

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

1. Les centres de formation peuvent-ils encore accueillir des stagiaires et des apprentis ?	2
2. Que dois-je faire puisque mon CFA n'accueille plus d'apprentis ?.....	2
3. Si je place mon apprenti en activité partielle, l'activité partielle est-elle valable seulement pour le temps passé en entreprise ou également pour le temps passé ou prévu en CFA ?	2
4. Quelle est la rémunération d'un apprenti placé en activité partielle ?	3
5. La période de chômage partiel allonge-t-elle la durée du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?	3
6. Est-il prévu de prolonger les contrats d'apprentissage et de professionnalisation en raison de la crise sanitaire ?	3
7. Mon apprenti doit garder son enfant car sa crèche ou son école est fermée. Que dois-je faire ? ..	3
8. Que dois-je faire si mon salarié doit suivre une formation obligatoire (ex. : formation à la prévention des risques liés à l'amiante, rayonnements ionisants, risques électriques...) ?	3
9. Mon entreprise est en activité partielle. Puis-je bénéficier du FNE-Formation ?	4
10. Que se passe-t-il en cas d'annulation de ma formation mise en œuvre dans le cadre du Compte personnel de formation ?	5
Comment se déroule l'annulation d'une action de formation par le stagiaire ?	5
Comment se déroule l'annulation d'une action de formation par l'organisme de formation ?	5
11. Les examens et les concours sont-ils reportés ou annulés ?	5
12. Puis-je poursuivre ma formation si je suis salarié ou demandeur d'emploi (inscrit ou non à Pôle Emploi) en formation professionnelle ?	6
13. J'ai commencé un projet de transition professionnelle : mon employeur doit-il me réintégrer au sein de l'entreprise ?	7
14. Constructys poursuit-il le traitement de mes dossiers ?	7
15. Comment Constructys poursuit-il la prise en charge des formations pendant la période de crise liée au coronavirus ?	7
16. Puis-je reporter les entretiens professionnels récapitulatifs de mes salariés compte-tenu du contexte de crise sanitaire ?	7

1. Les centres de formation peuvent-ils encore accueillir des stagiaires et des apprentis ?

Non. Afin de ralentir la propagation du virus Covid-19, les établissements d'enseignement et de formation ne peuvent plus accueillir du public **jusqu'au 11 mai 2020**. Cette disposition met en sommeil toute activité de formation continue présentielle et vise l'ensemble des personnes en formation quel que soit leur statut. Sont donc concernés les apprentis, les personnes en contrat de professionnalisation (quel que soit leur âge), les salariés et les demandeurs d'emploi en formation.

Il s'agit **d'une suspension** des activités de formation **et non de leur annulation**. Les contrats et marchés ne sont pas remis en cause, seul leur calendrier de réalisation est repoussé. Le Ministère invite les organismes de formation et les CFA à poursuivre l'activité, à travers des modalités de formation à distance lorsque cela est possible.

Pour accompagner les CFA et les organismes de formation à recourir à la formation à distance, le Ministère a mis à disposition des centres de formation, de leurs stagiaires ou apprentis, des outils et des contenus numériques : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/coronavirus/formation-a-distance/>

2. Que dois-je faire puisque mon CFA n'accueille plus d'apprentis ?

L'ensemble des CFA du territoire national a reçu pour consigne de ne plus recevoir d'apprentis à compter du lundi 16 mars 2020. La formation doit, dans la mesure du possible, se poursuivre à distance.

Si le CFA met en place des cours à distance, deux situations en accord avec l'employeur permettent de continuer à suivre le cycle normal du calendrier d'alternance :

- L'apprenti les suit de chez lui, s'il possède l'équipement le permettant ;
- L'apprenti les suit en entreprise (siège ou en agence mais ni sur chantier ou en atelier), quand les conditions le permettent et que l'entreprise a la possibilité de mettre à sa disposition l'équipement adéquat.

Par ailleurs, l'apprenti étant un salarié de l'entreprise, il bénéficie à ce titre des mêmes dispositions que les autres salariés (télétravail, activité partielle, garde d'enfant).

De façon à limiter les déplacements de tout personnel non indispensable sur les chantiers et dans les ateliers, il est recommandé de ne pas autoriser les apprentis, stagiaires et alternants à se rendre sur chantier et atelier. Le contrat de travail ne doit pas être rompu, la formation doit dans la mesure du possible se poursuivre à distance et l'apprenti doit continuer d'être rémunéré par son employeur.

3. Si je place mon apprenti en activité partielle, l'activité partielle est-elle valable seulement pour le temps passé en entreprise ou également pour le temps passé ou prévu en CFA ?

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.

Ainsi, il n'y a pas lieu de déduire le temps passé par l'apprenti pour ses cours à distance.

4. Quelle est la rémunération d'un apprenti placé en activité partielle ?

Pour les apprentis et les contrats de professionnalisation dont la rémunération est **inférieure** au SMIC, l'indemnité d'activité partielle sera égale à leur rémunération antérieure, qu'il s'agisse de la rémunération légale ou de la rémunération conventionnelle.

Pour les apprentis et les contrats de professionnalisation dont la rémunération est égale ou supérieure au SMIC, les mêmes dispositions que celles des autres salariés leur sont applicables : l'employeur verse une indemnité équivalente à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure, qui ne peut être inférieure à 8,03 euros (soit le SMIC).

5. La période de chômage partiel allonge-t-elle la durée du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?

Non, pas forcément. Le fait que le salarié soit placé en activité partielle ne conduit pas automatiquement à la prolongation de son contrat. En effet, les modalités de réalisation de la formation à distance sont facilitées afin de permettre, autant que possible, la poursuite de la formation selon le calendrier initialement prévu. En revanche, si la session de formation est reportée ou si l'ensemble de la formation n'a pu être réalisée à distance voire l'examen décalé, il pourra s'avérer nécessaire de prolonger le contrat par avenant.

6. 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.

7. Mon apprenti doit garder son enfant car sa crèche ou son école est fermée. Que dois-je faire ?

Dans ce cas, comme pour les autres salariés, vous pouvez déclarer un arrêt de travail *via* le téléservice « declare.amelie.fr » (cf. *supra*).

8. Que dois-je faire si mon salarié doit suivre une formation obligatoire (ex. : formation à la prévention des risques liés à l'amiante, rayonnements ionisants, risques électriques...) ?

Extrait du FAQ du Ministère du Travail – Coronavirus : Questions/réponses pour les entreprises et les salariés - (mise à jour du 4.04.20).

Le renouvellement des formations, à la charge de l'employeur, en matière de santé et de sécurité au travail entre dans le champ d'application de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 qui a pour effet de reporter le délai dans lequel doit être accompli tout acte à la fin d'une période ne pouvant excéder deux mois courant à compter de la date de la cessation de l'état d'urgence sanitaire augmentée d'un mois (soit, à ce jour le 24 juin 2020, mais cette date pourra être modifiée en fonction de l'évolution de l'état d'urgence sanitaire).

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 24 juin 2020 est dispensé avant le 24 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.

9. 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.

L'ensemble des entreprises ayant des salariés placés en activité partielle sont éligibles pour ces salariés à l'exception des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation. Il n'y a pas de critère de taille d'entreprise ou de secteur d'activité. Tous les salariés, à l'exception des alternants sont éligibles, indépendamment de leur catégorie socio-professionnelle ou de leur niveau de diplôme. 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.

Sont éligibles au FNE-Formation, les actions de formation, 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. Seules sont exclues du dispositif les formations relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité incombant à l'employeur et les formations par apprentissage ou par alternance. 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 peut excéder la période d'activité partielle.

L'État prend en charge 100 % des coûts pédagogiques engagés dans le cadre du FNE-Formation sans plafond horaire. 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).

Lorsque le projet concerne des coûts pédagogiques inférieurs à 1 500 € 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, notamment sur la justification du niveau du coût horaire.

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.

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.

A cette convention, l'entreprise doit joindre [un dossier de demande de subvention](#) au titre du FNE-Formation pour des salariés placés en activité partielle.

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.

10. Que se passe-t-il en cas d'annulation de ma formation mise en œuvre dans le cadre du Compte personnel de formation ?

Toutes les annulations de formations effectuées **depuis le 12 mars 2020** sont considérées comme relevant d'un cas de force majeure. Dans ce cas, ni le stagiaire ni le prestataire de formation ne peuvent être tenus responsables de la non-exécution de la formation. En conséquence, les comptes des titulaires seront recrédités des droits CPF mobilisés et les personnes ayant financé une partie du montant de la formation par du reste à charge, seront remboursés du montant intégral.

L'annulation des sessions qui ne peuvent se tenir n'est pas automatique. La demande d'annulation doit être faite soit par le titulaire du CPF, soit par le prestataire de formation.

Comment se déroule l'annulation d'une action de formation par le stagiaire ?

Le titulaire doit faire la demande d'annulation dans son espace sécurisé après authentification sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.

Comment se déroule l'annulation d'une action de formation par l'organisme de formation ?

L'organisme de formation doit annuler la formation dans l'Espace des Organismes de Formation (EDOF) sur le site www.of.moncompteformation.gouv.fr.

Les indemnités d'annulation mentionnées dans les Conditions Générales d'Utilisation du CPF ne sont pas applicables en cas de force majeure même durant la période des 7 jours précédant le début de la formation. L'organisme de formation ne pourra ainsi donc prétendre à aucune indemnisation en cas d'absence.

La session peut être reportée. Ce report ne peut se faire qu'après accord des deux parties et à condition que la nouvelle session ait lieu une fois les mesures de restriction liées au Covid-19 levées, soit a minima après le 15 avril 2020. Les stagiaires pourront mobiliser à nouveau leurs droits CPF sur www.moncompteformation.gouv.fr

11. Les examens et les concours sont-ils reportés ou annulés ?

À ce jour, les examens nationaux et les concours en fin d'année scolaire sont annulés et sont remplacés par des examens sur dossiers (livret scolaire et contrôle en cours de formation (CCF).

- Pour la délivrance du diplôme national du brevet et du baccalauréat général, technologique et professionnel, les épreuves terminales sont annulées. L'ensemble des épreuves seront validées à partir des notes du livret scolaire, à l'exception de l'épreuve orale du baccalauréat de français qui est maintenue (semaine du 26 juin au 4 juillet). Les notes acquises lors des CCF sont conservées.
- Pour la délivrance des diplômes du BEP ou du CAP, le jury analysera le livret scolaire, notamment les notes obtenues tout au long de l'année scolaire 2019-2020 (à l'exception de la période de confinement) et inscrites dans le livret scolaire, ainsi que les notes obtenues en CCF.
- Pour la délivrance du BTS, les épreuves terminales sont annulées. Les notes obtenues dans le cadre du CCF demeurent acquises. Pour les autres épreuves, la moyenne des notes de l'année sera retenue.

Toutes les informations sont disponibles [ICI](#).

À titre exceptionnel pour l'année 2020, les épreuves écrites des concours postbac permettant d'accéder aux formations sélectives du premier cycle de l'enseignement supérieur seront remplacées par un examen des dossiers académiques des candidats, dans le cadre de la procédure nationale de préinscription via la plate-forme Parcoursup. Les écrits des autres concours nationaux initialement programmés pendant les mois d'avril et de mai de cette année sont reportés et seront réorganisés à partir de la fin du mois de mai. Cela concerne aussi les concours d'entrée dans les grandes écoles.

12. Puis-je poursuivre ma formation si je suis salarié ou demandeur d'emploi (inscrit ou non à Pôle Emploi) en formation professionnelle ?

Oui. Dès lors que l'organisme de formation ou le centre de formation est en capacité d'assurer la poursuite de la formation à distance, le bénéficiaire de la formation doit continuer la formation proposée.

Si la session de formation est suspendue, elle reprendra, quand cela sera possible, au stade où elle a été arrêtée. Dans tous les cas, le principe est le maintien d'une rémunération pour le bénéficiaire de la formation :

- Pour les demandeurs d'emploi inscrits ou non à Pôle Emploi : votre rémunération est maintenue, y compris si la formation est suspendue ; il en va de même de votre protection sociale
- Pour les salariés, y compris en contrat en alternance :
 - si vous n'êtes pas en activité partielle, votre rémunération est maintenue ;
 - si vous êtes en activité partielle, vous serez indemnisé dans ce cadre.

Pour rappel :

- L'indemnisation des salariés en formation est la suivante :
 - si l'entreprise a donné son accord pour une formation avant le 28 mars 2020 : 100 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés ;
 - si l'entreprise a donné son accord pour une formation après le 28 mars 2020 : 70 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (soit environ 84 % du salaire net).
- L'indemnisation des apprentis et des bénéficiaires de contrats de professionnalisation est la suivante :
 - pour les apprentis et les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation et dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC, l'indemnité d'activité partielle sera égale à leur rémunération antérieure, qu'il s'agisse de la rémunération légale ou de la rémunération conventionnelle ;
 - pour les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation qui touchaient antérieurement une rémunération égale ou supérieure au SMIC, les mêmes dispositions que celles des autres salariés leur sont applicables : l'employeur verse une indemnité équivalente à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure, qui ne peut être inférieure à 8,03 euros (soit le SMIC).

13. J'ai commencé un projet de transition professionnelle : mon employeur doit-il me réintégrer au sein de l'entreprise ?

Oui. Lorsque le salarié effectue son projet de transition professionnelle pendant la durée de son contrat de travail (CDI ou CDD) et qu'il ne peut réaliser l'action de formation en raison d'une fermeture exceptionnelle de l'organisme de formation, il doit faire une demande de retour anticipé auprès de son employeur, de manière temporaire pendant la période de fermeture. L'employeur doit réintégrer le salarié au sein de l'entreprise.

14. Constructys poursuit-il le traitement de mes dossiers ?

Oui. Les services de Constructys continuent à traiter vos demandes de prise en charge et vos demandes de remboursement des frais des actions réalisées pour tous les dispositifs de formation : par email, ou via la plateforme « e.Gestion » pour les entreprises adhérentes.

15. Comment Constructys poursuit-il la prise en charge des formations pendant la période de crise liée au coronavirus ?

Les activités de formation étant suspendues mais non annulées, les accords de prise en charge de Constructys restent valides, seul leur calendrier de réalisation est modifié. De manière générale, les engagements financiers sont maintenus et seront payés par Constructys.

Pour les organismes de formation, le principe est de privilégier le maintien de l'activité, lorsque les formations peuvent se poursuivre, par un enseignement à distance. Dans ce cas, Constructys maintient le financement de la prestation selon l'accord de prise en charge préalablement émis sans modification des conditions de prise en charge.

Constructys s'engage à faire évoluer et à assouplir un certain nombre de règles de manière à faciliter la bascule vers des formations à distance et leur prise en charge. Ainsi, les règles de contrôle de « service fait » de Constructys évoluent pour permettre l'organisation de la formation à distance avec des modes de preuve facilités et allégés. Constructys a mis en place un nouveau modèle de certificat de réalisation d'une action sur son site internet (Espace demande de prise en charge).

Toutefois, si des formations à distance ne peuvent être mises en œuvre, les décalages éventuels des sessions seront facilités en évitant d'avoir recours à un nouvel accord de prise en charge. Une simple information adressée à Constructys rappelant les références du dossier concerné est requise.

Les conditions de maintien des prises en charge par Constructys pour le plan de développement des compétences, l'apprentissage et les contrats de professionnalisation sont détaillées sur www.constructys.fr.

16. 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.