

Former : Un dispositif simplifié et renforcé pour les salariés en activité partielle COVID 19 - FNE-Formation

En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du **FNE-Formation en plus de l'activité partielle** afin d'investir dans les compétences des salariés.

Qui est concerné ?

L'ensemble des entreprises ou association (peu importe le secteur d'activité) ayant des salariés en activité partielle sont éligibles pour ces salariés à **l'exception** :

- ▶ des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation
- ▶ des stagiaires
- ▶ des TNS, auto entrepreneurs et mandataires sociaux pour qui il existe des dispositifs d'aide dédiés.

Tous les salariés en CDD ou CDI, quel que soient le temps de travail et l'ancienneté et qui sont placés en activité partielle (totale ou réduite) sont donc concernées.

Quand se former ?

Les temps de formation doivent impérativement se dérouler sur des temps habituellement travaillés mais actuellement chômés. Les entreprises ont tout intérêt à faire leurs demandes assez tôt, pour que cette prise en charge de FNE-Formation puissent bénéficier à leurs salariés en chômage partiel, avant que ceux-ci ne reprennent leur activité.

Il faudra donc être vigilant à la longueur des formations choisies, afin qu'elles coïncident parfaitement avec la période d'activité partielle. L'état concentrant son effort sur les actions de formations sur les temps d'inactivité, l'accord du salarié est indispensable.

Les formations entrant dans ce cadre pourront seulement être des e-Learning jusqu'au 11 mai.

Après le 11 mai et jusqu'au 31 décembre 2020, les formations pourront aussi être des formations présentielles.

La convention FNE Formation doit en principe être signée avant le début des actions de formation. Au regard du contexte exceptionnel lié à la crise sanitaire du COVID 19, le gouvernement a décidé d'assouplir ce principe en considérant que les actions mises en place à compter du 1^{er} Mars 2020 pourront être prises en charge de manière rétroactive, à condition d'être intervenues pendant le placement en activité partielle des salariés concernés.

(Ces préconisations sont données à titre d'information et ne sont pas exhaustives, il est rappelé que l'employeur est responsable de la santé et sécurité des salariés de son entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail)