, et/ou d'enjeux communs de compétences, de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des entreprises.

Deux des 11 OPCO ont un caractère interprofessionnel².

Centre Inffo propose une présentation détaillée des 11 Opco ainsi que leur champ de compétences.

A consulter via le lien :

▶▶▶ <https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/site-fiches-pratiques/annexes/presentation-des-11-operateurs-de-competences-opco>

¹ Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, Comité interprofessionnel paritaire national pour l'emploi et la formation professionnelle, Conseil national pour l'emploi, formation et l'orientation professionnelles.

² AKTO (entreprises et services à forte intensité de main d'œuvre – ex Essfimo) et OPCO des entreprises de proximité

De nouvelles missions recentrées sur l'entreprise :

- Le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation
- Le conseil de proximité au profit des entreprises de moins de 50 salariés
- La promotion de certaines modalités de formation telles que l'Action de formation en situation de travail (AFEST) ou la Formation ouverte et à distance (FOAD)
- L'appui technique aux branches pour la GPEC et un accompagnement dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée).



A SAVOIR

A compter de 2021, les OPCO ne seront plus agréés pour collecter les contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'alternance. La collecte sera assurée par l'URSSAF ou la MSA.

ASSOCIATION TRANSITION PRO

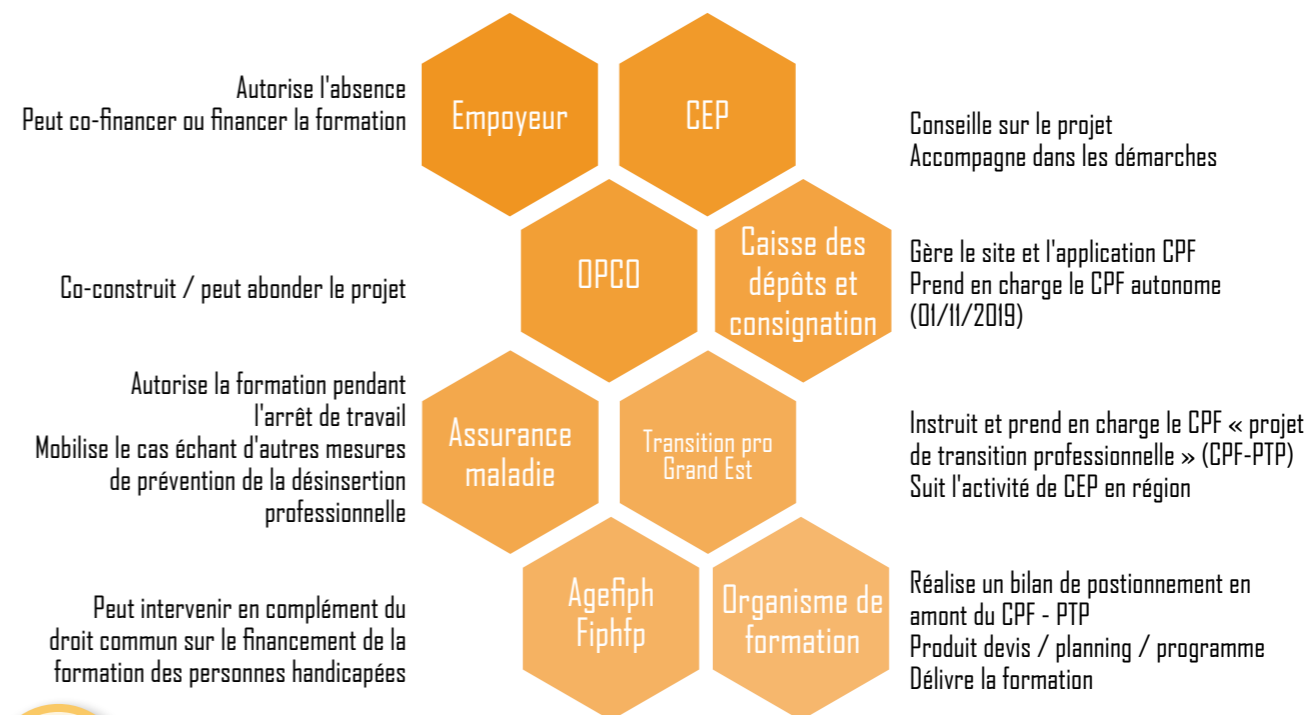
La suppression du congé individuel de formation a entraîné la disparition des OPACIF au profit de la création d'une nouvelle instance : Transition Pro.

Dans chaque région, Transition Pro (+ nom de la région) assure la gestion et le financement des projets de transition professionnelle au titre du nouveau dispositif CPF Transition Professionnelle.

En 2019, le réseau Fongecif s'est chargé de cette mission, jusqu'à la mise en place effective de ce nouvel acteur.

QUI FAIT QUOI ?

EN SYNTHÈSE...



A SAVOIR

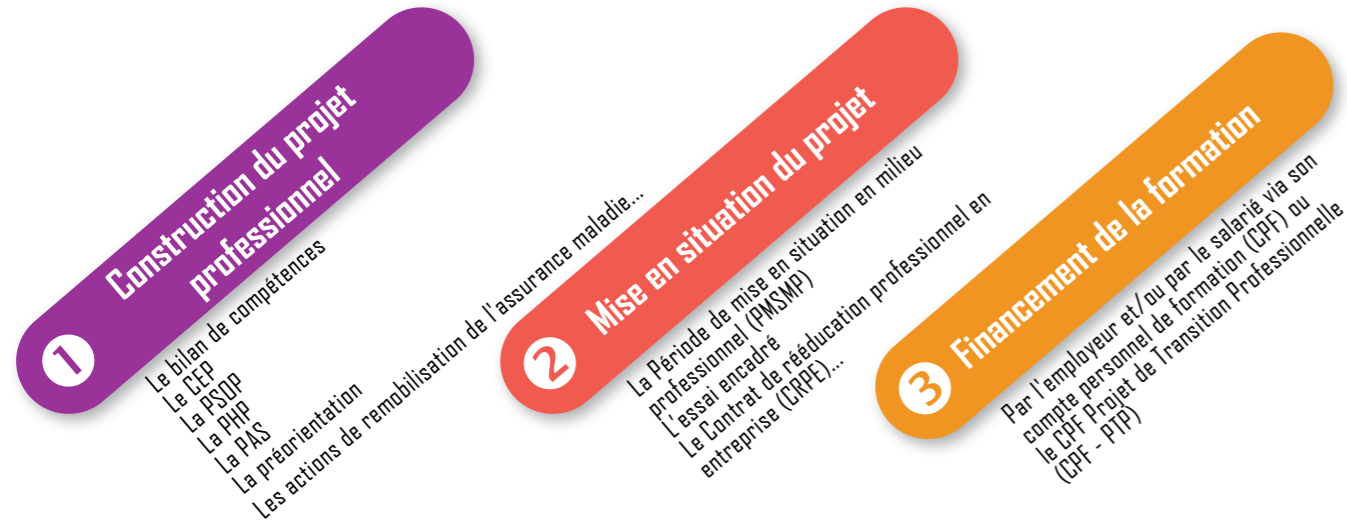
France compétences a retenu les opérateurs régionaux en charge d'assurer le conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les personnes en emploi, hors agents du public.

En région Grand Est, le nouvel opérateur régional CEP a été désigné. Il s'agit du CIBC 54. 44 sites sont ouverts depuis le 1^{er} janvier 2020 pour rencontrer les bénéficiaires et délivrer la prestation CEP.

Pour en savoir plus : <https://www.mon-service-cep.fr/region/grandest>

LES OUTILS ET MODES DE FINANCEMENT DE LA FORMATION

Il existe de nombreux outils techniques et/ou financiers pour construire le projet professionnel, le tester en situation et le financer. Certains sont spécifiques³, d'autres sont proposés par le droit commun...

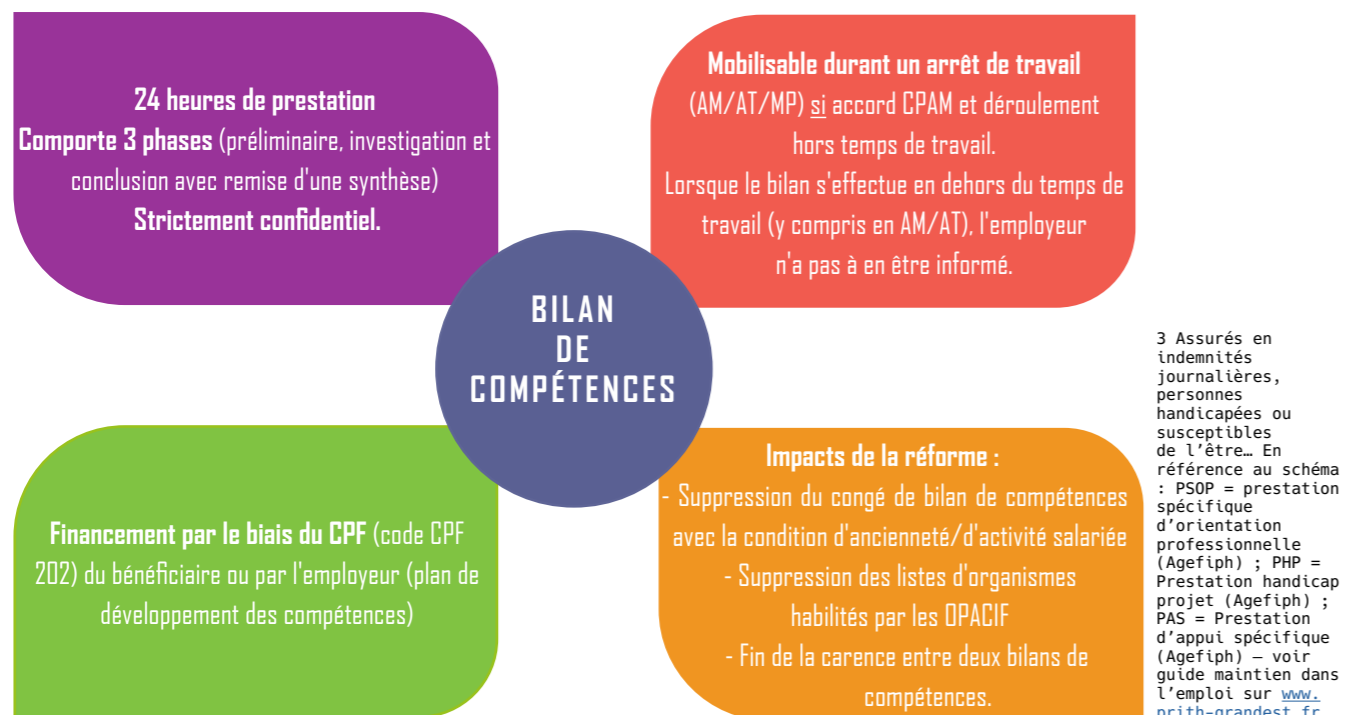


Sont présentés ci-après les outils impactés par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

LES OUTILS DE DROIT COMMUN POUR ELABORER LE PROJET PROFESSIONNEL

Tout au long de sa vie professionnelle, un salarié peut s'interroger sur son avenir professionnel. Cette réflexion est particulièrement importante lorsqu'elle est la conséquence d'une problématique de santé et/ou de l'apparition temporaire ou définitive d'une situation de handicap.

Face à ce besoin croissant d'accompagnement à la construction d'un projet professionnel, le législateur a apporté des réponses, par la création en 1991 du bilan de compétences ou plus récemment (2015) par la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP). Le bilan de compétences demeure toujours une référence, à privilégier si aucune piste



professionnelle ne se dégage ou si au contraire, le bénéficiaire s'intéresse à plusieurs métiers ou secteurs d'activités.

Le choix du prestataire de bilan de compétences est une décision importante pour les personnes impactées par un handicap et/ou une problématique de santé : le recours à un prestataire expert du handicap constitue une valeur ajoutée dans la démarche de définition de projet, aussi bien au niveau des modalités de mise en œuvre du bilan (accessibilité, durée des séances adaptées...) que dans son contenu, via par exemple :

- un appui au repérage de contraintes physiques et/ou sensorielles
- l'identification de procédés d'adaptation ou de compensation
- le recours à des partenaires spécialisés dans l'ergonomie

Actuellement, aucune liste de centres de bilans experts sur la thématique du handicap n'existe pour faciliter les prises de contact des bénéficiaires.



A SAVOIR

Depuis le mois de novembre 2019, les dossiers de financement CPF sont gérés directement par la Caisse des dépôts et Consignations, par le biais de l'application CPF qui facilite les démarches administratives.



Un dispositif renforcé par la loi « avenir professionnel » qui vise à monter en puissance notamment pour faciliter l'accès à la formation par le biais du Compte personnel de formation (CPF). Le CEP peut permettre de préciser un projet de reconversion professionnelle, d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise d'origine ou à l'externe, de valoriser ses compétences par le biais de la VAE, la création/ reprise d'entreprise, une aide à la recherche d'emploi, le montage d'un dossier CPF ou CPF PTP ...



A SAVOIR

Pour s'informer et prendre rendez-vous avec l'opérateur CEP désigné en région Grand Est :
Tél. 09 72 01 02 03 (numéro non surtaxé) Du lundi au vendredi de 8h à 19h et le samedi de 9h à 12h
Site internet: <https://www.mon-service-cep.fr/region/grandest>

LES OUTILS DE DROIT COMMUN POUR TESTER LE PROJET PROFESSIONNEL

La confirmation d'un projet professionnel est favorisée par la découverte du métier visé en situation concrète de travail.

Plusieurs outils permettent de réaliser quelques heures ou quelques jours en entreprise. Deux types de finalités sont identifiés :

- Tester les capacités de la personne en vue d'apprécier notamment l'aptitude à occuper le poste de travail – c'est par exemple la finalité de l'essai encadré⁴,
- Confronter un projet professionnel au marché du travail, à des situations concrètes en l'entreprise.

La période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) entre dans cette deuxième catégorie. Accessible sur prescription, elle vise à :

- Découvrir un métier ou un secteur d'activité
- Confirmer un projet professionnel
- Initier une démarche de recrutement

Les organismes habilités à la prescrire sont le Service Public de l'Emploi (Pôle emploi, Cap emploi, missions locales) et les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

D'autres organismes peuvent la mettre en place si une convention de délégation de prescription a été signée. En région Grand Est, l'opérateur CEP régional en est signataire, et peut permettre aux bénéficiaires accompagnés de réaliser une PMSMP - l'immersion s'effectue en dehors du temps de travail du salarié (sur ses journées non travaillées, de congés payés, de RTT...).

La prise en charge du risque AT/MP est assumée par l'opérateur CEP également.

La PMSMP est **mobilisable durant un arrêt de travail** si l'assuré(e) en informe en amont l'assurance maladie, et après accord de celle-ci.

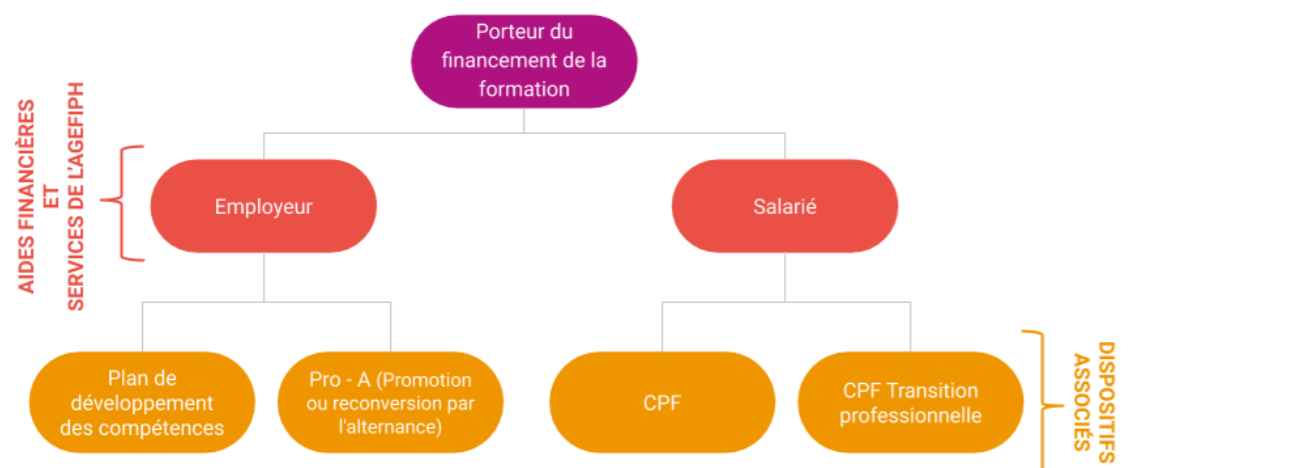
La PMSMP doit également être réalisée sur un autre poste que le poste occupé par le salarié.



A SAVOIR

La PMSMP ne comprenant pas d'approche médicale, on pourra lui préférer une Prestation Spécifique d'orientation Professionnelle (PSOP).

DES DISPOSITIFS POUR FINANCER LE PROJET DE FORMATION



⁴ « Outil » spécifique de l'assurance maladie

Depuis l'entrée en vigueur de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, un salarié qui souhaite se former **à son initiative** peut avoir recours à deux dispositifs de financement pour se former : le CPF ou le CPF de Transition Professionnelle (remplace le Congé Individuel de Formation).

L'utilisation de ces dispositifs rend le salarié acteur de son parcours puisqu'il va mobiliser une partie (ou la totalité) de ses droits acquis au titre de son CPF pour financer son projet de formation et que **seul le titulaire est décisionnaire lors de toute mobilisation des droits CPF**.

Toutefois, le CPF et le CPF TP ne sont pas les seules possibilités de financement de formations. Le salarié peut prendre l'initiative d'évoquer ses projets de formation avec son employeur, qui peut en assurer la prise en charge financière et de ce fait, répondre en partie ou en totalité à ses obligations de formation. De plus, il est à rappeler que l'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph reste également mobilisable, en complémentarité des dispositifs de droits communs.

LE FINANCEMENT PAR L'EMPLOYEUR

Le projet de formation – qui peut avoir un lien ou non avec le poste occupé/l'entreprise – peut être soumis à l'employeur. La loi n'impose aucune procédure : la demande et la réponse sont formulées librement, selon les usages ou les dispositions conventionnelles qui peuvent exister dans l'entreprise. Néanmoins, l'entretien professionnel reste un moment privilégié pour évoquer ses projets de formation. L'employeur est libre de refuser ou d'accepter.

L'employeur pourra faire appel à son OPCO pour bénéficier d'un appui dans l'ingénierie notamment financière du projet de formation. De plus, en complément des mesures de financement apportées par l'OPCO, des aides pourront être mobilisables pour les personnes en situation de handicap auprès de l'AGEFIPH.



Il remplace le plan de formation et recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, dont certaines sont obligatoires.

Tous types d'actions de formations peuvent être inscrites dans le plan de développement des compétences (y compris les actions non certifiantes⁵).



Elle permet à certains salariés⁶ de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Toutes les formations ne sont pas éligibles à la PRO A.

La formation doit viser une certification (RNCP, CQP, CQPI, ou reconnue par la branche) et permettre au ou à la salarié(e) qui en bénéficie d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'il ou elle détient déjà.

Dans le cadre de PRO A, un avenant au contrat de travail du salarié est obligatoire.

LE FINANCEMENT PAR LE BIAIS DU SALARIÉ

Depuis le 01 janvier 2019, pour bénéficier d'un financement, le projet de formation doit être obligatoirement CERTIFIANT (c'est-à-dire la formation doit être inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique dont CléA).

Les attestations de validation de blocs de compétences en font parties également.

Ce caractère certifiant de la formation s'applique aussi bien pour un financement au titre du CPF que pour le CPF TRANSITION PROFESSIONNELLE (qui remplace le CIF).

Toutefois, les actions de bilan de compétences, d'accompagnement VAE, ou de conseil à la reprise/création d'entreprise ainsi que les permis B et du groupe lourd demeurent financés par le CPF.

Le recours au Conseil en Evolution Professionnelle demeure facilitant pour le salarié afin qu'il soit accompagné dans la construction de son projet de formation, y compris lors du montage technique et financier.

⁵ Toutes les formations ne sont pas certifiantes. Certaines formations non certifiantes ne peuvent être financées que par le biais du plan de développement des compétences (si l'employeur l'accepte) ou alors par les fonds personnels du salarié.

⁶ Des conditions cumulatives ont été fixées pour pouvoir bénéficier de la PRO A. Elle est ouverte notamment :
- aux salarié(e)s en CDI
- aux salarié(e)s en CUI (contrat uniquement d'insertion) CDI (y compris en emploi d'avenir ou en parcours emploi compétences) s'arrête. Le nouvel opérateur CEP régional devra conventionner avec Pôle Emploi pour permettre aux salariés accompagnés en CEP d'accéder à la PMSMP.

**LE COMPTE
PERSONNEL DE
FORMATION**

LES EVOLUTIONS DU CPF

- Conversion en euros des heures acquises jusqu'en 2018 à hauteur de 15€/heure
- Suppression des listes de formations éligibles
- Fin du droit opposable pour l'employeur pour les actions VAE, et celles permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.
- Portabilité des droits DIF au-delà du 31/12/2020 – si les heures ont bien été saisies par le titulaire sur son compteur avant le 31/12/2020-
- Alimentation des droits en € à hauteur de 500€ par an dans la limite de 5000€ et non en heures
- Les dossiers sont gérés par la Caisse des Dépôts et des Consignations (CDC) directement, les OPCO n'en sont plus gestionnaires.

PUBLIC	REGLES APPLICABLES
Salariés de droit privé à mi-temps ou + / à temps plein	500€/an dans la limite de 5000€
Salariés de droit privé dont la durée du travail est inférieure à 50%	Prorata du temps de travail
Salarié non qualifié (non titulaire d'une certification reconnue de niveau V – CAP/BEP)	800€/an dans la limite de 8000€
Travailleurs en ESAT	800€/an dans la limite de 8000€
Salariés en situation de handicap	L'alimentation du compte est majorée de 300 €, qui s'ajoutent aux 500 € perçus normalement (soit 800 € par an), dans la limite d'un plafond de 8000 €.
Un accord d'entreprise/de groupe ou de branche peut prévoir des modalités d'alimentation du compte plus favorables	

RAPPEL DES MODALITÉS D'UTILISATION DU CPF

CPF AUTONOME

- La formation se déroule **en dehors du temps de travail** du salarié
- Aucune démarche n'est à réaliser auprès de l'employeur.

**CPF CO-CONSTRUIT
(AVEC L'EMPLOYEUR)**

- La formation se déroule **en partie ou en totalité sur le temps de travail** du salarié.
- **L'accord de l'employeur est OBLIGATOIRE.**
- Le salarié doit adresser une **demande d'autorisation d'absence** à son employeur par écrit en respectant les délais prévus par le législateur. L'employeur a 30 jours calendaires pour donner sa réponse. En cas d'accord, le dossier est porté par l'employeur.

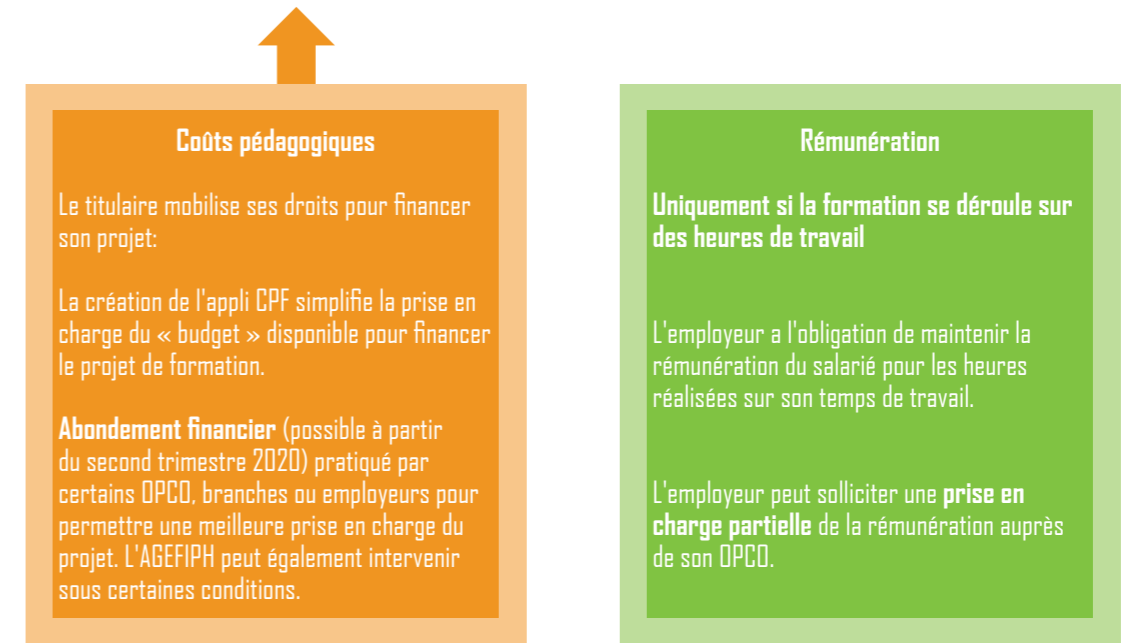
**MOBILISABLE DURANT
UN ARRÊT**

- L'assuré doit obtenir **l'accord de l'assurance maladie** en amont du démarrage de la formation
- L'accord n'est pas nécessaire si la formation se déroule en dehors du temps de travail habituel du salarié, à distance et /ou durant ses horaires de sortie.

IMPORTANT

Attention, l'employeur peut refuser la demande du salarié. Il n'a aucune obligation d'accepter la demande ou de la reporter contrairement au CPF de Transition professionnelle.

LA PRISE EN CHARGE DE LA FORMATION AU TITRE DU CPF



A SAVOIR

COMMENT PROCÉDÉR ?

A partir de l'application mobile CPF ou sur le site internet : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/> :

- choisir la formation,
- s'y inscrire,
- la financer via son CPF.

En cas de reste à charge, le reliquat est à financer à partir des fonds propres du bénéficiaire ou par des abondements (de l'employeur, ou de la CDC) cette fonctionnalité sera disponible courant du 1^{er} semestre 2020.

**LE CPF PROJET
DE TRANSITION
PROFESSIONNELLE**

Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019 pour remplacer le congé individuel de formation (CIF), ce dispositif vise à bénéficier d'un financement pour suivre une **formation certifiante** afin de changer de métier, de profession ou de secteur d'activité. Le CPF PTP est un dispositif **à la main du bénéficiaire** et permet de s'absenter de son poste de travail, pour se former, tout en étant rémunéré.

Ce nouveau dispositif est géré par Transition Pro dans chaque région, qui se charge d'instruire, d'examiner et financer les demandes de CPF PTP.

LES PERSONNES CONCERNÉES

Des conditions d'accès et d'ancienneté sont requises pour bénéficier du dispositif. Elles concernent les salariés en CDI, en CDD, les intérimaires et les intermittents. Les travailleurs en ESAT n'ont pas accès au dispositif - en attente décision statutaire de France Compétences-.

Les conditions d'ancienneté ne sont pas requises pour :

- les salariés en situation de handicap,
- les salariés licenciés pour inaptitude ou motif économique qui n'ont pas suivi de formation entre le licenciement et leur retour à l'emploi (en CDI, CDD).

Mais le dépôt de la demande est à transmettre en cours de contrat (et non après le licenciement).

L'AUTORISATION D'ABSENCE

Lorsque la formation se déroule sur le temps de travail, le salarié doit adresser à son employeur une demande d'autorisation d'absence par écrit, en respectant les délais de prévenance définis par le législateur.

L'employeur ne peut refuser, sauf si les conditions d'ancienneté ou/et le délai de prévenance n'ont pas été respectés. Un report - de 9 mois maximum - est possible sous conditions.

LE BILAN DE POSITIONNEMENT : UNE NOUVEAUTÉ

Avant de déposer le dossier, le salarié doit réaliser un bilan de positionnement préalable avec l'organisme de formation choisi.

Ce bilan est gratuit et vise à proposer un parcours de formation personnalisé (durée, contenu...).

MODALITÉS D'EXAMEN DE LA DEMANDE PAR TRANSITION PRO ET FORMALITÉS

Après avoir vérifié les conditions d'accès et d'ancienneté au dispositif, Transition Pro vérifie la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

Transition Pro examine ensuite la pertinence du projet professionnel, au regard de :

- La cohérence du projet
- La pertinence du parcours de formation proposé ainsi que des modalités de financement
- Les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

Transition Pro dispose de fonds alloués par France Compétences pour financer les projets de formation des salariés. Des critères de priorité sont définis selon :

- La CSP, priorité aux plus « modestes » (ouvriers, employés...)
- La taille de l'entreprise : priorité aux salariés travaillant dans les entreprises de plus petites tailles
- Le niveau de qualification : priorité au bas niveau de qualification
- Un risque d'inaptitude : priorité pour les salariés ayant une inaptitude « avérée » (RQTH, ...)
- L'âge et l'ancienneté de l'activité professionnelle (+ de 45 ans et ancienneté professionnelle)
- Le projet de transition : priorité pour les projets impliquant une mobilité externe
- Le contrat du salarié : priorité aux personnes en CDD - il s'agit d'un critère régional -

Lorsque la commission émet un avis défavorable : un recours est possible dans les 2 mois suivant la notification de refus. Par ailleurs, un service de médiation proposé par France Compétences est accessible pour tous litiges.

Le retrait du dossier de demande de prise en charge s'effectue après contact avec Transition Pro Grand Est, soit par téléphone au 03 26 03 10 10, soit par internet (via l'espace personnel) : <https://www.transitionspro-grandest.fr/>, soit sur le site de Nancy.

Un calendrier des commissions d'examen des dossiers est disponible pour l'année 2020 sur le site internet de Transition Pro Grand Est.

Le dossier de demande comporte 3 parties à compléter :

- par le salarié,
- par l'organisme de formation,
- et par l'employeur (si la formation se déroule en partie ou en totalité sur le temps de travail).

Le salarié doit en parallèle compléter son dossier par l'exposé de son projet via un espace sécurisé sur le site Transition Pro Grand Est.

Il est possible d'y joindre par téléchargement des pièces justificatives pour appuyer sa demande (formulaire PMSMP, RQTH, compte-rendu médecin, synthèse CEP).



A SAVOIR

Le dispositif démissionnaire : En vigueur depuis le 1^{er} novembre 2019, ce dispositif offre la possibilité de démissionner afin de mettre en œuvre un projet professionnel (création ou reprise d'entreprise ou parcours de formation) et prétendre à l'allocation chômage. Il s'adresse uniquement aux salariés en CDI du secteur privé qui justifient d'une activité professionnelle de 5 ans au cours des 60 derniers mois, à la date de leur démission.

Le dispositif démissionnaire implique que le salarié :

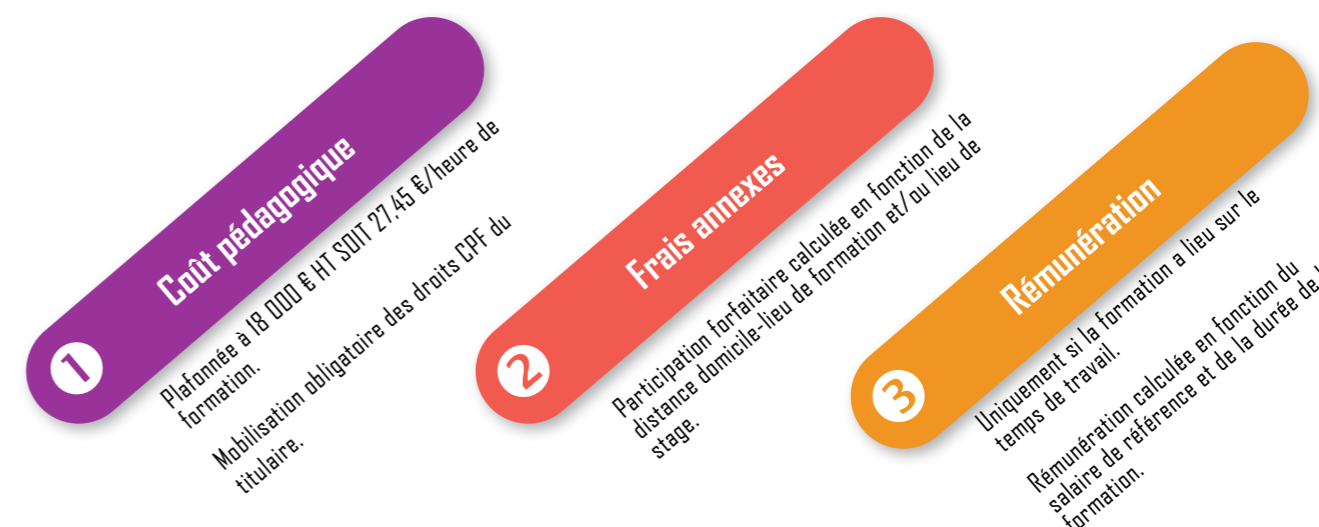
- soit accompagné par un conseiller en évolution professionnelle EN AMONT DE LA DÉMISSION, dans la construction de son projet,
- obtienne une attestation du caractère réel et sérieux du projet professionnel auprès de Transitions Pro (seul organisme habilité à la délivrer).

Après délivrance de cette attestation, la démission est possible. La personne a ensuite 6 mois pour s'inscrire à PÔLE EMPLOI : Pôle Emploi procédera à la validation des droits et au calcul de l'indemnisation, selon les règles du droit commun, et étudiera la possibilité d'une prise en charge des coûts de la formation, si le projet est le suivi d'une formation.

RÈGLES DE PRISE EN CHARGE

La durée de la formation n'est pas limitée, mais le dossier ne doit concerner qu'une seule certification (et non un cycle).

► LE FINANCEMENT DU PROJET



► CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE

		DURÉE DE LA FORMATION	
		Inférieure ou égale à 1 an ou 1 200 heures	Supérieure à 1 an ou 1 200 heures
SALAIRE DE RÉFÉRENCE	≤ 2 fois le Smic	100% de la rémunération antérieure	
	≥ 2 fois le Smic	90% de la rémunération antérieure Plancher : 2 fois le Smic	90% puis 60% après un an de la rémunération antérieure Plancher : 2 fois le Smic



A SAVOIR

L'Agefiph apporte un cofinancement à hauteur de 70% du coût pédagogique de la formation lorsque les projets de formation visent une reconversion due à un risque d'inaptitude avérée et/ou pour des formations participant au maintien de l'employabilité (remise à niveau, ou actions préparatoires à la qualification par exemple).

Aucune démarche n'est à réaliser par le bénéficiaire.

Les aides et mesures spécifiques de l'Agefiph sont également mobilisables en complémentarité. Par ailleurs, la RHF (Ressource handicap formation) est également un service accessible pour permettre aux personnes handicapées d'accéder aux « formations de droit commun » en prenant mieux en compte le handicap.

7 Article L323-3-1 du code de la Sécurité Sociale et Article L6313-1 du code du Travail

SE FORMER PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

Les assurés de l'assurance maladie en arrêt de travail pour cause d'accident ou maladie (professionnels ou non) peuvent se former pendant leur arrêt. Les actions prévues par le Code du Travail comme de la Sécurité Sociale sont celles « concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle »⁷, soient toutes actions de formations, de bilans de compétences, de VAE, d'apprentissage...

Parmi les dispositifs de formation rénovés, sont mobilisables durant l'arrêt : le Conseil en évolution professionnelle (CEP), le Compte personnel de formation (CPF), le CPF projet de transition professionnelle (CPF PTP).

Les conditions sont celles applicables pour toute action de remobilisation pendant l'arrêt⁸, à savoir :

- Une autorisation du médecin traitant, à l'origine de l'arrêt
- Un accord de l'assurance maladie (CPAM, service médical et Carsat)
- La compatibilité entre la durée prévisionnelle de l'arrêt et la durée de la formation

Sur ce dernier point, certains dispositifs peuvent être mobilisés durant l'arrêt de travail et se poursuivre après la reprise, dès lors que le changement de situation ne remet pas en question les conditions de mise en œuvre de l'action (statut, rémunération, ...).⁹

Quelle indemnisation pour le bénéficiaire ? ¹⁰	Des <u>indemnités journalières</u> sont versées à l'assuré par l'assurance maladie. L'employeur peut également verser, sous conditions, une <u>indemnité complémentaire</u> au salarié, indemnité dont la durée de versement dépend de l'ancienneté dans l'entreprise et son montant de la durée de l'arrêt.
Quel impact sur le contrat de travail ? ¹¹	L'arrêt maladie a pour effet de <u>suspendre le contrat de travail</u> . Les formations se déroulant pendant l'arrêt maladie <u>sont considérées comme des formations réalisées en dehors du temps de travail du salarié</u> .

7 Article L323-3-1 du code de la Sécurité Sociale et Article L6313-1 du code du Travail
8 Article L323-1 du code de la Sécurité Sociale
9 C'est le cas par exemple du bilan de compétences, qui peut se poursuivre après la reprise
10 Article L321-1 du code de la Sécurité Sociale / Article L1226-1 du code du Travail
11 Article 1226-1-1 du code du Travail
12 Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, l'employeur doit établir une déclaration. Le salarié bénéficie alors d'un compte professionnel de prévention (C2P) sur lequel il peut accumuler des points. Ces points peuvent ensuite permettre au salarié de :
- partir en formation pour accéder à des postes moins ou pas exposés à la pénibilité : les points sont convertis en € pour alimenter le compte CPF
- bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire,
- partir plus tôt à la retraite en validant des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse.
Ce compte est alimenté automatiquement par la CNAV, à partir des déclarations faites par l'employeur.



Zoom sur

LA DISPOSITION PARTICULIÈRE DES SALARIÉS VICTIMES D'UN ACCIDENT OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE DONT LE TAUX D'INCAPACITÉ PERMANENTE EST > OU ÉGAL À 10%

Ce public dispose de mesures particulières pour financer des formations qualifiantes visant la reconversion professionnelle.

Le compte CPF du titulaire est abondé par le compte personnel de prévention (C2P¹²).

Le montant de cet abondement est fixé à 7500€ et son utilisation peut être fractionnée.

Cet abondement est versé par la CNAV, à l'employeur ou à la Caisse des dépôts et consignations, après la fin de la formation.



POINTS DE VIGILANCE

- Mesure applicable aux victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle dont les taux d'incapacité permanente sont notifiés à compter du 01 janvier 2019
- La formation doit être qualifiante
- Le projet de formation doit viser une reconversion professionnelle
- Validation de la formation visée par un opérateur CEP : une attestation sera demandée par la CNAV pour la mobilisation des droits acquis au titre du C2P. Cette validation s'entend au titre des conditions fixées au 1er du I de l'article L4153-7 : « la prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L4163-1 ».



Références juridiques : Décrets n°2018-1256, n°2017-1814, n°2017-1815

Articles R4163-22, R41636-19 du code du Travail

Articles R432-9, L432-12 du code de la Sécurité sociale

- Les sources mobilisées : Centre Inffo, Uniformation, juritruvail.