

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. Est-il prévu de prolonger les contrats d'apprentissage et de professionnalisation en raison de la crise sanitaire ?	1
2. Quelles sont les aides dont je peux bénéficier pour l'embauche d'un apprenti ou d'un jeune en contrat de professionnalisation ?	2
3. Puis-je reporter les entretiens professionnels récapitulatifs de mes salariés compte-tenu du contexte de crise sanitaire ?	2
4. Dois-je réaliser un entretien professionnel pour les salariés placés en activité partielle qui reprennent leur activité ?	3
5. Que dois-je faire si mon salarié doit suivre une formation obligatoire ?	3
6. La durée de validité des CACES est-elle prolongée pendant la période d'urgence sanitaire ?	4
7. Mon salarié n'a pas pu renouveler sa FCO. Sa carte de qualification de conducteur est-elle encore valable ?	4
8. Mon entreprise est en activité partielle. Puis-je bénéficier du FNE-Formation ?	4
9. Quelles sont les mesures d'accompagnement mises en place par Constructys ?	7

1. Est-il prévu de prolonger les contrats d'apprentissage et de professionnalisation en raison de la crise sanitaire ?

Oui. L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle autorise la prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, pour tenir compte de la suspension de l'accueil des apprentis et des stagiaires par les centres de formation d'apprentis et les organismes de formation depuis le 16 mars 2020.

Ainsi, si vous avez conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la date de fin d'exécution avait lieu **entre le 12 mars et le 31 juillet 2020**, vous pourrez le prolonger par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement. Cette prolongation permettra à l'apprenti ou au salarié en contrat de professionnalisation d'aller jusqu'au bout de sa formation et de passer les examens dans le cadre de son contrat.

Dans ce cas et à titre dérogatoire, les dispositions liées à la durée des contrats, à l'âge maximal du bénéficiaire et à la durée de formation ne sont pas applicables.

2. Quelles sont les aides dont je peux bénéficier pour l'embauche d'un apprenti ou d'un jeune en contrat de professionnalisation ?

Pour encourager et inciter les entreprises à continuer à recruter des salariés en contrat d'apprentissage malgré le contexte économique difficile, le gouvernement a créé une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis.

Le montant de cette aide est de :

- 5 000 euros pour un apprenti de moins de 18 ans ;

- 8 000 euros pour un apprenti majeur ;

par contrat préparant à un diplôme ou à un titre jusqu'au niveau Bac+5.

Pour les contrats signés à compter du 1er juillet 2020 et jusqu'au 28 février 2021, cette aide sera versée :

- aux entreprises de moins de 250 salariés sans condition ;

- et aux entreprises de plus de 250 salariés dans les conditions suivantes :

- pour les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage, elles ne doivent pas être redevables de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) au titre des rémunérations versées en 2021,
- pour celles qui ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage, elles doivent justifier d'un pourcentage minimal de salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, dans leurs effectifs au 31 décembre 2021.

Les modalités doivent être définies par décret non paru à ce jour (faute de quoi elles devront rembourser les sommes perçues.)

Notez-le : à l'issue de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, [les entreprises éligibles à l'aide unique](#) pourront bénéficier de cette aide jusqu'à la fin du contrat.

L'Etat a étendu également cette aide exceptionnelle pour les employeurs qui recrutent des salariés en contrat de professionnalisation. Les conditions et les modalités de versement de cette aide doivent être encore fixées par décret.

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

Oui. L'ordonnance du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle diffère jusqu'au 31 décembre 2020 la réalisation par l'employeur des entretiens professionnels « bilan » de chaque salarié.

Ainsi, les entretiens professionnels récapitulatifs qui devaient intervenir au cours de l'année 2020 peuvent être reportés, à l'initiative de l'employeur, jusqu'au 31 décembre 2020.

Cet entretien récapitulatif doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Le Code du travail ne prévoit pas de modalité spécifique concernant l'organisation de l'entretien professionnel. A priori rien ne s'oppose à ce que l'entretien professionnel soit réalisé sous forme de visioconférence à condition qu'il respecte bien les conditions énoncées à l'article L.6315-1 du Code du travail et en particulier qu'il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Jusqu'au 31 décembre 2020, il existe deux possibilités **pour les employeurs de 50 salariés et plus** pour justifier de leurs obligations :

- Soit en appliquant 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 ;
- Soit en appliquant 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 et progression salariale ou professionnelle.

Ce droit d'option s'applique de manière individuelle. L'employeur applique l'option salarié par salarié.

Il n'y a pas de durée minimum exigée pour les formations. Par ailleurs, les formations peuvent être réalisées en tout ou partie, en centre de formation, à distance, ou en situation de travail.

Dans le cas où une entreprise de 50 salariés et plus n'aurait pas respecté ses obligations, l'abondement du compte personnel de formation du ou des salariés concernés devra être effectué avant le 1^{er} mars 2021.

Notez-le : Un accord collectif d'entreprise peut prévoir une périodicité des entretiens différente de celle prévue par la loi.

Toutes les informations sur les entretiens professionnels sont disponibles [ICI](#)

4. 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.

5. Que dois-je faire si mon salarié doit suivre une formation obligatoire ?

Extrait du FAQ du Ministère du Travail – Coronavirus : Questions/réponses pour les entreprises et les salariés - (mise à jour du 26.05.20).

Le renouvellement des formations à la charge de l'employeur, en matière de santé et de sécurité au travail (formations amiante, rayonnements ionisants, risques électriques, ...) entre dans le champ d'application de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 modifiée.

Les entreprises pourront différer la mise en œuvre de leurs obligations arrivant à échéance entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020 inclus. Ces formations qui devaient être accomplies pendant cette période seront réputées avoir été faites à temps si elles ont été effectuées dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, deux mois.

Ainsi, quelle que soit la formation concernée, l'employeur est réputé avoir satisfait à son obligation si le renouvellement de la formation arrivant normalement à échéance entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020 inclus est dispensé avant le 23 août 2020.

Attention, lorsque l'employeur recourt à des organismes de formation, il lui est recommandé de s'adresser au plus tôt à eux afin de planifier le report des formations et ce afin d'éviter une surcharge des organismes à l'issue de la période d'urgence sanitaire.

A contrario, ces dispositions ne s'appliquent pas aux primo-obligations comme les formations avant affectation au poste de travail, vérifications initiales, premières demandes de certification ou d'accréditation.

6.La durée de validité des CACES est-elle prolongée pendant la période d'urgence sanitaire ?

Oui. La durée de validité des CACES arrivant à échéance entre le 12 mars et le 10 août 2020 est prolongée jusqu'au 31 octobre 2020.

A noter : les organismes de formation proposant les formations et les tests CACES rouvrant progressivement depuis le 11 mai 2020, il est conseillé de réserver la formation et la date du passage du test auprès de votre organisme le plus rapidement possible.

7.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 1er 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 à compter du 4 juin 2020.

8.Mon entreprise est en activité partielle. Puis-je bénéficier du FNE-Formation ?

Oui. Dans le cadre de la crise du Covid-19, le FNE-Formation a été renforcé de manière temporaire afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle.

- Quelles sont les entreprises éligibles ?

Toute entreprise touchée par les conséquences économiques de la crise du COVID-19 et ayant recours à l'activité partielle est éligible. Il n'y a pas de critère de taille d'entreprise ou de secteur d'activité.

- Quels sont les salariés éligibles ?

Tous les salariés, à l'exception des alternants sont éligibles, indépendamment de leur catégorie socio-professionnelle ou de leur niveau de diplôme. Pour les contrats courts (ex : CDD), ils doivent demeurer salariés jusqu'à l'expiration de la durée de la convention. L'entreprise doit établir la liste nominative des personnes placées en activité partielle et suivant les formations. Le contrat de travail étant suspendu pendant la période d'activité partielle, l'employeur doit recueillir l'accord écrit du salarié pour le suivi de la formation.

Si vous avez des salariés en activité partielle et d'autres pas, vous pouvez également faire une demande de FNE-Formation pour ces derniers. La date limite du 31 mai 2020 est supprimée. La rémunération des salariés hors activité partielle sera toutefois à la charge de l'employeur, selon le droit commun (100 % de la rémunération nette).

- Quelles sont les formations éligibles ?

Sont éligibles au FNE-Formation, les actions de formation, certifiantes ou non, y compris les formations réalisées à distance notamment dans le cadre du plan de formation, les bilans de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Sont en revanche exclues du dispositif 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) et les formations par apprentissage ou par alternance. Les formations permettant le renouvellement d'une habilitation ou certification individuelle nécessaire à l'exercice de l'activité professionnelle du salarié sont toutefois éligibles.

La formation doit permettre au salarié de développer des compétences et renforcer son employabilité, quel que soit le domaine concerné. La durée de la formation ne doit pas excéder le nombre d'heures en activité partielle.

Les actions doivent être proposées et réalisées par un prestataire externe dûment déclaré. Elles peuvent être réalisées en présentiel depuis le 2 juin comme à distance.

- À partir de quelle date les actions de formation peuvent-elles être incluses dans une convention FNE-formation ?

La convention FNE formation doit en principe être signée avant le début des actions de formation. Au regard du contexte exceptionnel lié à la crise sanitaire du COVID-19, le Gouvernement a décidé d'assouplir ce principe en considérant que les actions mises en place **à compter du 1er mars 2020** pourront être prises en charge de manière rétroactive, à condition d'être intervenues pendant le placement en activité partielle des salariés concernés.

- Quel est le montant de l'aide ?

Le FNE-formation intervient sur les coûts pédagogiques. L'État prend en charge 100 % des coûts pédagogiques engagés dans le cadre du FNE-Formation sans plafond horaire. Les frais annexes comme les coûts d'hébergement et de transport peuvent également être pris en charge.

Les coûts pris en charge dans ce cadre ne couvrent pas les salaires, déjà soutenus par l'activité partielle. Pour rappel, les salariés en formation pendant la période d'activité partielle voient leur rémunération alignée sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle : 70 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (soit environ 84 % du salaire net).

Pour les salariés hors activité partielle, leur rémunération est à la charge de l'employeur, selon le droit commun (100 % de la rémunération nette).

Lorsque le projet concerne des coûts pédagogiques inférieurs à 1 500 € TTC par salarié, la Direccte peut donner son accord, dès lors que les actions répondent aux critères d'éligibilité. En revanche, au-delà de ce montant, le dossier doit faire l'objet d'une instruction plus détaillée, afin de trouver des solutions au besoin de l'entreprise pour un coût adapté.

Le ministère du Travail rappelle que les organismes financeurs doivent veiller à l'adéquation financière des prestations achetées aux besoins de formation, à l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, à l'innovation des moyens mobilisés et aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues.

L'aide de l'État fera l'objet de deux versements :

- une avance de 50 % après la signature de la convention et le démarrage effectif de l'opération attesté par l'entreprise;
- le solde sur la base du contrôle de service fait final et au regard du respect des engagements pris par l'entreprise, notamment en termes de maintien dans l'emploi.

En contrepartie des aides de l'État, l'employeur doit s'engager à maintenir dans l'emploi le salarié formé pendant toute la période de la convention.

- Quelle est la procédure à suivre ?

L'entreprise intéressée par ce dispositif doit signer [une convention de formation FNE](#) avec la Direccte dont elle relève. La convention définit les conditions et modalités de mise en place de l'aide du FNE-Formation. Elle précise notamment le nombre de salariés concernés ainsi que le volume d'heures de formation envisagé et le montant des aides engagées dans le cadre de ce dispositif.

- Quelles sont les pièces à produire pour le dépôt de la demande de FNE Formation ?

Les pièces à produire par l'entreprise pour le dépôt complet de sa demande de subvention sont les suivantes :

- [demande de subvention renseignée](#), comprenant la proposition commerciale de l'organisme de formation,
- copie de la décision d'autorisation de mise en activité partielle ou courriel de l'agence de services et de paiement (ASP) en cas de validation tacite,
- liste des salariés concernés par la demande.

La proposition commerciale / devis détaillé doit contenir les indications suivantes :

- intitulé de l'action,
- objectif et le contenu de l'action,
- durée et la période de réalisation,
- modalités de déroulement de l'action,
- prix de l'action.

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

Une entreprise nationale peut faire une demande auprès de la Direccte de son siège social en rattachant ses établissements sans que ceux-ci n'aient à effectuer individuellement une déclaration via les autres Direccte des régions dans lesquelles ils sont implantés.

- Comment se passe la formation en cas de reprise d'activité de l'entreprise ?

La reprise de l'activité a des conséquences sur la formation du salarié qui sort de l'activité partielle. La formation reste prise en charge par le FNE-Formation, y compris si la sortie du dispositif d'activité partielle concerne toute l'entreprise. Elle peut être suivie sur le temps de travail (le salarié est alors payé à 100 % par l'employeur, étant en temps de travail effectif) ou hors temps de travail si le contexte de l'entreprise l'impose (l'accord du salarié est alors indispensable). Si la formation est interrompue, l'aide du FNE-Formation est revue au prorata du temps de formation accompli.

9. Quelles sont les mesures d'accompagnement mises en place par Constructys ?

Afin d'accompagner les entreprises dans la relance de leur activité, Constructys se mobilise et lance un plan d'accompagnement global « Former pour bâtir une relance de façon pérenne ».

Ce plan vise quatre objectifs :

1 – Accompagner les entreprises pour sécuriser la reprise d'activité

2 – Développer les compétences pour relancer l'activité

3 – Optimiser les leviers et moyens de financement

4 – Soutenir et développer l'alternance

Parmi les mesures adoptées, Constructys met en place des conditions de participation financières optimisées :

- Triplement des budgets annuels « Coûts pédagogiques » au titre du Plan de Développement des Compétences pour toutes les entreprises de moins de 50 salariés

Budget annuel « coûts pédagogiques »	4 000 € HT/an/entreprise x 3 = 12 000 € HT
	4 500 € HT/an/entreprise inactive x 3 = 13 500 € HT

- Participation aux frais de salaires dans la limite de 13 € HT/heure/stagiaire pour les entreprises de moins de 50 salariés des Travaux Publics jusqu'à la fin du mois de juillet.
- Financement de l'aide à la fonction des maîtres d'apprentissage à hauteur de 1000 € pour les apprentis préparant un CAP technique.
- Mise en place de conventions FNE-FORMATION Régionales/Direction régionales de Constructys, permettant aux entreprises de bénéficier d'une prise en charge à 100% des coûts pédagogiques des formations des salariés en activité partielle et élargie à titre exceptionnel aux autres salariés.



Retrouvez toutes les informations sur ce plan d'accompagnement sous le lien suivant :
<https://www.constructys.fr/constructys-lance-son-plan-daccompagnement-a-la-relance-former-pour-batir-une-relance-de-facon-perenne/>