

QUESTIONS-RÉPONSES FNTF FORMATION SUR LE CORONAVIRUS

Devant le nombre d'appels d'entreprises relatifs à la gestion du personnel, l'organisation du travail et la prévention sur les chantiers et dans les centres de formation, la FNTF met à disposition ce recueil des principales questions posées et des réponses qui y ont été apportées.

Il vient en complément du [questions-réponses](#) mis en ligne par le ministère du Travail.

Table des matières

Table des matières.....	1
1. Puis-je reporter les entretiens professionnels récapitulatifs de mes salariés compte-tenu du contexte de crise sanitaire ?	2
2. Dois-je réaliser un entretien professionnel pour les salariés placés en activité partielle qui reprennent leur activité ?	3
3. Mon salarié n'a pas pu renouveler sa FCO. Sa carte de qualification de conducteur est-elle encore valable ?	3
4. La durée de validité des CACES est-elle prolongée ?	3
5. Mon entreprise peut-elle bénéficier du FNE-Formation ?	3
6. Quels sont les salariés éligibles ?	4
7. Quelles sont les obligations de l'employeur dans le cadre du FNE-Formation ?	4
8. Quelles sont les formations éligibles au FNE-Formation ?	4
9. Quelle est la durée maximale des formations mises en place dans le cadre du FNE-Formation ?	5
10. Les formations sont-elles suivies dans le temps de travail ou hors du temps de travail ?	5
11. Quels sont les frais pris en charge au titre du FNE-Formation ?	5
12. Quel est le niveau de prise en charge des coûts pédagogiques par le FNE-Formation ?	6
13. Quelle est la procédure à suivre pour bénéficier du FNE-Formation ?	6
14. Quelles pièces produire pour le dépôt d'une demande de FNE-Formation ?	6
15. Les centres de formation et les CFA peuvent-ils continuer à accueillir des stagiaires et des apprentis ?	7
16. Quelles sont les modalités pour maintenir les formations en présentiel ?	7
17. Les formations des apprentis en CFA peuvent-elles s'organiser en présentiel .au-delà des horaires du couvre-feu ?	8
18. Si un apprenti est en activité partielle, cette position est-elle valable seulement pour le temps passé en entreprise ou aussi pour le temps normalement passé en CFA ?	8
19. Comment est calculée l'indemnité et l'allocation d'activité partielle pour les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation ?	8
20. Un apprenti placé en activité partielle peut-il se rendre au CFA pour suivre ses cours ?	9

21. Que faire lorsque la formation peut être réalisée à distance, mais que les stagiaires et les apprentis ne sont pas équipés ou ne disposent pas de connexion internet ?	9
22. Si la formation à distance se déroule dans un tiers-lieux, qui fournit l'attestation de déplacement ?	9
23. Les stages en entreprise des élèves de classe de 3ème restent-ils obligatoires ?	10
24. Quelles sont les dispositions spécifiques à l'enseignement supérieur ?	10

1. Puis-je reporter les entretiens professionnels récapitulatifs de mes salariés compte-tenu du contexte de crise sanitaire ?

Oui. Initialement, la date de réalisation des entretiens d'état des lieux du parcours professionnel de chaque salarié, était fixée au 7 mars 2020. Reportée dans un 1^{er} temps au 31 décembre 2020, **cette date vient à nouveau d'être repoussée au 30 juin 2021.**

Ce report jusqu'au 30 juin 2021 porte non seulement sur l'entretien qui doit se tenir tous les six ans pour faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, **mais aussi sur celui qui doit être mené tous les deux ans et qui est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle.**

Précisions apportées par le ministère du Travail : L'employeur peut reporter jusqu'au 30 juin 2021 la tenue des entretiens professionnels qui devait intervenir entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2021.

Sont ainsi concernés :

- les salariés déjà présents dans les effectifs en 2014 ou arrivés au premier semestre 2015 (entretien bilan à 6 ans) ;
- les salariés arrivés en 2016 ou au premier semestre 2017 (2^{ème} entretien professionnel) ;
- les salariés arrivés en 2018 ou au premier semestre 2019 (1^{er} entretien professionnel).

Le droit d'option est également prolongé jusqu'au 30 juin 2021. Ceci permet aux entreprises de choisir entre les critères de 2014 et les critères de 2018 pour justifier de leurs obligations en la matière.

Ainsi jusqu'au 30 juin 2021, les entreprises ont la possibilité :

- 1). Soit d'appliquer la règle issue de la loi du 5 septembre 2018, en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans et d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire ».
- 2). Soit d'appliquer la règle issue de la loi du 5 mars 2014, en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans et au moins de deux des trois mesures suivantes : formation, acquisition d'éléments de certification, progression salariale ou professionnelle.

Précisions apportées par le ministère du Travail : Ce « droit d'option » concerne :

- les salariés déjà présents dans les effectifs en 2014 et qui étaient censés bénéficier d'un entretien bilan à 6 ans en 2020 ;
- les salariés qui sont arrivés au premier semestre 2015, et qui sont censés bénéficier d'un entretien bilan au premier semestre 2021.

Les sanctions applicables aux entreprises en cas de non-respect de leurs obligations sont suspendues jusqu'au 30 juin 2021.

2. Dois-je réaliser un entretien professionnel pour les salariés placés en activité partielle qui reprennent leur activité ?

NON. L'employeur est tenu d'organiser un entretien professionnel pour les salariés qui reprennent leur activité après une période d'interruption uniquement dans les cas suivants :

- au retour de congé maternité ;
- au retour de congé parental d'éducation ;
- au retour d'un congé de proche aidant ;
- au retour d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- au retour d'un congé d'adoption ;
- au retour d'un congé sabbatique ;
- au terme d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
- au retour d'un arrêt de travail pour longue maladie ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

3. Mon salarié n'a pas pu renouveler sa FCO. Sa carte de qualification de conducteur est-elle encore valable ?

Oui. [Un nouveau règlement européen](#) en date du 25 mai 2020 précise que la validité des cartes de qualification de conducteur arrivant à échéance entre le 1^{er} février 2020 et le 31 août 2020 est prolongée pour une période de sept mois, à compter de la date d'expiration indiquée sur la carte. Cette disposition est applicable depuis le 4 juin 2020.

4. La durée de validité des CACES est-elle prolongée ?

NON. La durée de validité des CACES arrivant à échéance entre le 12 mars et le 10 août 2020 avait été prolongée jusqu'au 31 octobre 2020. Une prolongation au-delà de cette date n'est pas prévue à ce jour.

5. Mon entreprise peut-elle bénéficier du FNE-Formation ?

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, vient d'arrêter de nouvelles règles relatives à l'accès et à la mise en œuvre du FNE-Formation **pour 2021**.

Le dispositif est désormais ouvert :

- aux entreprises placées en activité partielle (droit commun ou longue durée) ;
- aux entreprises en difficulté au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail (hors cas de cessation d'activité).

Sont considérées en difficulté les entreprises qui font face :

1° À des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus.

2° À des mutations technologiques ;

3° À une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.

6. Quels sont les salariés éligibles ?

Notez-le : depuis le 1^{er} janvier 2021, l'ensemble des salariés des entreprises concernées, qu'ils soient en AP, APLD ou « hors activité partielle », peuvent dorénavant accéder à des actions de formation financées dans le cadre du FNE-Formation, indépendamment de leur catégorie socioprofessionnelle ou de leur niveau de diplôme. Les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation restent exclus du dispositif.

Pour les contrats courts (PEC, CDD), ils doivent demeurer salariés jusqu'à l'expiration de la durée de la formation.

7. Quelles sont les obligations de l'employeur dans le cadre du FNE-Formation ?

S'agissant des entreprises en AP / APLD, l'employeur s'engage à maintenir le salarié dans l'emploi dans les conditions prévues par les textes en vigueur et pendant toute la durée de la formation lorsqu'elle excède la période d'AP / APLD.

S'agissant des entreprises en difficulté, l'employeur s'engage à maintenir le salarié dans l'emploi pendant toute la durée de la formation.

8. Quelles sont les formations éligibles au FNE-Formation ?

Les actions éligibles au FNE Formation sont les actions de formation (certifiantes ou non), les bilans de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Sont en revanche exclues :

- les formations relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité incombant à l'employeur (articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail) ;
- les formations par apprentissage ou par alternance.

Les actions de formation peuvent être proposées et réalisées par un prestataire externe dûment déclaré. Elles peuvent également être réalisées directement par un service de formation de l'entreprise (formation interne).

Notez-le : Les actions de formation doivent être organisées sous la forme **d'un parcours** comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation.

Le parcours de formation doit permettre au salarié de développer des compétences et de renforcer son employabilité, quel que soit le domaine concerné.

4 types de parcours sont identifiés :

- **les Parcours reconversion** permettant à un salarié de changer de métier, d'entreprise ou de secteur d'activité ;
- **les Parcours certifiants** donnant accès à un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle, des compétences socles (CléA) et pouvant, le cas échéant, intégrer la VAE. Ces parcours ont pour objectif de formaliser et de valoriser l'acquisition de compétences et l'expérience professionnelle des salariés ;
- **les Parcours compétences spécifiques contexte Covid-19** qui doivent permettre d'accompagner les différentes évolutions qui s'imposent à l'entreprise pour sa pérennité et son développement (ex : nouveaux marchés et nouveaux produits, nouveaux procédés de fabrication, nouveaux modes d'organisation et de gestion : travail collaboratif renforcé, travail à distance...)
- **les Parcours anticipation des mutations.**

9. Quelle est la durée maximale des formations mises en place dans le cadre du FNE-Formation ?

La formation ne peut excéder **une durée de douze mois**.

L'action de formation ne doit pas excéder la date limite d'exécution des actions prévue dans la convention État-OPCO.

Il n'y a pas de seuil minimum pour le parcours de formation.

10. Les formations sont-elles suivies dans le temps de travail ou hors du temps de travail ?

Les actions et formations peuvent être suivies indifféremment pendant le temps de travail ou hors temps de travail (temps d'inactivité). Dans le second cas, l'accord du salarié est indispensable.

11. Quels sont les frais pris en charge au titre du FNE-Formation ?

Il convient de différencier la situation des entreprises en activité partielle, de celle des entreprises en difficulté.

Pour les entreprises en activité partielle, l'ensemble des coûts pour la mise en place d'une formation sont pris en compte, à l'exception de la rémunération déjà soutenue par l'activité partielle.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés en difficulté, les OPCO peuvent mobiliser leurs ressources au titre du plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés afin de prendre en charge tout ou partie de la rémunération des stagiaires. Cette possibilité est également ouverte aux salariés d'une entreprise en AP (ou APLD) qui ne sont pas eux-mêmes placés dans cette situation.

Tout autre cofinancement public est exclu.

Notez-le : En cas de formation interne, les coûts éligibles correspondent aux salaires du formateur.

Une partie des frais annexes peut être prise en charge de manière forfaitaire à la demande de l'entreprise. La prise en charge des frais annexes comme les coûts d'hébergement, de restauration et de transport s'effectue

exclusivement de manière forfaitaire. L'OPCO versera à l'entreprise en ayant fait la demande, un forfait de 2,00 € HT (2,40 € TTC) pour chaque heure de formation.

12. Quel est le niveau de prise en charge des coûts pédagogiques par le FNE-Formation ?

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le niveau de prise en charge varie selon la taille et la situation de l'entreprise.

Taille de l'entreprise	Activité Partielle (AP)	Activité Partielle de longue durée (APLD)	Entreprises en difficulté (covid) – article L. 1233-3 du code du travail (hors cessation d'activité)
Moins de 300 salariés	100 %	100 %	100 % (*)
De 300 à 1 000 salariés	70 %	80 %	70 %
Plus de 1 000 salariés	70 %	80 %	40 %

(*) Possibilité de prendre en charge la rémunération des stagiaires pour les entreprises de moins de 50 salariés par le Plan de Développement des Compétences de moins de 50 salariés.

13. Quelle est la procédure à suivre pour bénéficier du FNE-Formation ?

Jusqu'à présent, vous deviez signer une convention avec chaque Direccte.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a lancé un processus de conventionnement national avec l'ensemble des opérateurs de compétences pour la gestion de ce dispositif.

Une convention est en cours de négociation avec Constructys. Celle-ci devrait être conclue avant le 15 mars 2021. Vous devez vous adresser auprès de votre Constructys en région. En effet, un échange avec un conseiller constitue un préalable afin de préparer la demande FNE Formation.

14. Quelles pièces produire pour le dépôt d'une demande de FNE-Formation ?

Les pièces que vous devez produire pour le dépôt complet de votre demande de subvention sont les suivantes :

- le dossier de demande de subvention à récupérer auprès de Constructys et valant attestation sur l'honneur de l'éligibilité de l'entreprise au regard de sa situation ;
- la copie de la proposition commerciale / devis détaillé ou, le cas échéant, le relevé de dépenses prévisionnel (formation interne) ;
- la copie de la décision d'autorisation d'activité partielle (courriel de l'agence de services et de paiement en cas de décision tacite) et en cas d'activité partielle de longue durée, copie de la décision d'homologation/validation.

L'action doit contenir les indications suivantes :

- Intitulé de l'action ;
- Objectif et contenu de l'action ;
- Durée et période de réalisation ;
- Modalités de déroulement de l'action ;
- Coût de l'action.

Notez-le : Les accords écrits des salariés placés en activité partielle sont conservés par l'entreprise pendant 3 ans en cas de contrôle a posteriori.

15. Les centres de formation et les CFA peuvent-ils continuer à accueillir des stagiaires et des apprentis ?

Oui Contrairement au confinement du 16 mars 2020, les organismes de formation et les CFA peuvent continuer à accueillir des stagiaires et des apprentis depuis le vendredi 30 octobre.

L'art. 35 du [décret du 29 octobre 2020](#) prescrivant le nouveau confinement prévoit explicitement cette possibilité. Les organismes de formation et les CFA « peuvent accueillir les stagiaires pour les besoins de la formation professionnelle, lorsqu'elle ne peut être effectuée à distance ». Bien évidemment, les formations en présentiel devront respecter les dispositions sanitaires prévues par ce même décret.

Toutefois, le ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion rappelle, en lien avec les déclarations du Président de la République et du Premier ministre, que l'accueil en présentiel doit demeurer l'exception, et les modalités distancielles la règle, durant toute la durée du confinement.

16. Quelles sont les modalités pour maintenir les formations en présentiel ?

L'accueil en présentiel peut être justifié compte tenu :

- **Des publics accueillis** : il s'agit prioritairement des publics les moins qualifiés et / ou pour lesquels un accompagnement pédagogique renforcé est nécessaire afin de prévenir tout risque de décrochage. Il s'agit également des stagiaires ou apprentis se trouvant en situation d'illectronisme ou ne possédant pas le matériel nécessaire et adapté à la poursuite de la formation à distance. Une attention particulière, en lien avec les équipes pédagogiques, devra être portée aux personnes en situation de handicap ;
- **De la nature de la formation** : la présence sur site pourra notamment être permise lorsque, pour les besoins de la formation professionnelle, le stagiaire ou l'apprenti doit accéder à un plateau technique ou à un certain nombre d'outils et de machines afin d'acquérir ou de perfectionner des gestes techniques.

L'accueil des publics sur site relève de la responsabilité de l'organisme de formation ou du CFA, le cas échéant en lien avec le financeur de la formation, et devra s'effectuer dans le strict respect des consignes sanitaires. Des modalités pédagogiques mixtes peuvent être mises en œuvre par les organismes de formation et les CFA lorsque cela est nécessaire.

Concernant les formations réalisées en intra-entreprise, le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de la Covid-19 (actualisé au 29 octobre 2020) est applicable à l'entreprise qui accueille le formateur. Compte tenu de ce protocole, il appartient à l'entreprise en accord avec l'organisme de formation de déterminer, dans le cadre de leurs relations contractuelles, si la formation doit être annulée, reportée, s'il convient de passer à distance ou si elle peut encore se dérouler sur place dans le respect du protocole national.

17. Les formations des apprentis en CFA peuvent-elles s'organiser en présentiel au-delà des horaires du couvre-feu ?

Oui. Les déplacements des apprentis rentrant de leur journée de formation sont autorisés entre 18 h et 6 h sous certaines conditions. En effet, d'après le ministère de Travail, le temps en CFA étant considéré comme du temps de travail, il est possible pour les apprentis, lorsque la formation l'exige et qu'aucune solution à distance ne peut être privilégiée, de se maintenir en CFA au-delà de 18 h. Dans ce cas, d'après une confirmation de la DGEFP, l'apprenti devra être muni [du justificatif de déplacement professionnel](#) rempli par l'employeur ou le CFA.

18. Si un apprenti est en activité partielle, cette position 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.

19. Comment est calculée l'indemnité et l'allocation d'activité partielle pour les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation ?

Le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est calculé sur la base de la rémunération brute de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation (rémunération légale ou conventionnelle le cas échéant).

L'employeur reçoit une allocation d'activité partielle d'un montant égal à l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Si la rémunération de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation est supérieure au montant légal ou conventionnel et que l'employeur décide néanmoins de la maintenir entièrement, cette part d'indemnisation supplémentaire sera à sa seule charge. Il ne pourra en demander le remboursement.

- ✓ **L'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie d'un taux de rémunération horaire brut inférieur au SMIC :**

Dans ce cas, l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur équivaut à son taux de rémunération horaire (taux réglementaire ou conventionnel).

Exemple : Un apprenti gagne 4,40 euros de l'heure, ce qui équivaut à 43 % du SMIC. Son employeur lui versera une indemnité du même montant pour chaque heure prise en compte par l'activité partielle.

L'employeur percevra de l'État une allocation horaire du même montant, soit 4,40 euros.

- ✓ **l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie d'un taux de rémunération horaire brut supérieur au SMIC :**

Dans ce cas, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur ne peut être inférieur au taux horaire du SMIC.

L'indemnité d'activité partielle ne pourra pas être supérieure à ce que l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation perçoit lorsqu'il travaille.

Exemple 1 :

Un salarié en contrat de professionnalisation gagne 11,27 euros de l'heure, ce qui équivaut à 110 % du SMIC. 70 % de cette somme (soit le taux en vigueur pour calculer l'indemnité d'activité partielle) représente 7,88 euros. Dans la mesure où cette somme est inférieure à 8,11 euros (taux horaire du SMIC net), elle est automatiquement augmentée jusqu'à ce même montant.

L'employeur lui versera une indemnité 8,11 euros pour chaque heure prise en compte par l'activité partielle.

L'employeur percevra de l'État une allocation horaire du même montant, soit 8,11 euros.

Exemple 2 :

Un apprenti gagne 17,20 euros de l'heure. 70 % de cette somme (soit le taux en vigueur pour calculer l'indemnité d'activité partielle) équivaut à 12,04 euros. Comme cette somme est supérieure à 8,11 euros, le seuil plancher de 8,11 ne s'applique pas.

L'employeur lui versera une indemnité de 12,04 euros pour chaque heure prise en compte par l'activité partielle.

L'employeur percevra de l'État une allocation horaire du même montant, soit 12,04 euros.

20. Un apprenti placé en activité partielle peut-il se rendre au CFA pour suivre ses cours ?

Oui. Si un apprenti est placé en activité partielle par son employeur, il peut tout à fait suivre ses cours au CFA, soit en présentiel quand cela est nécessaire, soit via un enseignement à distance. En cas de déplacement au CFA, l'article L. 6222-32 du code du travail prévoit que « Lorsque l'apprenti fréquente le centre de formation, il continue à bénéficier du régime de sécurité sociale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont il relève en tant que salarié ». Les apprentis bénéficient donc de la protection en cas d'accident à caractère professionnel pendant le temps passé en CFA, même si l'apprenti est placé par son employeur en activité partielle.

21. Que faire lorsque la formation peut être réalisée à distance, mais que les stagiaires et les apprentis ne sont pas équipés ou ne disposent pas de connexion internet ?

Plusieurs possibilités sont envisageables lorsque les stagiaires et apprentis ne sont pas équipés en matériel informatique ou ne disposent pas de connexion internet :

- les organismes de formation et CFA peuvent prêter des équipements aux stagiaires et apprentis ;
- les stagiaires et apprentis peuvent se rendre dans des tiers-lieux ;
- l'organisme de formation peut organiser l'accueil physique des stagiaires et apprentis pour une formation à distance sur site (équipement de salle).

22. Si la formation à distance se déroule dans un tiers-lieu, qui fournit l'attestation de déplacement ?

L'organisme de formation doit fournir l'attestation de déplacement.

23. Les stages en entreprise des élèves de classe de 3^{ème} restent-ils obligatoires ?

Non. Le stage d'observation d'une semaine en entreprise qui doit se dérouler durant l'année de 3^{ème} est, cette année, rendu exceptionnellement facultatif en raison de la crise sanitaire et de la situation économique qui en découle. Il est néanmoins vivement conseillé par le ministère de l'Éducation pour les bénéfices que les élèves tirent de cette expérience. En l'absence de stage, des formations sur le monde du travail seront proposés aux collégiens.

24. Quelles sont les dispositions spécifiques à l'enseignement supérieur ?

Le ministère de l'Enseignement supérieur procède régulièrement à la mise à jour de sa FAQ.
Pour en savoir plus, consultez le lien : <https://www.etudiant.gouv.fr/fr/faq#1>.