

Formation des salariés à l'initiative de l'employeur

- Le plan de développement des compétences (Art. L. 6312-1- 1°)

Suppression des catégories du plan (adaptation, maintien dans l'emploi, développement des compétences) ; maintien de l'obligation d'employabilité des salariés.

- formations obligatoires (qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires) : elles devront se dérouler pendant le temps de travail. (Exemple : obligation d'adaptation au poste du travail et maintien employabilité [\(art. L.6321-2\)](#))
- Les autres (formations « classiques », VAE, bilans mais aussi développement personnel, coaching, analyse de pratiques, coaching...) pourront se dérouler en tout ou partie hors temps de travail dans des limites fixées par un accord d'entreprise ou de branche, ou à défaut, avec l'accord du salarié dans la limite de 30 h/an (au lieu de 80) ou de 2% du forfait [\(Art. L. 6321-6\)](#). Cet accord pourra prévoir une prise en charge par l'employeur des frais de garde des enfants. L'allocation de formation est supprimée.

- Reconversion et promotion par alternance (Pro-A)- (Art. L 6324-1)

- Pour les salariés en CDI dont la qualification est inférieure à un niveau fixé par décret.
- Certifications inscrites au RNCP, CQP, reconnaissance par une CCN)
- Formation générale, formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle
- Développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté
- Avenant au contrat de travail (Dépôt de l'avenant au contrat auprès de l'OPCO).
- Tout ou partie des actions pourront se dérouler hors temps de travail (si accord du salarié)

Remarques :

- 1) les financements de la contribution légale sont réservés exclusivement aux entreprises de moins 50 salariés et il n'existera donc plus, à l'intérieur de la contribution légale, de ressources destinées aux entreprises de plus de 50 salariés sauf pour l'alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation, reconversion ou promotion par l'alternance).

ProA et CPF partagés sont les seuls dispositifs qui font appel à des fonds mutualisés.

- 2) la loi met un terme au mécanisme de gestion interne du CPF par les entreprises d'au moins 11 salariés, qui leur permettait d'imputer les dépenses consacrées à ce dispositif, sur le montant de leur contribution, dans la limite de 0,2 %. Il est ainsi mis fin à compter du 1er janvier 2019 aux effets des accords d'entreprises conclus en ce sens. À cette date, les fonds que l'employeur n'a pas consacrés au financement du CPF devront être reversés au Trésor Public.