

# Loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018

## Foire aux questions

Version du 7 mars 2019

### Sommaire

1- Quel est le degré d'information devant être assuré par l'employeur dans le cadre des nouvelles dispositions relatives aux entretiens professionnels ? .....	2
2- Les dispositions de l'accord de branche du 7 mai 2015 continueront-elles de produire leurs effets après la parution au journal officiel de la loi Avenir professionnel ? .....	3
3- Depuis la loi Avenir professionnel, quelles sont les sanctions liées au non-respect des dispositions légales relatives aux entretiens professionnels ? .....	5
4- Quel est le nouveau régime juridique du départ en formation ? Quelle est la différence entre formation obligatoire et non obligatoire ? .....	5
5- Qui assurera le contrôle du non-respect des critères relatifs aux entretiens professionnels ? Comment sera contrôlé le non-respect de ces critères ? .....	7
6- Quels sont les assiettes et les effectifs à prendre en compte dans le calcul de la contribution unique à la formation et à l'alternance ? .....	8
7- Comment mobiliser la période pro A dans mon plan de développement des compétences ? 10	
8- Quelles sont les conséquences d'une autorisation d'absence d'un salarié pour suivre une formation issue de la mobilisation de son CPF sur le temps de travail ? .....	10
9- Un employeur doit-il nécessairement accorder une autorisation d'absence à un salarié souhaitant mobiliser son CPF sur son temps de travail ? .....	11
10- Si le CPF de mon salarié ne couvre pas le montant de la formation demandée, l'employeur peut-il indiquer au salarié que le delta restant non couvert par son CPF est à sa charge ? .....	12
11- Si un employeur a eu un accord de financement sur un projet de formation pluriannuel, est-il maintenu ? .....	12

## 1- Quel est le degré d'information devant être assuré par l'employeur dans le cadre des nouvelles dispositions relatives aux entretiens professionnels ?

La [loi Avenir professionnel](#)<sup>1</sup> a introduit des obligations d'informations renforcées dans le cadre des entretiens professionnels.

Parmi ces nouvelles obligations d'informations visées à L. 6315-1 du Code du travail figurent notamment :

- l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF) ;
- les abondements du CPF susceptibles d'être financés par l'employeur ;
- les informations relatives conseil en évolution professionnelle.

La loi ne précise pas le niveau d'information et de détail devant être retenu par l'employeur afin de satisfaire à son obligation d'information.

Néanmoins, lors des débats parlementaires le législateur est venu éclairer le sens de cette obligation en partant du constat que les dispositifs précités étaient encore trop méconnus par les salariés (4 % de CPF ouverts par les salariés en 2017).

Dès lors, le législateur est venu préciser que cette partie informative des entretiens professionnels doit offrir aux salariés une connaissance exhaustive de leurs droits.

Il apparaît que le législateur entend assurer le déploiement de la réforme et son effectivité au travers de cette obligation d'information à la charge des employeurs.

A la lumière de ces éléments et en l'absence de jurisprudence sur ce sujet il apparaît opportun que les informations que vous transmettiez lors des entretiens professionnels précisent les éléments suivants :

### Concernant le compte personnel de formation

- Information sur l'activation du CPF par le salarié (comment réaliser l'activation / ouverture du CPF).
- Information sur les droits du salarié (qu'est-ce que le CPF, les abondements annuels et les possibilités d'abondements de l'entreprise).

### Concernant le conseil en évolution professionnelle

- Information sur le droit au conseil en évolution professionnelle (CEP), droit gratuit depuis la loi Avenir professionnel et cadre d'action du CEP.
- Information de contact sur le CEP (avec la loi Avenir professionnel il n'existera plus qu'un opérateur de CEP par région). A ce jour l'appel d'offre permettant de choisir les opérateurs de CEP n'a pas été communiqué, il convient donc de se référer aux Fongecif actuels (Unifaf pour notre secteur).

<sup>1</sup> Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

## 2- Les dispositions de l'accord de branche du 7 mai 2015 continueront-elles de produire leurs effets après la parution au journal officiel de la loi Avenir professionnel ?

Les dispositions de la loi Avenir professionnel vont se substituer de manière progressive et graduelle à un certain nombre de dispositions de notre accord de branche du 7 mai 2015. Elles rendront donc inapplicables par l'effet de la loi certaines dispositions de notre accord de branche relatif à la formation professionnelle.

La substitution entre les dispositions de notre accord de branche et les nouvelles dispositions de la loi s'effectuera sur un temps long, en raison d'un calendrier de mise en place échelonné sur 2019. La mise en œuvre effective et globale de la loi Avenir professionnel étant fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Concernant le point plus spécifique des financements de la formation, la loi Avenir professionnel prévoit une refonte de l'articulation des financements de la formation professionnelle. Cette refonte des financements sera circonscrite et concernera principalement le 1 % légal pour les 11 salariés et plus, et le 0,55 % pour les moins de 11 salariés, collectés aujourd'hui par les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) et qui seront à terme collectés par les Urssaf.

Ainsi, les fonds mutualisés de branche ne sont pas impactés par cette réforme des financements de la formation. Ces fonds relèvent de dispositions de notre accord de branche qui, sauf éventuelle renégociation, ne sont pas impactées par la nouvelle loi.

Le seul impact pour la part conventionnelle portera donc sur l'organisme collecteur. En effet, cette part conventionnelle devrait être à terme collectée par les Urssaf.

Ainsi, vous pouvez maintenir le niveau de votre cotisation actuelle en matière de formation.

**Rappel.** La ventilation de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (dit 1 % et 0,55 % légal) n'est toujours pas arrêtée définitivement.

Néanmoins, le décret d'application n° 2018-1331 du 28 décembre 2018<sup>2</sup> est venu préciser la prérogative de France compétences en matière de fixation du montant des versements, chaque année, par délibération de son conseil d'administration (CA), et cela avant le 31 octobre de l'année précédant le versement.

Les montants de ventilation de cette contribution unique (1 % légal) doivent s'inscrire dans les fourchettes suivantes :

---

<sup>2</sup> Article R. 6123-25 du Code du travail.

Plafond / plancher	Organisme / opérateur concerné par le versement	Dispositif financé
<b>10 % et 20 %</b>	Caisse des dépôts et consignations	Compte personnel de formation
<b>8 % et 13 %</b>	Opérateurs de compétences	Aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés
<b>5 % et 10 %</b>	Commissions paritaires interprofessionnelles régionales	Projets de transition professionnelle
<b>1 % et 3 % (1)</b>	Opérateurs du conseil en évolution professionnelle	Conseil en évolution professionnelle
<b>64 % et 72 %</b>	Régions, opérateur de compétences, Gestionnaire de l'aide au permis de conduire des apprentis	Dépenses relatives à l'alternance

France compétences a, récemment, arrêté ces taux de prise en charge pour l'année 2019, sachant que l'enveloppe prévue pour le financement de la formation des demandeurs d'emploi - en d'autres termes le financement du plan d'investissement dans les compétences (PIC) - est d'ores et déjà fixée à 1,532 M€ par le décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018.

Le ministère viendra confirmer par arrêté ces niveaux de prise en charge.

France compétences devrait gérer directement sur les 6 milliards d'euros issus de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA) près de 2,8 milliards d'euros (dont 1,532 mds € pour le PIC) pour 2019 et les opérateurs de compétence (Opco) près de 3 milliards d'euros gérés.

Dans le détail, la répartition de ces fonds par France compétences pour financer ces dispositifs se répartie comme suit :

- 39 % de la somme à répartir par France compétences à destination des CPIR (commissions paritaires interprofessionnelles régionales) qui vont gérer le CPF de transition ;
- 4,20 % pour le financement du CEP qui seront versés aux Opacif et Fongecif dans l'attente de la bascule vers le nouveau dispositif en 2020 ;
- 10,70 % pour le développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés gérée par France compétences ;
- 41,70 % pour la péréquation interbranche et le financement du permis de conduire ;
- 2,70 % pour l'amorçage du CPF par la Caisse des dépôts et consignations ;
- 1,70 % pour le fonctionnement de France compétences.

### 3- Depuis la loi Avenir professionnel, quelles sont les sanctions liées au non-respect des dispositions légales relatives aux entretiens professionnels ?

Outre un risque de contentieux prud'hommal pour absence ou insuffisance de formation en application de l'article L. 6321-1 du Code du travail, l'employeur qui ne satisfait pas aux nouveaux critères d'appréciation du parcours professionnel du salarié s'expose à un abondement supplémentaire dit « correctif » du CPF de son salarié. Cet abondement correctif est mis en place dans le cadre de l'entretien professionnel et est fixé à 3000 euros<sup>3</sup>.

L'abondement correctif prévue à l'article L. 6315-1 du Code du travail est conditionné au non-respect de deux nouveaux critères :

- ne pas avoir bénéficié d'un entretien professionnel tous les deux ans ;
- ne pas avoir bénéficié d'une formation autre que celle visée à l'article L. 6321-2, à savoir une formation non obligatoire.

Cet abondement correctif ne concerne que les entreprises d'au moins cinquante salariés. A défaut de dispositions transitoires sur le passage de seuil conduisant à l'assujettissement à l'abondement correctif il convient d'interpréter strictement ce dernier.

Ainsi, en cas de manquement de l'employeur, dès le passage de 49 salariés à 50 salariés vous devenez redevable de cette sanction. Même si vous vous trouvez en dessous de ce seuil vous devez respecter les dispositions légales liées aux entretiens professionnels. La différence résulte dans la sanction, celle-ci s'effectuera dans le cadre d'un contentieux prud'hommal.

### 4- Quel est le nouveau régime juridique du départ en formation ? Quelle est la différence entre formation obligatoire et non obligatoire ?

Cette nouvelle distinction introduite par la loi Avenir professionnel vise à simplifier l'identification des actions de formation figurant au sein du plan de développement des compétences et notamment simplifier le régime juridique du départ en formation.

Jusqu'au 31 décembre 2018 le régime juridique du départ en formation relevait des deux anciennes catégories figurants dans l'ex-plan de formation, à savoir : les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi (catégorie 1) et les actions de développement des compétences (c atégorie 2)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la loi Avenir professionnel abandonne cette catégorisation des actions de formation et en propose une autre reposant sur la notion de formation obligatoire.

Dès lors, l'ancien régime juridique du départ en formation est supprimé et conduit à :

- la suppression des allocations formations versées pour les formations se déroulant hors temps de travail<sup>4</sup> ;

<sup>3</sup> Article R. 6323-3 du Code du travail.

<sup>4</sup> Décret n° 2018-1229 du 24 décembre 2018.

- la suppression de l'engagement écrit de l'employeur sur les conditions de retour du salarié après sa formation au titre de l'ancienne catégorie 2 du plan de formation.

Le nouveau régime juridique distingue les formations obligatoirement réalisées pendant le temps de travail en application d'une disposition légale<sup>5</sup> et les formations pouvant s'exercer en tout ou partie en dehors du temps de travail<sup>6</sup>.

Une action de formation obligatoire se comprend comme 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<sup>7</sup>. Ces actions constituent un temps de travail effectif conduisant lors de leur réalisation au maintien de la rémunération.

Sont ainsi visées en pratique :

- les formations obligatoires préalables à la prise de poste ou d'exercice d'une fonction ;
- ou encore les formations obligatoires prévues par un texte légal.

**A noter.** Les accords de branche ou d'entreprise ne rentrent pas dans le périmètre de l'article L. 6321-2 modifié du Code du travail. Dès lors, une formation prévue par accord de branche ne rentre pas dans le périmètre des formations obligatoirement effectuées sur le temps de travail.

Ainsi, toutes les autres actions de formation sont dites non obligatoires. Il est à comprendre non obligatoirement effectuées sur le temps de travail. Ces actions, en application de l'article L. 6321-6 modifié du Code du travail, pourront se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail soit :

- en application d'un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, dans une limite horaire annuelle fixée par accord (des contreparties peuvent être négociées par l'employeur pour compenser les charges induites par une formation hors temps de travail) ;
- à défaut d'accord collectif par un accord écrit du salarié dans la limite de 30 heures par an et par salarié.

Cet accord sera obligatoirement formalisé et pourra être dénoncé dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors de son temps de travail ou la dénonciation de l'accord, ne constituera ni une faute ni un motif de licenciement<sup>8</sup>.

Pendant la durée de la formation accomplie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficiera de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles<sup>9</sup>.

Dès lors, dans vos plans de développement des compétences vous devrez prendre en compte ce nouveau régime juridique du départ en formation afin de combiner les dispositifs les plus favorables à la réalisation de votre politique RH et GPEC (ou GEPP).

<sup>5</sup> Article L. 6321-2 du Code du travail modifié.

<sup>6</sup> Article L. 6321-6 du Code du travail modifié.

<sup>7</sup> Article L. 6321-2 du Code du travail.

<sup>8</sup> Décret n° 2018-1229 du 17 décembre JO du 26 décembre 2018.

<sup>9</sup> Article L. 6321-11 du Code du travail.

## 5- Qui assurera le contrôle du non-respect des critères relatifs aux entretiens professionnels ? Comment sera contrôlé le non-respect de ces critères ?

A ce jour, et dans le cadre de la période transitoire de la réforme nous attendons la nomination officielle de l'organisme en charge du contrôle des entretiens professionnels.

Plusieurs organismes apparaissent en mesure d'effectuer ces contrôles et agiront sûrement de manière complémentaire :

- l'organisme principal de contrôle sera très probablement à termes les Urssaf ;
- la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et l'inspection du travail seront assurément en mesure d'effectuer des contrôles sur cette thématique en complément des Urssaf ;

L'abondement correctif dû en conséquence du non-respect des dispositions relatives aux entretiens professionnels doit être versé soit :

- à la demande du salarié, puisque cette nouvelle créance est d'origine à la fois fiscale mais aussi salariale ;
- de manière automatique par l'employeur, lors de la transmission des abondements CPF susceptibles d'être pris en charge par l'employeur.

**A noter.** A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, et dans le cadre de la base de données économiques et sociales (BDES) et de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, l'employeur doit mettre à disposition des élus des informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels - en principe tous les 2 ans - et l'état des lieux récapitulatif au bout de 6 ans.

### Concernant la déclaration de l'abondement correctif, coexistence de deux situations

**Pendant la période transitoire de 2019 :** les Opco assureront la prise en charge du compte personnel de formation. Pour ce faire l'entreprise doit adresser à son Opco :

- les données permettant d'identifier et d'abonder le CPF du salarié du montant dû ;
- la liste des salariés qui bénéficient d'abondements complémentaires comme :
  - un abondement complémentaire plus favorables prévues par un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, de branche, pour l'alimentation du compte personnel de formation des salariés,
  - **un abondement « correctif » lié au non-respect des dispositions relatives aux entretiens professionnels,**
  - un abondement complémentaire pour ceux licenciés à la suite du refus d'une modification de leur contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective.

**A noter.** Les sommes dues par l'entreprise dans le cadre de ces abondements sont versées par l'entreprise à l'opérateur de compétences.

Décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018

**Après la fin de la période transitoire** : ces différents abondements seront versés par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) qui assure la gestion de l'ensemble du système de CPF. Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès leur réception<sup>10</sup>

## 6- Quels sont les assiettes et les effectifs à prendre en compte dans le calcul de la contribution unique à la formation et à l'alternance ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage sont rassemblées dans la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA). En pratique, les deux taxes conservent globalement les mêmes caractéristiques. L'Urssaf collectera la taxe unique à partir de janvier 2021.

Au titre de l'année 2020 le versement de la CUFPA s'effectuera de la manière suivante :

- **concernant l'assiette de cotisation** : c'est un pourcentage du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale correspondant à la masse salariale brute annuelle de l'année 2020 ;
- **concernant la collecte** : l'Opcv devrait être encore collecteur en 2020 selon un rythme très probablement mensuel ou trimestriel.

Au titre de l'année 2021, le versement de la CUFPA s'effectuera de la manière suivante :

- **concernant l'assiette de cotisation** : solution inchangée c'est un pourcentage du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale correspondant à la masse salariale brute annuelle de l'année en cours ;
- **concernant la collecte** : les Urssaf devraient collecter ces cotisations sur un rythme mensuel.

**Rappel.** Sont assujetties aux contributions à la formation professionnelle, les rémunérations versées en contrepartie ou à l'occasion du travail, à l'exception des frais professionnels<sup>11</sup>. Ainsi, entrent dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, et par conséquent dans celle de la formation professionnelle, toutes les sommes analysées comme des rémunérations par la législation, sous réserve de dispositions ou d'exonérations spécifiques à la formation professionnelle.

Dès lors, rentrent dans l'assiette des contributions à la formation professionnelle :

- les salaires ou gains ;
- les indemnités de congés payés ;

<sup>10</sup> Article R. 6323-3-2 du Code du travail.

<sup>11</sup> Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

- les indemnités, primes ou gratifications ;
- tout autre avantage en argent ou en nature.

**Sont exclus de l'assiette de la participation les salaires versés à certains apprentis.** Tel est le cas pour certaines rémunérations versées au titre de certains contrats qui bénéficient de l'exonération des cotisations de Sécurité sociale et sont exclues de l'assiette de la participation à la formation. Il s'agit notamment des contrats d'apprentissage, pour **les entreprises artisanales et celles de moins de 11 salariés**<sup>12</sup>. Ainsi, si votre association dépasse le seuil de 10 salariés les salaires de vos apprentis devront être pris en compte dans l'assiette de déclaration de la contribution formation.

#### Le cas des rémunérations entrant dans la contribution formation même si elles bénéficient d'une exonération des cotisations sociales :

Certaines rémunérations versées au titre de certains contrats de travail sont prises en compte dans les contributions à la formation, même si des contrats ouvrent droit à une exonération totale ou partielle des cotisations de sécurité sociale, il s'agit des contrats suivants :

- les contrats de professionnalisation<sup>13</sup> ;
- les contrats d'apprentissages pour les entreprises non artisanales de 11 salariés et plus (pour les salaires versés au-delà de 11 % du Smic<sup>14</sup>) ;
- les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE).

**A noter.** Les règles d'établissement des assiettes de cotisations de Sécurité sociale comprennent l'assujettissement à la contribution de formation professionnelle de rémunérations versées à des salariés non titulaires d'un contrat de travail<sup>15</sup>. Tel est le cas pour les stagiaires bénéficiant d'une gratification de stages lorsqu'elles sont soumises à cotisations.

Dès lors, selon la taille de votre association vous allez devoir déclarer dans la masse salariale les rémunérations de vos contrats de professionnalisation, d'apprentissage et stagiaires selon les règles précitées.

Il est à noter que pour la contribution CIF-CDD les contrats suivants sont exclus de l'assiette :

- contrats de professionnalisation ;
- contrats d'apprentissage ;
- CAE ;
- contrats visés à l'article L. 6321-13 du Code du travail.

<sup>12</sup> Article L. 6243-2 du Code du travail.

<sup>13</sup> Article L. 6325-16 du Code du travail.

<sup>14</sup> Article L. 6243-2 du Code du travail.

<sup>15</sup> Article L. 311-3 du Code de la Sécurité sociale.

## 7- Comment mobiliser la période pro A dans mon plan de développement des compétences ?

Ce nouveau dispositif remplaçant les périodes de professionnalisation vise les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) correspondant au grade de la licence.

La reconversion ou la promotion par alternance doit donc permettre à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance<sup>16</sup>.

Pour ce faire, le contrat de travail du salarié devra faire l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance<sup>17</sup>.

L'employeur ne pourra pas prévoir de clause de dédit-formation.

La durée minimale de cet avenant est comprise entre six et douze mois. Elle peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois notamment lorsque la nature des qualifications prévues l'exige par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un opérateur de compétences.

Ce nouveau dispositif reprend les mêmes modalités et conditions de durée prévues pour le contrat de professionnalisation<sup>18</sup> ainsi que les mêmes règles relatives au tuteur (désignation, missions, temps laissés pour l'exercice de la fonction et nombre de personnes pouvant être simultanément tutorées)<sup>19</sup>.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques ont une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de l'avenant.

L'employeur doit désigner, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

## 8- Quelles sont les conséquences d'une autorisation d'absence d'un salarié pour suivre une formation issue de la mobilisation de son CPF sur le temps de travail ?

La loi Avenir professionnel prévoit que le CPF rénové constitue un droit patrimonial et individuel pouvant s'exercer sans droit de regard de l'employeur en dehors du temps de travail et sur le temps de travail sous réserve d'autorisation d'absence de l'employeur.

<sup>16</sup> Article D. 6324-1-1 nouveau du Code du travail.

<sup>17</sup> Article L. 6324-6 du Code du travail.

<sup>18</sup> Article D. 6324-1 du Code du travail modifié.

<sup>19</sup> Article D. 6324-2 du Code du travail modifié.

Concernant la possibilité permettant d'effectuer une formation issue de la mobilisation du CPF en tout ou partie sur le temps de travail, cette dernière doit s'effectuer sous réserve d'une autorisation d'absence de l'employeur<sup>20</sup>.

Dès lors et en application du décret D. 6323-4 du Code du travail, le salarié qui souhaite mobiliser son CPF pour suivre une action de formation en tout ou partie pendant le temps de travail doit adresser une demande d'autorisation d'absence à son employeur avant le début de l'action dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à 6 mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à six mois.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaire pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Ainsi, en raison de la loi Avenir professionnel il n'y a plus de différence entre calendrier et contenu de formation. L'employeur adresse une autorisation d'absence globale. Dans la pratique il apparaît opportun pour l'employeur de connaître le calendrier et le contenu de la formation pour être en mesure d'identifier l'impact, la validité et l'opportunité d'une telle autorisation.

Si la demande d'autorisation d'absence n'intervient pas dans les délais précités l'employeur peut refuser le départ en formation du salarié. En effet, ces délais permettent à l'employeur souhaitant autoriser le départ en formation de bénéficier d'un délai nécessaire pour pallier l'absence du salarié concerné.

Cependant, la mobilisation du CPF par le salarié en dehors de son temps de travail ne nécessite pas d'autorisation de la part de l'employeur.

## 9- Un employeur doit-il nécessairement accorder une autorisation d'absence à un salarié souhaitant mobiliser son CPF sur son temps de travail ?

L'employeur n'est pas obligé d'accorder l'autorisation d'absence au salarié quand bien même ce dernier respecte le délai de prévenance.

L'employeur peut considérer que l'absence du salarié pourrait désorganiser le service ou l'activité et de ce fait rendre impossible le suivi d'une formation par le salarié sur tout ou partie de son temps de travail. Cette autorisation d'absence, qui doit reposer sur des motifs objectifs, ne constitue donc qu'une faculté à la libre appréciation de l'employeur.

Nous vous rappelons que les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié<sup>21</sup>. Tel est le cas pour la mobilisation du CPF par le salarié sur son temps de travail.

<sup>20</sup> Article L. 6323-17 modifié du Code du travail.

<sup>21</sup> Article L. 6323-18 du Code du travail.

**A noter.** Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail. Durant les heures de formation suivies hors temps de travail l'employeur n'a ni rémunération ni allocation à verser.

Cependant, rien n'interdit au salarié d'utiliser librement ses congés payés ou ses RTT pour suivre une formation au titre du CPF en dehors de son temps de travail. Néanmoins, dans la mesure où pour les congés conventionnels et légaux l'employeur dispose d'un pouvoir de décision, il est préférable (mais pas obligatoire) pour le salarié de demander une autorisation préalable lui permettant de faire coïncider ses congés payés avec le calendrier de sa formation.

De même, pour l'utilisation de jours de RTT, le salarié doit respecter les modalités précisées dans l'accord collectif sur la réduction du temps de travail.

## 10- Si le CPF de mon salarié ne couvre pas le montant de la formation demandée, l'employeur peut-il indiquer au salarié que le delta restant non couvert par son CPF est à sa charge ?

Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits du salarié ou aux plafonds d'alimentation, l'employeur peut financer à la demande du titulaire des abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation<sup>22</sup>. Dès lors, l'employeur peut alimenter le CPF d'un salarié et les sommes correspondantes seront versées à la Caisse des dépôts et consignations (CDC)<sup>23</sup>.

Néanmoins, l'employeur n'est pas obligé de prendre en charge le delta entre le coût de la formation et les droits inscrits sur le CPF du salarié si ce projet de formation ne s'inscrit pas dans le cadre d'un projet coconstruit. Dès lors, le salarié devra soit financer lui-même la formation, sans pouvoir abonder son CPF ou soit s'orienter vers un conseiller en évolution professionnelle (CEP) pour identifier les abondements mobilisables.

## 11- Si un employeur a eu un accord de financement sur un projet de formation pluriannuel, est-il maintenu ?

Sur les projets qui courent au-delà de 2018, les financements seront assurés car les sommes correspondantes ont été provisionnées. Le maintien du financement imputé sur la partie CIFA est conditionné au maintien du versement de la contribution conventionnelle à l'Opco.

<sup>22</sup> Article L. 6323-4 titre 2.

<sup>23</sup> Article L. 6323-4 modifié du Code du travail.