

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. Puis-je reporter les entretiens professionnels récapitulatifs de mes salariés compte-tenu du contexte de crise sanitaire ?	2
2. Dois-je réaliser un entretien professionnel pour les salariés placés en activité partielle qui reprennent leur activité ?	2
3. Mon salarié n'a pas pu renouveler sa FCO. Sa carte de qualification de conducteur est-elle encore valable ?	3
4. La durée de validité des CACES est-elle prolongée ?	3
5. Mon entreprise est en activité partielle. Puis-je bénéficier du FNE-Formation ?	3
6. Quelles sont les formations éligibles au FNE-Formation ?	3
7. Quels sont les frais pris en charge au titre du FNE-Formation ?	4
8. Quelle est la procédure à suivre pour bénéficier du FNE-Formation ?	4
9. Les centres de formation et les CFA peuvent-ils continuer à accueillir des stagiaires et des apprentis ?	5
10. Quelles sont les modalités pour maintenir les formations en présentiel ?	5
11. Si un apprenti est en activité partielle, cette position est-elle valable seulement pour le temps passé en entreprise ou aussi pour le temps normalement passé en CFA ?	6
12. Comment est calculée l'indemnité et l'allocation d'activité partielle pour les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation ?	6
13. Un apprenti placé en activité partielle peut-il se rendre au CFA pour suivre ses cours ?	7
14. Que faire lorsque la formation peut être réalisée à distance, mais que les stagiaires et les apprentis ne sont pas équipés ou ne disposent pas de connexion internet ?	7
15. Si la formation à distance se déroule dans un tiers-lieux, qui fournit l'attestation de déplacement ?	7
16. Les stages en entreprise des élèves de classe de 3ème restent-ils obligatoires ?	7
17. Comment les cours sont-ils dispensés dans l'enseignement supérieur ?	8
18. Quels sont les aménagements prévus pour les stages en cours ou à venir dans l'enseignement supérieur ?	8

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

Oui. Initialement, la date de réalisation des entretiens d'état des lieux du parcours professionnel de chaque salarié, était fixée au 7 mars 2020. Reportée dans un 1^{er} temps au 31 décembre 2020, **cette date vient à nouveau d'être repoussée au 30 juin 2021.**

Ce report jusqu'au 30 juin 2021 porte non seulement sur l'entretien qui doit se tenir tous les six ans pour faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, **mais aussi sur celui qui doit être mené tous les deux ans et qui est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle.**

Précisions apportées par le Ministère du Travail : L'employeur peut reporter jusqu'au 30 juin 2021 la tenue des entretiens professionnels qui devait intervenir entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2021.

Sont ainsi concernés :

- Les salariés déjà présents dans les effectifs en 2014 ou arrivés au premier semestre 2015 (entretien bilan à 6 ans) ;
- • Les salariés arrivés en 2016 ou au premier semestre 2017 (2^{ème} entretien professionnel)
- • Les salariés arrivés en 2018 ou au premier semestre 2019 (1^{er} entretien professionnel)

Le droit d'option est également prolongé jusqu'au 30 juin 2021. Ceci permet aux entreprises de choisir entre les critères de 2014 et les critères de 2018 pour justifier de leurs obligations en la matière.

Ainsi jusqu'au 30 juin 2021, les entreprises ont la possibilité :

- 1). Soit d'appliquer 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 ».
- 2). Soit d'appliquer 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, progression salariale ou professionnelle.

Précisions apportées par le Ministère du Travail : Ce « droit d'option » concerne :

- les salariés déjà présents dans les effectifs en 2014 et qui étaient censés bénéficier d'un entretien bilan à 6 ans en 2020,
- Les salariés qui sont arrivés au premier semestre 2015, et qui sont censés bénéficier d'un entretien bilan au premier semestre 2021.

Les sanctions applicables aux entreprises en cas de non-respect de leurs obligations sont suspendues jusqu'au 30 juin 2021.

2. 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.

3. 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 depuis le 4 juin 2020.

4. La durée de validité des CACES est-elle prolongée ?

NON. La durée de validité des CACES arrivant à échéance entre le 12 mars et le 10 août 2020 avait été prolongée jusqu'au 31 octobre 2020. Une prolongation au-delà de cette date n'est pas prévue à ce jour.

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

Oui. Toute entreprise ayant recours à l'activité partielle ou l'activité partielle de longue durée est éligible, sans critère de taille, ni de secteur d'activité.

Tous les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée sont éligibles, sauf les alternants, indépendamment de leur catégorie socio-professionnelle ou de leur niveau de diplôme.

Notez-le : depuis le 1^{er} novembre 2020, le dispositif est exclusivement réservé aux salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée. Les salariés qui ne sont pas en activité partielle ne sont plus éligibles.

L'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés formés pendant une durée au moins égale à la durée de la convention.

6. Quelles sont les formations éligibles au FNE-Formation ?

Les actions éligibles au FNE Formation sont les actions de formation (certifiantes ou non), les bilans de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Sont en revanche exclues :

- 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) ;
- 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.

Les actions de formation peuvent être proposées et réalisées par un prestataire externe dûment déclaré. Elles peuvent également être réalisées directement par l'entreprise (formation interne).

Plusieurs actions peuvent être financées pour un même salarié.

La durée de la formation doit correspondre à la période durant laquelle le salarié est placé en activité partielle, sauf action de VAE qui peut dépasser cette période.

Notez-le : Dans le cadre de l'activité partielle de longue durée, la formation peut dépasser la période pendant laquelle le salarié est placé en APLD ; la formation ne peut excéder une durée de douze mois.

7. Quels sont les frais pris en charge au titre du FNE-Formation ?

Le FNE-Formation prend en charge :

- des coûts pédagogiques ;
- des frais annexes (restauration par exemple) ;

La rémunération des stagiaires n'est pas prise en charge (indemnisation déjà prise en charge au titre de l'activité partielle ou l'activité partielle de longue durée).

Notez-le : En cas de formation interne, les coûts éligibles correspondent aux salaires du formateur.

Le taux de prise en charge par l'État est de 100% des coûts pédagogiques pour tout dossier déposé complet au 31 octobre 2020 (dispositif provisoire COVID-19)

Notez-le : depuis le 1er novembre 2020, le taux de prise en charge des frais pédagogiques est de :

- 70% pour les formations des salariés en activité partielle ;
- 80% pour les salariés en activité partielle de longue durée sur la base d'une moyenne de 6000 € par salarié formé par an (soit 4800 € pour la part Etat).

La prise en charge des frais annexes comme les coûts d'hébergement, de restauration et de transport s'effectue exclusivement de manière forfaitaire. La Direccte verse à l'entreprise un forfait de 2,00 € HT (2,40€ TTC) pour chaque heure de formation en présentiel attestée par un certificat de réalisation sans autre forme de justification.

En cas de reprise d'activité de l'entreprise, la formation reste prise en charge par le FNE-Formation. 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.

8. Quelle est la procédure à suivre pour bénéficier du FNE-Formation ?

Si vous êtes intéressé par ce dispositif, vous devez signer une convention avec la Direccte. La Direccte compétente est celle du siège social de l'entreprise. Vous pouvez également faire appel à Constructys dans votre région.

Vous devrez produire les pièces suivantes :

- copie de la décision d'autorisation d'activité partielle et en cas d'activité partielle de longue durée, copie de la décision d'homologation/validation ;
- copie de la proposition commerciale / devis détaillé contenant les indications suivantes : intitulé de l'action de formation, objectif et contenu de l'action, durée et période de réalisation, modalités de déroulement de l'action, prix de l'action ou, le cas échéant, relevé de dépenses prévisionnel (formation interne) ;

- liste des salariés concernés par la demande.

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

9. Les centres de formation et les CFA peuvent-ils continuer à accueillir des stagiaires et des apprentis ?

Oui Contrairement au confinement du 16 mars 2020, les organismes de formation et les CFA peuvent continuer à accueillir des stagiaires et des apprentis depuis le vendredi 30 octobre.

L'art. 35 du [décret du 29 octobre 2020](#) prescrivant le nouveau confinement prévoit explicitement cette possibilité. Les organismes de formation et les CFA « peuvent accueillir les stagiaires pour les besoins de la formation professionnelle, lorsqu'elle ne peut être effectuée à distance ». Bien évidemment, les formations en présentiel devront respecter les dispositions sanitaires prévues par ce même décret.

Toutefois, le Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion rappelle, en lien avec les déclarations du Président de la République et du Premier ministre, que l'accueil en présentiel doit demeurer l'exception, et les modalités distancielles la règle, durant toute la durée du confinement.

10. Quelles sont les modalités pour maintenir les formations en présentiel ?

L'accueil en présentiel peut être justifié compte tenu :

- **Des publics accueillis** : il s'agit prioritairement des publics les moins qualifiés et / ou pour lesquels un accompagnement pédagogique renforcé est nécessaire afin de prévenir tout risque de décrochage. Il s'agit également des stagiaires ou apprentis se trouvant en situation d'illectronisme ou ne possédant pas le matériel nécessaire et adapté à la poursuite de la formation à distance. Une attention particulière, en lien avec les équipes pédagogiques, devra être portée aux personnes en situation de handicap ;

- **De la nature de la formation** : la présence sur site pourra notamment être permise lorsque, pour les besoins de la formation professionnelle, le stagiaire ou l'apprenti doit accéder à un plateau technique ou à un certain nombre d'outils et de machines afin d'acquérir ou de perfectionner des gestes techniques.

L'accueil des publics sur site relève de la responsabilité de l'organisme de formation ou du CFA, le cas échéant en lien avec le financeur de la formation, et devra s'effectuer dans le strict respect des consignes sanitaires.

Des modalités pédagogiques mixtes peuvent être mises en œuvre par les organismes de formation et les CFA lorsque cela est nécessaire.

Concernant les formations réalisées en intra-entreprise, le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de la Covid-19 (actualisé au 29 octobre 2020) est applicable à l'entreprise qui accueille le formateur. Compte tenu de ce protocole, il appartient à l'entreprise en accord avec l'organisme de formation de déterminer, dans le cadre de leurs relations contractuelles, si la formation doit être annulée, reportée, s'il convient de passer à distance ou si elle peut encore se dérouler sur place dans le respect du protocole national.

11. Si un apprenti est en activité partielle, cette position est-elle valable seulement pour le temps passé en entreprise ou aussi pour le temps normalement passé en CFA ?

Au regard de l'activité partielle, 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.

12. Comment est calculée l'indemnité et l'allocation d'activité partielle pour les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation ?

Le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est calculé sur la base de la rémunération brute de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation (rémunération légale ou conventionnelle le cas échéant).

L'employeur reçoit une allocation d'activité partielle d'un montant égal à l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Si la rémunération de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation est supérieure au montant légal ou conventionnel et que l'employeur décide néanmoins de la maintenir entièrement, cette part d'indemnisation supplémentaire sera à sa seule charge. Il ne pourra en demander le remboursement.

- ✓ **L'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie d'un taux de rémunération horaire brut inférieur au SMIC :**

Dans ce cas, l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur équivaut à son taux de rémunération horaire (taux réglementaire ou conventionnel).

Exemple : Un apprenti gagne 4,36 euros de l'heure, ce qui équivaut à 43% du SMIC. Son employeur lui versera une indemnité du même montant pour chaque heure prise en compte par l'activité partielle.

L'employeur percevra de l'Etat une allocation horaire du même montant, soit 4,36 euros.

- ✓ **l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie d'un taux de rémunération horaire brut supérieur au SMIC :**

Dans ce cas, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur ne peut être inférieur au taux horaire du SMIC.

L'indemnité d'activité partielle ne pourra pas être supérieure à ce que l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation perçoit lorsqu'il travaille.

Exemple 1 :

Un salarié en contrat de professionnalisation gagne 11,17 euros de l'heure, ce qui équivaut à 110% du SMIC. 70% de cette somme (soit le taux en vigueur pour calculer l'indemnité d'activité partielle) représente 7,81 euros. Dans la mesure où cette somme est inférieure à 8,03 euros (taux horaire du SMIC net), elle est automatiquement augmentée jusqu'à ce même montant.

L'employeur lui versera une indemnité 8,03 euros pour chaque heure prise en compte par l'activité partielle.

L'employeur percevra de l'Etat une allocation horaire du même montant, soit 8,03 euros.

Exemple 2 :

Un apprenti gagne 17,20 euros de l'heure. 70% de cette somme (soit le taux en vigueur pour calculer l'indemnité d'activité partielle) équivaut à 12,04 euros. Comme cette somme est supérieure à 8,03 euros, le seuil plancher de 8,03 ne s'applique pas.

L'employeur lui versera une indemnité de 12,04 euros pour chaque heure prise en compte par l'activité partielle.

L'employeur percevra de l'Etat une allocation horaire du même montant, soit 12,04 euros.

13. Un apprenti placé en activité partielle peut-il se rendre au CFA pour suivre ses cours ?

Oui. Si un apprenti est placé en activité partielle par son employeur, il peut tout à fait suivre ses cours au CFA, soit en présentiel quand cela est nécessaire, soit via un enseignement à distance. En cas de déplacement au CFA, l'article L. 6222-32 du code du travail prévoit que « Lorsque l'apprenti fréquente le centre de formation, il continue à bénéficier du régime de sécurité sociale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont il relève en tant que salarié ». Les apprentis bénéficient donc de la protection en cas d'accident à caractère professionnel pendant le temps passé en CFA, même si l'apprenti est placé par son employeur en activité partielle.

14. Que faire lorsque la formation peut être réalisée à distance, mais que les stagiaires et les apprentis ne sont pas équipés ou ne disposent pas de connexion internet ?

Plusieurs possibilités sont envisageables lorsque les stagiaires et apprentis ne sont pas équipés en matériel informatique ou ne disposent pas de connexion internet :

- Les organismes de formation et CFA peuvent prêter des équipements aux stagiaires et apprentis ;
- Les stagiaires et apprentis peuvent se rendre dans des tiers-lieux ;
- L'organisme de formation peut organiser l'accueil physique des stagiaires et apprentis pour une formation à distance sur site (équipement de salle).

15. Si la formation à distance se déroule dans un tiers-lieux, qui fournit l'attestation de déplacement ?

L'organisme de formation doit fournir l'attestation de déplacement.

16. Les stages en entreprise des élèves de classe de 3ème restent-ils obligatoires ?

Non. Le stage d'observation d'une semaine en entreprise qui doit se dérouler durant l'année de 3e est cette année rendu exceptionnellement facultatif en raison de la crise sanitaire et de la situation économique qui en découle. Il est néanmoins vivement conseillé par le ministère de l'Éducation pour les bénéfices que les élèves tirent de cette expérience. En l'absence de stage, des formations sur le monde du travail seront proposés aux collégiens.

17. Comment les cours sont-ils dispensés dans l'enseignement supérieur ?

Les enseignements dispensés doivent être délivrés à distance.

Toutefois, à titre dérogatoire, certains enseignements pratiques peuvent être délivrés en présentiel dans le cas où le caractère pratique de l'enseignement rend impossible de l'effectuer à distance (utilisation d'équipements ou de produits spécifiques ou apprentissage d'un geste professionnel requérant un encadrement pédagogique en présentiel).

Cet enseignement présentiel dérogatoire, limitativement défini, est arrêté par le recteur de région académique. A cette fin, les établissements concernés (établissements d'enseignement supérieur, publics ou privés, sous tutelle ou co-tutelle du MESRI.) doivent adresser une proposition au recteur.

Le nombre d'étudiants accueillis est limité à 50 % de la capacité d'accueil maximale des salles d'enseignement.

Examens, épreuves de contrôle continu et concours. Les examens et concours peuvent être organisés en présentiel, dans le cadre du strict respect du protocole sanitaire et avec port du masque permanent par tous.

Restos U. Ils restent ouverts mais seule la vente à emporter est autorisée et aucune restauration assise ne sera assurée.

Attestation de déplacement : Pour se rendre dans leur établissement, étudiants devront être munis de :

- L'attestation de déplacement dérogatoire disponible sur le site internet du ministère de l'Intérieur (ou sur papier libre),
- Un titre d'identité,
- Un justificatif émanant de l'établissement et leur permettant de prouver que le déplacement considéré entre dans l'un des cas d'accès autorisés.

Retrouvez toutes les informations liées à la mise en œuvre du confinement dans l'enseignement supérieur dans la [circulaire du 30 octobre 2020](#) et [la FAQ](#) du 30 octobre 2020.

18. Quels sont les aménagements prévus pour les stages en cours ou à venir dans l'enseignement supérieur ?

Les stages peuvent avoir lieu pendant le confinement. Dès lors que la structure d'accueil en stage considère que la mission confiée au stagiaire ne peut être effectuée à distance, le stage peut être accompli en présentiel au sein de la structure d'accueil. Les étudiants stagiaires sont alors autorisés à se déplacer entre leur domicile et lieu de leur stage, munis de l'attestation de déplacement dérogatoire professionnelle.

Pour ceux qui effectuent leur stage dans un laboratoire ou une unité de recherche, ils peuvent y être accueillis, si leur stage ne peut être effectué à distance.

Stages à venir :

Un stage pourra être effectué en présentiel ou à distance selon la situation de l'organisme d'accueil.

Si le travail à distance est à privilégier pour les postes qui le permettent, des stages en présentiel peuvent néanmoins être effectués lorsque le télétravail n'est pas possible ou pertinent. Ce stage requiert toutefois de la part de l'organisme d'accueil un strict respect du protocole national de déconfinement.

Retrouvez [la convention type](#) proposée aux établissements sur le site du Ministère de l'Enseignement supérieur.

Stages en cours :

Afin de tenir compte des circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire, la convention de stage en cours signée entre l'établissement d'enseignement, l'organisme d'accueil et le stagiaire peut être appelée à être modifiée (modification des dates du stage, stage à distance, suspension du stage, arrêt définitif du stage).

Retrouvez [le modèle d'avenant](#) proposé aux établissements par le Ministère de l'Enseignement supérieur.

Aménagements des modalités de contrôle des connaissances :

Il appartient à l'instance compétente de l'établissement d'adapter les conditions de validation des stages (sauf pour BTS) en fonction de la possibilité ou de l'impossibilité de réaliser le stage.

- De valider tout ou partie du stage,
- De neutraliser l' « UE stage », y compris lorsque son existence était prévue par la réglementation (DUT, LP, diplôme d'ingénieur),
- D'accompagner l'étudiant le plus rapidement possible, pour trouver un autre lieu de stage ou un autre projet tutoré (si les consignes liées à la crise sanitaire le permettent),
- de reporter et déplacer la période de stage, en différant au besoin les dates des soutenances et des jurys d'année ou de diplômes (solution qui ne doit pas pénaliser l'étudiant dans son projet de poursuite d'études post-formation).

Gratification du stagiaire :

Les conditions de gratification sont posées par l'article D. 242-2-1 du code de la sécurité sociale.

Dès lors que l'étudiant est en stage pour une durée supérieure à 2 mois, soit 308 heures (que ce soit en présentiel ou à distance), il doit être gratifié.

Les stages ne doivent pas durer plus de 924 heures mais leurs dates peuvent couvrir une période supérieure à 6 mois.

Si l'organisme est fermé, il existe plusieurs situations qui devront être régularisées par avenant à la convention de stage :

- Fermeture des locaux, mais maintien des activités :

Si le stage le permet et si les parties y consentent, le stage peut se poursuivre à domicile et une gratification doit être versée. S'il doit être interrompu, la gratification est suspendue.

Si les parties ne trouvent pas de terrain d'entente, le stage est interrompu et la gratification suspendue.

- Fermeture des locaux et arrêt des activités de l'organisme d'accueil :

Le stage est interrompu et la gratification est suspendue. Le mode de communication étant limité, des courriels ou tout autre moyen de communication doivent être encouragés pour acter cet état de fait.

Retrouvez toutes les informations liées aux stages [sous ce lien](#).