**Loi Sapin : GPEC, Plan de formation et autres mesures relatives aux entreprises**

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 (art. 5 à 7) prévoit des mesures sur :

Les négociations GPEC et la consultation du CE sur le plan de formation

L’entretien professionnel

Les engagements des employeurs et les périodes de professionnalisation. D'autres dispositions relatives au travail et à l'emploi intéressent aussi les employeurs (contrat de génération, temps partiel.

**La négociation triennale obligatoire dans les entreprises de 300 salariés** et plus sur la GPEC devra traiter de l’abondement du CPF par les entreprises**. A défaut d’accord, le Comité d’Entreprise** devra être consulté sur tous les objets de cette négociation.

**Concernant le plan de formation, le Comité d’Entreprise devra donner un avis** sur l’exécution du plan lors de l’année précédente et, dorénavant, de l’année en cours et sur le projet pour l’année à venir. Un accord d’entreprise ou, à défaut, un décret, déterminera le calendrier des deux réunions du CE. Il pourra prévoir que le plan de formation est élaboré tous les 3 ans (et non chaque année), et compléter la liste des documents à transmettre au CE.

**Les salariés doivent désormais bénéficier d'un entretien professionnel** (lié à la GPEC) sur leurs perspectives d’évolution professionnelle (donc plus RH que managériale en référence à l’AFO annuel ce n’est pas une évaluation de la performance) en termes de qualification et d’emploi, **tous les deux ans :**

**Les entretiens en plus systématiques en cas d’absences :**

également réalisé après toute longue période d’absence (maternité, congé parental ou sabbatique, soutien familial, mandat syndical, congé d’adoption, période de passage à temps partiel, période de mobilité volontaire, arrêt longue maladie..).

Son compte rendu doit être remis au salarié par la rédaction d’un document écrit dont une copie est remise au salarié.

Remplace tous les autres types d’entretiens obligatoires, suite congé longue absence et bilan d’étape professionnelle à partir de 45 ans.

**Tous les 6 ans** (d’ancienneté dans l’entreprise), **un bilan du parcours professionnel** doit être fait dans ce cadre pour vérifier si le salarié a bénéficié sur la période des entretiens professionnels au moins 2 sur les 3 critères suivant :

1. suivi au moins une action de formation

2. acquis des éléments de certification (formation ou VAE)

3. bénéficié d’une progression salariale ou professionnelle.

Dans le cas d’embauche d’un salarié celui-ci doit avoir une information relative à l’entretien professionnel et à sa périodicité, c’est une obligation d’informations

**Sanctions :**

Dans les entreprises d’au moins 50 salariés, si le salarié n’a pas bénéficié des entretiens prévus et d’au moins deux des 3 mesures ci-dessus :

1. L’employeur devra faire un abondement correctif du CPF de 100 heures ou 130 heures pour un salarié à temps partiel
2.  Versement à l’OPCA de 100h ou multiplié par le montant fixé par décret ou 100% de la majoration au trésor Public
3.  Ne peut pas refuser au salarié de mobiliser son CPF pendant le temps de travail

L’entretien de 2eme partie de carrière et le bilan d’étape professionnel sont supprimées.

Par ailleurs, les engagements de l’employeur qui existent pour les formations hors temps de travail sont étendus à toutes les actions de développement des compétences (pendant ou hors temps de travail) : prise en compte des efforts accomplis, accès aux fonctions disponibles et à la classification correspondante.

**Les périodes de professionnalisation** sont désormais accessibles à tous les salariés en CDI ou CUI et aux salariés en CDDI dans les structures d’insertion par l’activité économique (suppression des catégories de public).

Les actions éligibles sont par ailleurs étendues à toutes les formations qualifiantes (RNCP, CC de branche, CQP, compétences transversales CNCP) et aux formations aux savoirs de base (et non plus définies par accord de branche). Une durée minimale de la formation sera fixée par décret.

La formation économique, sociale et syndicale des salariés (art 31) sera financée par le fonds paritaire de financement mutualisé des organisations syndicales et des organisations professionnelles, notamment l’indemnisation des salariés bénéficiant de congés de formation. Ainsi le dispositif de financement par les employeurs dit du 0,08% sera abrogé.

**Négociation unique Qualité de vie au travail (art 33)** : à titre expérimental, un accord triennal conclu entre l’employeur et les organisations syndicales pourra prévoir le regroupement dans une négociation unique de tout ou partie des négociations obligatoires prévues sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur les salaires, la prévoyance maladie, l’insertion des travailleurs handicapés, la mobilité interne et la pénibilité

**Contrat de génération (art. 20)** : Suppression pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés de la condition d’être couvertes par un accord de branche, d’entreprise ou par un plan d’action pour signer un contrat de génération. Mais ces entreprises seront soumises à une pénalité à défaut d’accord d’entreprise, de plan d’action ou d’un accord de branche étendu.

Pour favoriser la transmission de sa PME de moins de 50 salariés, le chef d'entreprise d’au moins 57 ans, pourra bénéficier de l'aide en embauchant un jeune de moins de 30 ans (au lieu de 26).

Réforme du temps partiel (art. 20) : le délai laissé aux branches pour négocier des dérogations à la durée minimum de 24 h est prolongé jusqu’au 30 juin 2014. L’application de la pénalité aux employeurs est reportée d'autant.