

5

Gestion du personnel en temps de crise : la formation

Pendant l'activité partielle

Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, d'actions de formation.

➤ Pourquoi faire ?

- Miser sur la performance de l'entreprise au moment de la reprise.
- Optimiser les temps d'inactivité liés à l'activité partielle, en utilisant ceux-ci pour développer les compétences des salariés et garantir à ces derniers un revenu supérieur à la seule indemnisation au titre de l'activité partielle par le versement de l'allocation de formation.
- Favoriser l'employabilité des salariés.

➤ Quelle(s) formation(s) ?

En application des articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du Code du travail, les actions de formation qui peuvent être proposées dans le cadre de l'activité partielle sont les suivantes :

- Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;
- Les actions de promotion professionnelle ;
- Les actions de prévention ;
- Les actions de conversion ;
- Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise ;
- Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;
- Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de l'expérience ;
- Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;
- Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française ;
- Les actions de formation continue relatives au développement durable et à la transition énergétique.

Dans tous les cas, cette formation doit :

- Soit être enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Soit être reconnue dans la classification de la convention collective nationale de branche ;
- Soit ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle.

5

Gestion du personnel en temps de crise : la formation

➤ Comment mettre en œuvre la formation pendant une période d'activité partielle ?

- Les heures d'activité partielle utilisées pour réaliser des actions de formation sont considérées comme des heures chômées et non comme du temps de travail effectif.
A ce titre, elles ne sont ni assujetties au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations de Sécurité sociale.

■ Quelles formations ?

La réforme de l'activité partielle supprime toutes les limitations qui pouvaient subsister portant sur la nature des formations mises en œuvre pendant les périodes d'activité partielle : tous types de formations pourront être mobilisés pendant les heures chômées, y compris celles relevant du plan de formation.

■ Comment financer ?

Outre le financement des actions de formation par l'entreprise elle-même ainsi que par l'OPCA Construction, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) contribue au financement d'actions de formation pour les salariés placés en activité partielle.

Pour les actions liées aux salariés, la prise en charge du FPSPP s'établit à 100 % du coût pédagogique des actions de formation prises en charge par l'OPCA.

Pour les actions liées à la mise en œuvre de l'opération (frais de gestion, frais d'information, frais d'ingénierie), la prise en charge s'établit en fonction des modalités qualitatives et financières précisées dans la demande de subvention, et dans la limite maximale de plafonds par catégorie de frais.

Afin de bénéficier d'une prise en charge financière de la formation et de l'allocation de formation, nous vous invitons à vous rapprocher de l'OPCA de la Construction : « CONSTRUCTYS »¹.

■ Quelle indemnisation ?

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70% de sa rémunération brute, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure à la durée collective de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Pendant les actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité est portée **par l'employeur** à 100% de la rémunération nette antérieure du salarié.

¹ Constructys Région Parisienne : 01.42.27.49.49.

5

Gestion du personnel en temps de crise : la formation

Contact

<p>FFB Grand Paris <i>Direction des Affaires Sociales</i></p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Conseil en Droit Social par téléphone au 01 40 55 11 10▪ Alexis DE MONTGOLFIER <p>Service Formation Tél. : 01 40 55 10 95 E-mail : demontgolfiera@grandparis.ffbatiment.fr</p>
---	--

En savoir plus

- Loi de la sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013
- Info DAS n° 017 du 14 janvier 2014 – L'activité partielle
- Décret n° 2013-551 du 26 juin 2013
- Circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013
- Document technique DGEFP, relatif à l'activité partielle, septembre 2013