

Les Droits à la formation des salariés du Particulier Employeur Souvent méconnus, quelles sont les démarches à effectuer ?

Tout salarié du Particulier Employeur (PE) en emploi peut bénéficier de la formation professionnelle continue, quels que soient son ancienneté et le volume d'activité hebdomadaire réalisé.

- **Dans le cadre du plan de formation de l'employeur,**
- Et/ou, dans le cadre du **Compte Personnel de Formation (CPF),**

AGEFOS-PME est l'OPCA désigné par la Branche pour gérer et mutualiser la collecte des fonds pour la formation professionnelle. La contribution des employeurs est incluse dans les charges prélevées mensuellement par L'URSSAF.

IPERIA l'Institut est mandaté par la Branche pour concevoir et déployer l'offre de formation pour les salariés du secteur depuis plus de 20 ans. IPERIA l'Institut travaille avec un réseau d'organismes de formation labellisés par les Branches professionnelles.

1) Dans le cadre du plan de formation : à l'initiative de l'employeur

Ce plan est destiné aux **formations de perfectionnement, dans le métier des salariés à domicile**. Il ne peut pas servir à tout type de formation.

- Il permet au salarié de se former jusqu'à 58 h par an. Ces heures ne sont toutefois pas cumulables : si elles ne sont pas utilisées dans l'année, elles sont perdues.
- Ces heures de formation sont acquises dès l'embauche : aucune condition d'ancienneté n'est requise.

La formation doit si possible avoir lieu pendant les heures habituelles de travail, mais peut éventuellement déborder hors heures de travail avec l'accord des autres co-employeurs (*qui doivent faire également un avenant qui suspend le contrat de travail du salarié pendant la durée de la formation.*)

Les étapes à suivre pour une prise en charge : formalités en tant qu'employeur.

- **Proposer** une formation, en concertation avec le salarié, soit en lien avec l'adaptation du poste de travail ou le développement de ces compétences. (Catalogue 2018 - Disponible sur <https://www.iperia.eu/blog/2018/01/02/catalogues-de-formation-2018-disponibles/>)
- **Compléter** avec votre salarié le bulletin d'inscription https://www.iperia.eu/wp-content/uploads/2018/05/BI-SPE-Plan-de-formation_AVRIL_2018.pdf
- **Faire** un avenant au contrat de travail du salarié pour prendre en compte la formation
- **Rémunérer** le salarié pendant l'ensemble de la formation, et **rembourser** les frais de vie, le transport (Aller-retour), les nuits d'hôtel (entre 70€ et 90€/ nuits), et les frais de repas (12€/repas) ; vous serez ensuite remboursé par AGEFOS PMEⁱ.
- **Déclarer** le salarié uniquement les heures réellement travaillées ; pendant le temps où le salarié est en formation vous ne devez pas le déclarer au CESU.

2) CPF (Compte Personnel de Formation) : à l'initiative du salarié

Le compte personnel de formation a été conçu afin d'accroître le niveau de qualification, et **de sécuriser le parcours professionnel**, des salariés. Le suivi perdure lors d'un changement de poste ou durant ses périodes de chômage, et ce jusqu'à sa retraite.

- Le salarié, à temps plein, acquiert 24 h de CPF IF par année, les 5 premières années puis 12 h les 2,5 années suivantes, dans la limite de 150 h. Il faut au moins 1 an d'ancienneté pour utiliser le CPF.
Pour le salarié, à temps partiel, l'acquisition d'heures de formation se fait au prorata d'un temps plein (40 h). Par exemple le salarié travaille en moyenne 20 h/semaine, il acquiert 12 h/an (20/40 x 24 h).
Si le salarié ne possède pas de diplôme de niveau V (BEP/CAP), ni un titre professionnel de niveau V du répertoire national des certifications professionnelles, il voit son CPF alimenté à hauteur de 48 h par an (au lieu de 24 h). Le plafond d'heures inscrites au CPF sera quant à lui fixé à 400 h (au lieu de 150 h).
- La formation liée à ce droit (CPF), peut-être de tout type. La formation peut avoir lieu pendant les heures habituelles de travail ou en dehors.

Frais de formation : si la formation est incluse dans le catalogue agréé, elle est financée directement. Sinon une demande de prise en charge, particulière doit être faite à l'AGEFOS PME. Après accord AGEFOS PME réglera directement l'organisme de formation.

Les étapes à suivre pour une prise en charge : formalités en tant qu'employeur.

- Si le salarié souhaite utiliser son CPF en dehors de son temps de travail, vous n'avez rien à faire.
<https://www.iperia.eu/wp-content/uploads/2018/05/BI-SPE-CPF-autonome AVRIL 2018.pdf>
- Si le salarié souhaite utiliser son CPF sur son temps de travail, le salarié doit vous adresser (également aux co-employeurs), une demande écrite et datée avec la description de la formation. Vous devez évidemment donner votre accord (ou refuser), sans réponse de votre part sous un mois, la demande est réputée acceptée.
 - Si vous avez accepté la formation, **compléter** avec le salarié le bulletin d'inscription <https://www.iperia.eu/wp-content/uploads/2018/05/BI-SPE-CPF-non-autonome AVRIL 2018.pdf>
 - **Faire** un avenant au contrat de travail du salarié pour prendre en compte la formation
 - **Rémunérer** le salarié pendant l'ensemble de la formation, et **rembourser** les frais de vie, le transport (Aller-retour), les nuits d'hôtel (entre 75€ et 80€/ nuits), et les frais de repas (19€/repas) ; vous serez ensuite remboursé par AGEFOS PME ⁱ.
 - **Déclarer** le salarié uniquement les heures réellement travaillées ; pendant le temps où le salarié est en formation, vous ne devez pas le déclarer au CESU.

2) Les autres structures à contacter par le salarié pour réaliser une formation

- **Fongecif** <https://moncepmonfongecif.fr/le-cep>
- **Les départements, ou les régions en fonction du lieu de travail du salarié**

ⁱ Les frais de vie peuvent être remboursés auprès du salarié qu'après réception des fonds de L'AGEFOS PME.

Sources : Iperia L'institut (<https://www.iperia.eu/>), AGEFOS PME (<http://www.agefos-pme.com/>)