si vous ne visualisez pas ce message, cliquez ici...



Syndicat National des Professionnels de la Propreté

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

par Olivier Philippot, Avocat spécialisé en Droit Social auprès des entreprises

Fin du DIF au 31/12/2014 au profit du CPF à partir du 01/01/2015

Le CPF remplace le DIF à compter du 01/01/2015 Au 31/12/2014 l'ensemble des compteurs DIF seront figés. Au 01/01/2015 Les comptes personnels de formation seront activés. Comme le DIF il s'agit d'un compte en heures et est attaché au salarié.. Contrairement au DIF il est valable toute sa carrière, de sa première période d'activité à la retraite.

Toutes les entreprises sont concernées, quelle que soit leur taille Les droits acquis au titre du DIF restent utilisables et viennent se cumuler aux droits du CPF

Temps complet

Ils acquièrent 24 heures par an pendant 5 ans jusqu'à un 1er plafond de 120 heures, puis 12 heures par an entre 120 et 150 heures

Temps partiel

Les heures du CPF s'acquièrent au prorata du temps de travail effectif, par an pendant 5 ans jusqu'à un 1er plafond de 120 heures, puis 12 heures par an entre 120 et 150 heures

L'Entretien Professionnel : obligation tous les 2 ans au 01/01/2015

L'entretien professionnel devient obligatoire tous les 2 ans.

Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Au-delà, il est évident que pour pouvoir démontrer qu'il a respecté son obligation en la matière, l'employeur doit formaliser cette rencontre, notamment en demandant au salarié de contresigner le document

Bilan de parcours tous les 6 ans



Tous les 6 ans, il prend la forme d'une évaluation de parcours du salarié. Le salarié en est informé lors de son embauche.

Cet entretien porte sur les perspectives professionnelles et ses besoins de formation du salarié.

Lors du bilan de parcours des 6 ans, il est nécessaire de s'assurer que le salarié a bénéficié du suivi à 3 niveaux

Suivi d'au moins une formation

Acquis une certification au travers une formation ou

Progression salariale ou professionnelle

Double peine pour les entreprises de plus de 50 salariés

En cas de manquement de l'employeur sur l'entretien professionnel ou d'absence de 2 critères de progressions cidessus, l'entreprise se verra attribué une double pénalité, tant pour les temps partiels que les temps complets

Le Compte Personnel de Formation, CPF, se verra abondé en en heures

Pénalité financière pour l'entreprise : Le montant de la pénalité sera versée intégralement à l'OPCA dont dépend la société.



Le Compte Personnel de Formation, CPF, se verra abondé



Pénalité financière pour l'entreprise : Le montant de la pénalité sera versée intégralement à l'OPCA dont dépend la société.

Temps complet

- Abondement de 100 heures supplémentaires de formation
- Coût : montant forfaitaire de 30 €par heure soit 3 000 €par salarié en défaillance

Temps partiel

- Abondement du CPF du salarié de 100 heures supplémentaires de formation
- Coût : montant forfaitaire de 30€ par heure, soit 3 900 € par salarié en défaillance

Echéancier à l'attention des D.R.H. et D.A.F.

- Remettre au 31 janvier 2015 à chacun des salariés un document écrit (attestation ou bulletin de salaire) précisant le nombre total d'heures acquises au titre du DIF et non consommées au 31 décembre 2014.
- Mention obligatoire de droits du salarié dans le contrat de travail
- Convocation bisannuelle pour 1 entretien professionnel, distinct de l'entretien
 d'évaluation. Il remplace les différents entretiens et bilans en entreprise existants et sera
 systématiquement proposé à l'issue d'un congé maternité, d'un congé parental
 d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un arrêt maladie...
- Attestation post entretien professionnel
- Bilan tous les 6 ans avec constat d'évolution professionnelle réelle (à défaut double pénalité)
- 1% variable selon l'effectif de l'entreprise de 10 salariés et plus
- 0,55% pour les entreprises de moins de 10 salariés

A ces contributions légales s'ajouteront les contributions conventionnelles pour le plan de formation, décidées par accord éventuel de la branche Propreté.

Pénalité de 3 900 € pour un temps plein et de 3 900 € pour un temps partiel en cas de non respect du dispositif lié au CPF



D.R.H.

2015

5 janvier 2015

Mise en place effective du compte personnel de formation

31 janvier 2015

Date limite de remise aux salariés de l'attestation précisant leurs droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF)

2016

29 février 216

Date limite du paiement de la contribution annuelle à la formation professionnelle pour l'année 2015 (0,55% ou 1% selon la taille de l'entreprise)

7 mars 2016

Date d'échéance du premier entretien professionnel biannuel

28 février 2015

Date limite du paiement de la contribution à la formation professionnelle pour l'année 2014 (0,55%, 1,05% ou 1,60% selon la taille de l'entreprise)

Dans les 3 ans à venir

Programmer la négociation du nouveau plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (pour les entreprises de plus de 300 salariés)

7 mars 2020

Date d'échéance du premier bilan de parcours professionnel

Les recommandations du SN.PRO



le 1er Progiciel de Gestion à Mobilité Intégrée dédié aux entreprises de Propreté qui suit et intègre chaque nouvelle disposition sociale

En savoir plus Etre contacté

6 mois d'adhésion au SN.PRO offerts

Pour vous permettre de juger de la qualité des informations et des services apportés par le SN. PRO, nous vous proposons d'adhérer en ne payant pour l'année 2015 qu'une demie cotisation



Vous souhaitez en savoir davantage sur le CPF et rentrer en contact avec un de nos juristes experts

Vous souhaitez en savoir davantage sur les services proposés par le SN.PRO, juridique, social, technique...

Consultez nos dossiers juridiques...