

## La formation professionnelle Fiche juridique

Que ce soit un souhait du salarié ou de l'employeur, les salariés du particulier employeur ont la possibilité d'élargir leurs compétences, développer leur savoir-faire, obtenir un titre professionnel grâce à la formation professionnelle.

La formation continue est un droit dont bénéficie le salarié dès la 1<sup>ère</sup> heure travaillée chez son employeur dans le cadre du plan de développement des compétences.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le droit individuel à la formation (DIF) est supprimé au profit du compte personnel de formation (CPF).

Un nouvel accord relatif à la professionnalisation des salariés du particulier employeur entre en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2021.

### Le plan de développement des compétences :

La mise en œuvre du plan de développement des compétences relève de l'initiative de l'employeur, qui n'a pas besoin de recueillir l'accord du salarié sur le choix de l'action envisagée dès lors que l'action de formation se déroule sur le temps de travail.

Aucune ancienneté n'est requise pour organiser un départ en formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

Le salarié peut bénéficier de 58 heures de formation par an.

Lorsque l'employeur a un seul employeur, l'employeur unique est l'employeur porteur.

Si le salarié a plusieurs employeurs, le départ en formation est géré par un seul employeur qui devient l'employeur porteur.

L'employeur porteur donne mandat à l'APNI (Association Paritaire Nationale Interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés) afin d'assurer la prise en charge directe des rémunérations et des frais de vie pendant le suivi des formations. L'APNI devient alors employeur relais.

Si la formation se déroule sur le temps de travail du salarié, l'accord du salarié n'est pas obligatoire.

Ce temps de formation est assimilé à du travail effectif.

En cas de salarié multi employeurs, le salarié adresse à ses employeurs non porteurs une demande écrite d'autorisation d'absence pour formation.

À noter que la rémunération des heures se fera au taux horaire prévu au contrat de travail de l'employeur porteur.

Si la formation se déroule en dehors du temps de travail, le salarié doit donner son accord à l'employeur porteur.

Il perçoit une allocation de formation dont le montant est déterminé chaque année.

### Le compte personnel de formation (CPF) :

Le CPF est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans occupant un emploi ou à la recherche d'un emploi, jusqu'à son départ en retraite.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le CPF est crédité de 500 € par an pour les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année.

Un prorata est effectué si le salarié a travaillé en dessous de cette durée.

Le CPF est plafonné à 5000 €.

Des conditions particulières sont prévues pour les salariés handicapés accueillies en ESAT et pour les salariés peu qualifiés.

Un service dématérialisé géré par la Caisse des dépôts et consignations (<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>) permet à chaque titulaire de :

- inscrire les heures de DIF acquises et non utilisées ;
- prendre connaissance des droits crédités sur son CPF.

La mobilisation du CPF ne peut avoir lieu qu'avec l'accord exprès du salarié.

L'accord de l'employeur n'est pas nécessaire lorsque la formation a lieu en dehors du temps de travail.

Si la formation a lieu durant le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le calendrier de la formation mais également sur son contenu (sauf dans certains cas).

Lorsque la formation a lieu sur le temps de travail habituel du salarié, l'employeur est tenu de maintenir sa rémunération. Si la formation se déroule en dehors du temps de travail, aucune allocation de formation n'est prévue par la loi.

Une prise en charge de la formation peut être effectuée par l'OPCA (Agefos PME). Celle-ci comprend, dans certaines mesures :

- les frais pédagogiques et les frais annexes ;
- le remboursement de la rémunération versée au salarié.

*Pour tout renseignement sur les modules de formation, le particulier employeur est invité à contacter IPERIA l'Institut au 0 800 820 920 (appel gratuit depuis un poste fixe).*