

AVENANT N°1
DE PROROGATION ET DE REVISION DE L'ACCORD TRIENNAL SUR LA FORMATION
PROFESSIONNELLE AU SEIN DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE (UES) CAPGEMINI
DU 11 DECEMBRE 2015

Entre :

Les sociétés de l'Unité Économique et Sociale Capgemini, représentées par Monsieur Bruno DUMAS, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité,

d'une part,

Et

Les délégations suivantes :

- La Fédération Communication, Conseil, Culture (CFDT),
- Le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC),
- Le syndicat SICSTI (CFTC),
- Le syndicat national CGT Capgemini,
- La Fédération des employés et Cadres CGT-FO,

d'autre part,

ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

Il est convenu ce qui suit :

SG
MB
F. D.
RD 1

PREAMBULE

L'accord triennal sur la formation professionnelle au sein de l'UES Capgemini du 11 décembre 2015 arrive à échéance le 31 décembre 2018.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (loi n°2018-771 du 5 septembre 2018), dite « loi Avenir », a été publiée au journal officiel le 6 septembre 2018. De nombreux décrets d'application nécessaires à sa mise en œuvre sont attendus jusqu'au 31 décembre 2018 et en 2019.

En outre, les élections professionnelles au sein de l'UES Capgemini vont être organisées aux mois de mai et juin 2018.

Ainsi, afin de se donner le temps de négocier un nouvel accord dans les meilleures conditions, les parties conviennent de proroger l'accord du 11 décembre 2015 précité.

Toutefois, les signataires du présent avenant entendent profiter de la négociation de la prolongation de l'accord pour traduire dans le dispositif de la formation professionnelle les principaux changements issus de la loi Avenir, à savoir la mise en avant des « compétences » au cœur du dispositif de la formation professionnelle et la place prépondérante de l'initiative individuelle du salarié dans la construction de son parcours professionnel. La révision de l'accord se limite ainsi à sa prorogation et à l'adaptation du texte de l'accord aux nouvelles dispositions légales ou la substitution de dispositifs existants par de nouveaux mécanismes lorsqu'ils ont été supprimés par la réforme.

Les avancées de l'accord du 11 décembre 2015 ainsi que les décisions/interprétations arrêtées au sein de la commission de suivi de l'accord et actées dans des comptes-rendus, sont maintenues.

Enfin les annexes 1 et 2 modifiées dans le présent avenant, ainsi que les annexes 3, 4 et 7 de l'accord seront mises à jour lors de la prochaine négociation de l'accord. Les annexes 5 et 6 sont supprimées.

Table des matières

ARTICLE 1 – OBJET	4
ARTICLE 2 – PROROGATION DE L'ACCORD - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'AVENANT	4
ARTICLE 3 - LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'UES CAPGEMINI	4
3.1 DEFINITION ET TYPOLOGIE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	4
3.1.1 DEFINITION DES ACTIONS DE FORMATION	4
3.1.2 TYPOLOGIE DES ACTIONS DE FORMATION.....	5
3.2 LES DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'UES	5
3.2.1 PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES (« PDC »).....	5
3.2.2 LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (« PRO -A »).....	6
3.2.3 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DE TRANSITION (« CPF DE TRANSITION »).....	6
3.2.4 VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (« VAE »)	6
3.2.5 MISE EN ŒUVRE ET GESTION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (« CPF »)	6
3.2.6 RECONNAISSANCE DE L'ACQUISITION D'UN DIPLOME OU CERTIFICAT PROFESSIONNEL	7
3.2.7 FORMATIONS INSCRITES AU CATALOGUE DE LA COMMISSION DE LA FORMATION PERMANENTE.....	7
3.3 GOUVERNANCE DE LA FORMATION	8
3.3.1 L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET LE BILAN DE PARCOURS.....	8
3.3.2 PRINCIPE GENERAL DE LA GOUVERNANCE DE LA FORMATION DANS L'UES ET DANS LES CE.....	8
3.3.3 GOUVERNANCE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SEIN DES CE	8
3.3.4 LA COMMISSION DE LA FORMATION PERMANENTE DE L'UES.....	9
ARTICLE 4 - REVISION	9
ARTICLE 5 - DEPOT ET PUBLICITE.....	9
ANNEXE 1. CADRE LEGAL ET CONTEXTE DE LA LOI : PRINCIPES FONDATEURS ET DEFINITIONS.....	11
ANNEXE 2. TEXTES DE LOI DE REFERENCE	12
ANNEXE 3. LISTE DE MOTIFS.....	18
ANNEXE 4. PROCESSUS DE MOBILISATION DU CPF PAR LE SALARIE	18
ANNEXE 5. FORMULAIRE DE DEMANDE DE FORMATION AU TITRE DU CPF	18
ANNEXE 6. EXEMPLE DE MOBILISATION DU CPF.....	18
ANNEXE 7. PRINCIPES DE REGLES DE FONCTIONNEMENT DU CATALOGUE DE LA COMMISSION DE LA FORMATION PERMANENTE	18

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent avenant a pour objet de :

- proroger l'accord triennal sur la formation professionnelle au sein de l'UES Capgemini du 11 décembre 2015,
- modifier les articles du Titre 2 « La formation professionnelle dans l'UES Capgemini » de l'accord du 11 décembre 2015 impactés par l'entrée en vigueur de la loi Avenir.

Les articles non modifiés de l'accord triennal sur la formation professionnelle au sein de l'UES Capgemini du 11 décembre 2015 restent applicables sous réserve de dispositions qui s'imposeraient à l'entreprise dans les décrets à venir.

ARTICLE 2 – PROROGATION DE L'ACCORD - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'AVENANT

L'accord triennal sur la formation professionnelle au sein de l'UES Capgemini du 11 décembre 2015 est prorogé pour une durée de 18 mois.

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et prendra fin le 30 juin 2020.

Les parties conviennent que cet avenant cessera automatiquement de produire effet dans l'hypothèse de la conclusion et l'entrée en vigueur d'un nouvel accord portant sur la formation professionnelle au sein de l'UES Capgemini avant le 30 juin 2020.

Les parties s'engagent à ouvrir la négociation en vue de la signature d'un nouvel accord au plus tard au mois de septembre 2019.

La commission de suivi de l'accord relatif à la formation professionnelle pourra transmettre, à la Direction et aux Organisations Syndicales représentatives, des pistes d'amélioration qu'elle aurait identifiées pour la négociation du nouvel accord.

ARTICLE 3 - LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'UES CAPGEMINI

3.1 Définition et typologie de la formation professionnelle

3.1.1 Définition des actions de formation

Le présent article modifie et remplace l'article 1.1 au Titre 2 de l'accord triennal.

La liste des actions de formation est donnée dans l'article L.6313-1 du Code du travail modifié par la loi Avenir en Annexe 2.

La loi Avenir donne une nouvelle définition de l'action de formation qui se présente dorénavant comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. L'action de formation peut être suivie en tout ou partie à distance ou bien en situation de travail (FEST Formation en Situation de Travail).

3.1.2 Typologie des actions de formation

Le présent article modifie l'article 1.2 au Titre 2 de l'accord triennal en supprimant l'ancienne obligation légale issues de la loi de la loi du 5 mars 2014 imposant la catégorisation des actions de formation en :

- adaptation au poste de travail, évolution ou maintien dans l'emploi
- ou actions de développement des compétences.

Les autres points de l'article ne sont pas modifiés.

3.2 Les dispositifs de la formation professionnelle dans l'UES

Le présent article 3.2 correspond à l'article 2 au Titre 2 de l'accord triennal.

A titre de rappel, la contribution de l'entreprise au financement de la formation professionnelle reste centrée sur les deux enjeux de sécurisation des parcours professionnels (employabilité) et de compétitivité de l'entreprise.

La loi Avenir consacre l'initiative individuelle du salarié et l'objectif de développement des compétences professionnelles. Ces deux enjeux s'ajoutent aux précédents.

Plusieurs dispositifs de financement de la formation professionnelle se substituent à des dispositifs supprimés par la loi Avenir :

- Le Plan de formation est remplacé par le Plan de développement des compétences
- Le CIF est remplacé par le CPF de transition
- La période de professionnalisation est remplacée par la Reconversion ou Promotion par l'Alternance - « Pro-A »

Les autres dispositifs prévus dans l'accord perdurent (VAE, Bilan de compétences, CPF et formations inscrites au catalogue de la CFP).

Les Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement (CSEE) remplaceront les comités d'établissement de l'UES après les prochaines élections professionnelles. Les CSEE exerceront les anciennes attributions des CE en matière de Formation professionnelle.

Les nouvelles dispositions légales relatives au CSEE s'appliqueront automatiquement après les élections professionnelles.

3.2.1 Plan de développement des compétences (« PDC »)

Le présent article modifie partiellement l'article 2.1 au Titre 2 de l'accord triennal.

Le plan de formation devient le « Plan de développement des compétences ».

Les objectifs du PDC devront également répondre aux deux enjeux de la loi Avenir :

- Développer les compétences professionnelles,
- Favoriser l'initiative individuelle du salarié.

Le Plan de Formation Personnalisé (PFP) devient « Plan de développement des compétences personnalisé ».

Les autres points de l'article ne sont pas modifiés.

Le sous article 2.1.3 « Engagement de l'entreprise sur le plan de formation » est modifié. Le terme « Plan de développement des compétences se substitue au terme « Plan de formation ».

3.2.2 La reconversion ou promotion par alternance (« Pro -A »)

Le présent article remplace l'article 2.2 au Titre 2 de l'accord triennal.

La période de professionnalisation a été supprimée par la loi Avenir. Ce dispositif est remplacé par la Pro-A instituée par la loi Avenir.

La Pro-A est mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2019. Elle a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Les modalités d'application relatives à la Pro-A seront précisées par décret d'application.

3.2.3 Compte Personnel de Formation de transition (« CPF de transition »)

Le présent article remplace l'article 2.3 au Titre 2 de l'accord triennal.

Le congé individuel de formation (« CIF ») a été supprimé par la loi Avenir. Ce dispositif est remplacé par le Compte Personnel de Formation de transition (CPF de transition).

Le salarié mobilise les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Les modalités d'application relatives au CPF de transition seront précisées par décret d'application.

3.2.4 Validation des Acquis de l'Expérience (« VAE »)

Le présent article modifie partiellement l'article 2.4 au Titre 2 de l'accord triennal.

Ce dispositif s'adresse à tout salarié justifiant d'un an d'activité conformément aux dispositions légales.

Les autres points ne sont pas modifiés.

3.2.5 Mise en œuvre et gestion du Compte Personnel de Formation (« CPF »)

Le présent article modifie partiellement l'article 2.6 au Titre 2 de l'accord triennal.

En préambule, la mise en œuvre et la gestion du CPF dépendront de la part consacrée au CPF sur la contribution globale due au titre de la formation professionnelle.

Cette part sera précisée par décrets d'application.

Le sous article 2.6.1 « Principes généraux » est modifié. La gestion paritaire et mutualisée du CPF fera l'objet d'une adaptation lors de la prochaine négociation conformément aux dispositions de la loi avenir.

Dans le sous-article 2.6.2 « Enveloppe budgétaire consacrée par l'entreprise au CPF », le pourcentage de la masse salariale précédemment de 0,2% qui était versé à l'OPCA sera remplacé par une nouvelle contribution qui sera déterminée par décret.

L'enveloppe de 0,1% de la masse salariale correspondant à la prise en charge de la rémunération des salariés lors de l'utilisation du CPF pendant leur temps de travail est maintenue.

Pour mémoire et conformément aux échanges ayant eu lieu lors de la commission de suivi du 9 juin 2016, il a été décidé de retenir une gestion plus cadrée de ce dispositif en limitant l'accord de l'employeur au nombre d'heures de CPF présent sur les compteurs du salarié.

La commission de suivi de l'accord décidera du pilotage du 0,1% de l'enveloppe consacrée à la rémunération du CPF pour tenir compte de la conversion, à partir du 1^{er} janvier 2019, des heures en euros.

Seules les formations CPF dont tout ou partie de la rémunération sont prises en charge par la commission formation permanente (CFP) pourront faire l'objet d'un suivi.

Les autres points ne sont pas modifiés.

Le sous article 2.6.3 « Modalités d'utilisation du CPF par le salarié » de l'accord est modifié. La Commission Formation Permanente conserve ses attributions pour la communication aux salariés sur le CPF.

Les conditions légales de demande de mobilisation du CPF ont été modifiées par la loi avenir. Les autres points sont remplacés par les nouvelles dispositions légales et seront réaménagées en fonction des dispositions qui seront précisées par décret d'application.

L'outil de gestion des demandes de formation CPF pendant le temps de travail au titre de la commission Formation Permanente est actuellement le site PEPSRH : <https://peprh.fr.caggemini.com>

Toutes les demandes saisies sur PEPSRH seront transférées automatiquement sur l'outil de gestion de la CFP pour le suivi des demandes CPF par la commission.

Le sous article 2.6.4 « Cofinancement des formations mobilisant le CPF » de l'accord est modifié. Si le coût total du CPF ne peut pas être couvert par les fonds disponibles sur le compte du salarié, des solutions d'articulation avec d'autres dispositifs de financement peuvent être envisagés (Pro-A, Plan de développement des compétences).

3.2.6 Reconnaissance de l'acquisition d'un diplôme ou certificat professionnel

Le présent article modifie partiellement l'article 2.7 au Titre 2 de l'accord triennal. Le CIF est remplacé par le CPF de transition. Les autres points ne sont pas modifiés.

3.2.7 Formations inscrites au catalogue de la Commission de la Formation Permanente

Le présent article modifie partiellement l'article 2.8 au Titre 2 de l'accord triennal. Le CIF est remplacé par le CPF de transition. Les autres points ne sont pas modifiés.

Les sous articles 2.8.1, 2.8.2 et 2.8.3 ne sont pas modifiés.

SG
MB
F.D.
7 (2)

3.3 Gouvernance de la formation

3.3.1 L'entretien professionnel et le bilan de parcours

Le présent article modifie partiellement l'article 3.1 au Titre 2 de l'accord triennal.

Le PFP est remplacé par le Plan de développement des compétences personnalisé.

Les autres points ne sont pas modifiés.

Le sous article 3.1.1 « Déroulement de l'entretien professionnel » est modifié.

Les références à l'annexe 1 de l'accord sont remplacées par un renvoi aux articles L.6315-1, I-alinéa 1 modifié et L.6315-1, I-alinéa 2 modifié du Code du travail.

Les sujets à évoquer lors de l'EDP annuel sont complétés par :

- L'activation du CPF
- L'abondement que l'employeur est susceptible de financer
- Le Conseil en Evolution Professionnel

Les autres points ne sont pas modifiés.

Le sous article 3.1.3 « Bilan professionnel tous les 6 ans » est modifié. La référence à l'annexe 1 de l'accord est remplacée par un renvoi à l'article L.6315-1, II-alinéa 1. Les autres points ne sont pas modifiés.

3.3.2 Principe général de la Gouvernance de la formation dans l'UES et dans les CE

Le présent article modifie partiellement l'article 3.2 au Titre 2 de l'accord triennal.

Les Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement (CSEE) remplaceront les comités d'établissement de l'UES après les prochaines élections professionnelles. Les CSEE exerceront les anciennes attributions des CE en matière de Formation professionnelle.

Les nouvelles dispositions légales relatives au CSEE s'appliqueront automatiquement après les élections professionnelles.

Le terme « Plan de formation » est remplacé par « Plan de développement des compétences ».

Le budget de la commission formation permanente et sa répartition seront impactés par la détermination à venir de la part consacrée au CPF sur la contribution globale due au titre de la formation professionnelle.

Cette part sera précisée par décret d'application.

Les autres points ne sont pas modifiés.

3.3.3 Gouvernance de la formation professionnelle au sein des CE

Le présent article modifie partiellement l'article 3.3 et suivants au Titre 2 de l'accord triennal.

Les Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement (CSEE) remplaceront les comités d'établissement de l'UES après les prochaines élections professionnelles. Les CSEE exerceront les anciennes attributions des CE en matière de Formation professionnelle.

Les nouvelles dispositions légales relatives au CSEE s'appliqueront automatiquement après les élections professionnelles.

Les autres points sont inchangés.

3.3.4 La commission de la formation permanente de l'UES

Le présent article modifie partiellement l'article 3.4 au Titre 2 de l'accord triennal.

Le fonctionnement de la Commission de la Formation Permanente de l'UES pourra être aménagé, en fonction des changements législatifs et organisationnels de l'UES, dans le cadre de la Commission de Suivi de l'accord. A cet effet une réunion sera organisée au mois de janvier 2019.

A la suite d'une décision de la Commission de suivi du 20 décembre 2017, il est rappelé que « Il est décidé que le paritarisme est la règle applicable pour le choix des formations et leur inscription dans le catalogue, quel que soit le domaine. Toutefois, dans l'hypothèse où une difficulté surviendrait, celle-ci serait portée à la connaissance de la commission de suivi de l'accord qui arbitrera. »

ARTICLE 4 - REVISION

Cet avenant pourra être révisé selon les modalités et effets prévus par les dispositions des articles L.2261-7 et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 5 - DEPOT ET PUBLICITE

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le dépôt du présent avenant auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine sera effectué par voie dématérialisée via la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.

Un exemplaire du présent avenant sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Le personnel de l'Unité Economique et Sociale sera informé du présent avenant par voie d'affichage sur le web social.

SG
HB
F. D.
9 3

Fait à Suresnes, le 28 décembre 2018

En 8 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

Pour les sociétés de l'UES Capgemini
Nom : Bruno DUMAS



Pour la CFE - CGC
Nom :

Pour la CGT du Groupe Capgemini
Nom :

Pour la Fédération Communication
Conseil, Culture – CFDT

Nom : François DAVID



Pour SICSTI - CFTC

Nom : Soulimane GALOUL



Pour FO Muriel BLANCKART

Nom :



ANNEXE 1. Cadre légal et contexte de la loi : principes fondateurs et définitions

- La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, dite « Loi avenir », réforme en profondeur le système que nous connaissons aujourd'hui. Ses enjeux principaux sont les suivants :

- **permettre aux entreprises et aux actifs de s'adapter** à la profonde transformation des métiers (accélération du risque d'obsolescence des compétences, transformation numérique...);
- **poursuivre la dynamique de transformation** du marché du travail en rénovant « en profondeur » le système de formation professionnelle et d'apprentissage (droits, contributions, gouvernance...);
- **prendre en compte les évolutions** des modalités d'apprentissage tout en garantissant la qualité de l'offre de formation.

L'adaptation aux enjeux d'une économie en pleine transformation

« *Vers une nouvelle société de compétences* » : l'une des finalités de la loi est de passer d'une logique de formation à une logique de « compétences ». Il s'agit de mettre à la disposition de ses utilisateurs (entreprises et salariés notamment), un système moderne et performant pour :

- simplifier l'accès à la formation pour les salariés et les entreprises ;
- accroître la capacité des individus à construire leur parcours professionnel ;
- lutter contre les inégalités d'accès à la formation ;
- mieux adapter les compétences aux évolutions des métiers (50 % d'entre eux devraient être profondément transformés dans les dix ans à venir).

5 axes d'intervention majeurs

Dans cette perspective, plusieurs axes d'intervention sont privilégiés :

- la libéralisation et la sécurisation de l'investissement des entreprises dans le développement des compétences ;
- la responsabilisation et l'autonomisation des individus ;
- la refonte du système d'élaboration et de régulation des diplômes et titres professionnels ;
- la refonte de la gouvernance de la formation et de l'apprentissage (acteurs décisionnaires) ;
- le renforcement de la qualité des actions de formation.

Source : Espace « Réforme » site du FAFIEC en date du 14 novembre 2018

Le cadre légal et le contexte de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 seront développés lors de la prochaine négociation.

ANNEXE 2. Textes de loi de référence

Les principaux textes de référence à date de signature du présent accord portant sur la formation professionnelle continue, et prenant en compte la loi du 5 septembre 2018, sont les articles L.6111-1, L.6312-1, L.6313-1, L.6313-3, L.6314-1, L.6315-1, L.6321-1, L.6321-2, L.6321-6 L.6323-11 et L.6323-13, L.6324-1, puis L.2312-24 (à compter de la mise en place du CSE au sein de l'UES) du Code du travail.

Article L.6111-1 du Code du travail :

Non modifié

« La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux, dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 6123-1. Cette stratégie est déclinée dans chaque région dans le cadre du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Peuvent être mobilisés en complément du compte les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre. »

Article L.6312-1 du Code du travail :

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 8 (V)

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle est assuré :

1° A l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de développement des compétences ;

2° A l'initiative du salarié, notamment par la mobilisation du compte personnel de formation prévu à l'article L. 6323-1 ;

3° Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L. 6325-1.

Article L.6313-1 du Code du travail :

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4

« Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

1° Les actions de formation ;

2° Les bilans de compétences ;

3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;

4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2. »

Article L.6313-3 du Code du travail :

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 4

« Les actions de formation mentionnées au 1° de l'article L. 6313-1 ont pour objet :

1° De permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi ;

2° De favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;

3° De réduire, pour les travailleurs dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Elles peuvent permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;

4° De favoriser la mobilité professionnelle. »

Article L.6314-1 du Code du travail :

Non modifié

« Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche. »

Article L.6315-1 du Code du travail :

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 8 (V)

« I. — A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte

personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

II. — Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus au I et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation ;

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

III. — Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés. Il peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnés aux 1° à 3° du II du présent article ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente de celle définie au I. »

Article L.6321-1 du Code du travail :

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 8 (V)

« L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les actions de formation mises en oeuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences. »

Article L.6321-2 du Code du travail :

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 8 (V)

« Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. »

Article L.6321-6 du Code du travail :

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 8 (V)

« Les actions de formation autres que celles mentionnées à l'article L. 6321-2 constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, à l'exception :

1° Des actions de formation déterminées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, fixées par ledit accord. L'accord peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail ;

2° En l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié, des actions de formation qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de trente heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

L'accord du salarié est formalisé et peut être dénoncé.

Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application du présent article. »

Article L.6323-11 du Code du travail :

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 1 (V)

« Le compte du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à la fin de cette année dans la limite d'un plafond. La valeur de ce plafond ne peut excéder dix fois le montant annuel de cette alimentation. Cette valeur et ce montant, exprimés en euros, sont fixés par décret en Conseil d'Etat.

Le compte du salarié ayant effectué une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à la fin de cette année, dans la limite du plafond mentionné au premier alinéa, à due proportion de la durée de travail effectuée.

En outre, le compte d'un bénéficiaire mentionné à l'article L. 5212-13 est alimenté par une majoration dont le montant est défini par décret dans la limite du plafond mentionné au premier alinéa du présent article.

Un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir des modalités d'alimentation du compte plus favorables dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat dès lors qu'elles sont assorties d'un financement spécifique à cet effet.

Un accord d'entreprise ou de groupe peut définir les actions de formation éligibles au sens de l'article L. 6323-6 pour lesquelles l'employeur s'engage à financer, dans les conditions définies par cet accord, les abondements prévus au 2° du II de l'article L. 6323-4, sans préjudice des dispositions de l'article L. 6323-2. Dans ce cas, l'entreprise peut prendre en charge l'ensemble des frais et peut demander le remboursement à la Caisse des dépôts et consignations des sommes correspondantes dans la limite des droits inscrits sur le compte personnel de chaque salarié concerné.

Tous les trois ans à compter de la promulgation de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, sur la base du rapport de la Caisse des dépôts et consignations mentionné à l'article L. 6333-5, le ministre chargé de la formation professionnelle saisit le conseil d'administration de France compétences pour un avis relatif à l'actualisation des droits au compte personnel de formation, compte tenu de l'évolution générale des prix des biens et services et, plus particulièrement, de l'observation des coûts des organismes de formation par France compétences, telle que mentionnée au 6° de l'article L. 6123-5. Une fois cet avis recueilli, une éventuelle actualisation des droits à l'alimentation annuelle du compte personnel de formation et des plafonds mentionnés au présent article ainsi qu'aux articles L. 6323-11-1, L. 6323-27 et L. 6323-34 est fixée par décret en Conseil d'Etat.

Les salariés à caractère saisonnier, au sens du 3° de l'article L. 1242-2, peuvent bénéficier, en application d'un accord ou d'une décision unilatérale de l'employeur, de droits majorés sur leur compte personnel de formation. »

Article L.6323-13 du Code du travail :

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 1 (V)

« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L. 6315-1, des entretiens prévus au même article L. 6315-1 et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, un abondement est inscrit à son compte dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat et l'entreprise verse, dans le cadre de ses contributions au titre de la formation professionnelle, une somme dont le montant, fixé par décret en Conseil d'Etat, ne peut excéder six fois le montant annuel mentionné à l'article L. 6323-11. Le salarié est informé de ce versement.

Dans le cadre des contrôles menés par les agents mentionnés à l'article L. 6361-5, lorsque l'entreprise n'a pas opéré le versement prévu au premier alinéa du présent article ou a opéré un versement insuffisant, elle est mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée dans le respect de la procédure contradictoire mentionnée à l'article L. 6362-10.

A défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %.

Ce versement est établi et recouvré selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires.

Le contrôle et le contentieux de ce versement sont opérés selon les règles applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires. »

Article L.6324-1 du Code du travail :

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 28 (V)

56

MB

F. D.

3

« La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport et les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du présent code, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. »

Article L.6324-5 du Code du travail :

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 28 (V)

« La reconversion ou la promotion par alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. »

Article L.6325-11 du Code du travail :

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 28 (V)

« L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois. Elle peut être allongée jusqu'à trente-six mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1. »

Article L.2312-24 du Code du travail :

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 8 (V)

« Le comité social et économique est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

Le comité émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre. »

SG

MB
F. D.

ANNEXE 3. Liste de motifs

L'annexe 3 est inchangée

ANNEXE 4. Processus de mobilisation du CPF par le salarié

Les étapes 1 et 2 sont actualisées :

Etape 1 et Etape 2 :

Le <http://www.moncompteformation.gouv.fr/> est remplacé par :
<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>

Etape 2 bis : mobilisation pendant le temps de travail :
Inscription à faire sur PEPSRH : <https://peprh.fr.capgemini.com>

Comme annoncé en préambule, l'annexe 4 ne pourra être modifiée qu'après la parution des décrets.

ANNEXE 5. Formulaire de demande de formation au titre du CPF

Annexe supprimée

ANNEXE 6. Exemple de mobilisation du CPF

Annexe supprimée

ANNEXE 7. Principes de règles de fonctionnement du catalogue de la Commission de la Formation Permanente

Comme annoncé en préambule, l'annexe 7 ne pourra être modifiée qu'après la parution des décrets.