



RÉFORME DE LA FORMATION

Quelques changements au 1^{er} janvier 2019

Le CPF est monétisé

Chaque compte personnel de formation sera crédité de 500 euros par an et par salarié à temps plein avec un plafond de 5 000 euros. L'alimentation du compte sera renforcée pour les actifs n'ayant pas un niveau V de qualification (800 euros plafonnés à 8 000 euros). Les heures accumulées au titre du CPF et du droit individuel de formation (DIF) seront, elles, aussi monétisées. Selon le décret n° 2018-1153 du 14 décembre 2018 relatif aux modalités de conversion des heures acquises au titre du compte personnel de formation en euro 2018, l'unité de mesure sera 15 euros.

Plan de développement des compétences

Au 1^{er} janvier 2019, le plan de formation devient le plan de développement des compétences. L'employeur reste tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. En revanche, il n'a plus à construire son plan autour des deux catégories actuelles : « adaptation et employabilité » et « développement des compétences ». Désormais, le régime de l'action de formation diffère lorsqu'il s'agit d'une formation obligatoire ou non obligatoire. Ainsi, la nouvelle distinction s'opère entre :

- ▶ les formations obligatoires qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Ces formations constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération ;
- ▶ les formations non obligatoires qui constituent aussi un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération pendant leur déroulement (sauf deux exceptions).

Ces formations non obligatoires peuvent être réalisées en dehors du temps de travail sans maintien de la rémunération, à condition qu'un accord collectif l'autorise ou, à défaut, que le salarié ait donné son accord. Dans ce cas, l'accord écrit du salarié sera requis et pourra être dénoncé par ce dernier dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion, en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche.

Entretien professionnel

L'entretien professionnel doit désormais comporter de nouvelles informations sur l'activation du compte personnel de formation (CPF) du salarié, les abondements que l'entreprise est susceptible de financer et le conseil en évolution professionnelle. Un dispositif d'accompagnement gratuit susceptible de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

L'entretien professionnel peut désormais être anticipé lorsqu'il est organisé dans le cadre d'une reprise du travail après la suspension du contrat de travail (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, période d'activité à temps partiel, arrêt longue maladie...). La loi réserve l'initiative de cet entretien professionnel anticipé au salarié. Cette option laissée au libre choix du salarié existait uniquement avant la loi, pour choisir son avenir professionnel, lors d'un retour de congé parental d'éducation.

A suivre, d'autres nouvelles mesures en matière de formation dans le prochain numéro des IM. ■

AGENDA

9 janvier 2019
Conseil d'administration
Paris

10 janvier 2019
Journée d'étude
Intercontinental Paris
Le Grand, Paris 9^e

25 & 26 avril 2019
Assemblée Générale
Lyon