



GLOSSAIRE : DROIT DU TRAVAIL

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

2^{ème} partie

Accès des salariés à la formation

Un salarié peut accéder à la formation continue dans le cadre du plan formation décidé par l'employeur.

Définition du plan de formation

Si la réglementation ne définit pas expressément le plan de formation, le Code du travail le cite à plusieurs reprises.

L'article D.932-1 précise que le plan de formation comporte notamment la liste des actions de formation et des bilans de compétences.

Certes, l'entreprise, quelle que soit sa taille, est libre de mettre en oeuvre, ou de ne pas mettre en oeuvre, des actions de formation et de bilan de compétences. Mais l'employeur est incité à organiser la formation des salariés de son entreprise par l'obligation légale de financement de la formation professionnelle continue (art L.950-1 du Code du travail).

La mise en place du plan de formation est l'une des modalités permettant à l'employeur de s'acquitter de cette obligation légale (art. L.951-1 du Code du travail).

Obligations légales des employeurs

La loi du 31 décembre 1991 a étendu, à l'ensemble des entreprises, l'obligation de participer au développement de la formation professionnelle continue. Les entreprises de 10 salariés et plus doivent contribuer à hauteur de 1,5% minimum de la masse salariale brute (2% pour les entreprises de travail temporaire), dont 0,9% pour le plan entreprise (Art. L.951-1 du Code du travail).

Les entreprises de moins de 10 salariés ont une obligation légale minimum de 0,25% de la masse salariale brute, dont 0,15% pour le plan entreprise (art.L.952-1 du Code du travail).

Les entreprises employant des intermittents du spectacle sont soumises à une obligation légale de 2% de la masse salariale brute (art.L.954 du Code du travail). Dans le cadre d'accords collectifs de branches, une partie de ces obligations légales transite par des organismes collecteurs à gestion paritaire (OPCA) qui assurent une mutualisation de ces fonds.



Elaboration du plan de formation

Le plan de formation est élaboré sous la direction de l'employeur, qui choisit les salariés qui partiront en formation, dans le cadre de ce plan. Cependant, la jurisprudence impose à l'employeur une obligation d'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois.

Il ne peut pas licencier pour insuffisance professionnelle un salarié qui n'a pas suivi auparavant une formation suffisante.

Si l'élaboration du plan de formation est de la seule responsabilité de l'employeur, le code du travail lui fait obligation de consulter le comité d'entreprise (CE) pour les entreprises de 50 salariés et plus ou, à défaut, les délégués du personnel pour celles de moins de 50 salariés.

Consultation du comité d'entreprise

L'article L.933-3 du code du travail précise que le CE donne son avis, tous les ans, sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Cette consultation se fait au cours de 2 réunions spécifiques obligatoires (art. L.933-3 et D.932-2 du code du travail). L'employeur doit respecter un certain nombre de formalités et transmettre des documents d'information 3 semaines avant chacune des réunions (Art. L. 933-3 et D. 932-1 du code du travail).

En complément de la réglementation, l'accord interprofessionnel (ANI) du 3 juillet 1991 a fixé au 14 novembre au plus tard la date de la première réunion. La date de la deuxième réunion a été fixée par la jurisprudence au 31 décembre au plus tard.

Situation du salarié en formation

Le salarié en formation ou en bilan de compétences, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, « exécute normalement son contrat de travail ». En conséquence, **il garde les droits et obligations liés à son contrat de travail.**

Sa rémunération est intégralement maintenue ainsi que sa couverture sociale, ses droits liés à l'ancienneté et ses droits collectifs. Les frais de formation incombent à l'employeur en totalité.

Mais, pour une clause de « dédit - formation », il est possible de convenir d'un remboursement total ou partiel en cas de départ volontaire du salarié après sa formation.

Les compétences acquises par le salarié, pendant sa formation, ne sont pas obligatoirement prises en compte par l'employeur, sauf si un accord de branche d'entreprise ou la convention collective le prévoit.

Le Congé Individuel de Formation (CIF)

En dehors du plan de formation de l'entreprise, un salarié peut suivre, pendant le temps de travail, une formation de son choix dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF).



Un droit individuel à la promotion

Le CIF permet à un salarié, quelle que soit la nature de son contrat de travail, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation lui permettant d'accéder à une qualification supérieure, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale (article L.931 du code du travail).

Les employeurs ont une obligation légale de financement du CIF (art. L.951-1). Les entreprises de plus de 10 salariés doivent verser 0,20% de la masse salariale brute (0,30% pour les entreprises de travail temporaire) à un organisme collecteur paritaire agréé au titre du CIF (OPACIF).

Par ailleurs, des conventions conclues avec les organismes collecteurs agréés déterminent la participation de l'Etat et des Régions au financement du congé individuel de formation (art. L.931-11).

Conditions requises par le salarié

Pour bénéficier d'un CIF, le salarié doit justifier d'une ancienneté de **24 mois**, consécutifs ou non, (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés) **dont 12 mois dans l'entreprise (art. L.931-2)**.

Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour les salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement économique et qui n'ont pas suivi de stage de formation entre temps.

Le salarié doit respecter un délai de franchise entre deux stages suivis au titre du CIF dans la même entreprise (art. L.931-12). Ce délai est calculé à partir de la durée du précédent congé de formation.

L'employeur ne peut pas refuser le congé individuel si toutes les conditions requises sont remplies par le salarié.

Il peut tout au plus reporter le congé de formation en raison d'effectifs simultanément absents (art. L.931-3 et L.931-4), ou pour absence préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise (art. L.931-6).

Salariés en CDD et travailleurs temporaires

Les salariés sous contrat à durée déterminée (CDD) bénéficient du congé individuel de formation (avenant du 08 novembre 1991 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991).

La condition d'ancienneté requise est de 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Les employeurs contribuent au financement du CIF-CDD en versant à l'Organisme Paritaire Agréé, l'OPACIF, 1% de la masse salariale brute des CDD (art. L.931-20).

Pour les salariés des entreprises de travail temporaire, l'ancienneté requise est fixée à 1014 heures dans la profession, dont 507 heures dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois, ou 2028 heures dans la profession au cours des 24 mois précédant la demande de CIF (accord national du 15 octobre 1991).



Consultation du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise ou d'établissement doit être informé sur les possibilités de CIF et sur les conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés aux salariés.

L'employeur doit consulter le CE, ou, à défaut les délégués du personnel, pour reporter une demande de CIF (art. L.931-6).

Mise en oeuvre d'un CIF

Pour bénéficier d'un CIF, le salarié doit demander à son employeur une autorisation d'absence par écrit, 120 jours avant le début du stage, ou 60 jours avant si la durée du stage est inférieure à 6 mois. L'employeur doit faire connaître sa réponse dans les 30 jours (art. L.931-12).

Parallèlement, le salarié demande à l'OPACIF, dont dépend l'entreprise, la prise en charge totale ou partielle de son salaire et des frais de formation.

L'OPACIF peut refuser la prise en charge du CIF si l'action de formation ne correspond pas à l'article L.901-2 du code du travail, ou s'il ne peut pas satisfaire financièrement toutes les demandes simultanées de CIF. Le salarié peut alors adresser un recours à l'instance paritaire de l'OPACIF.

Situation du salarié en formation.

Le salarié en CIF continue à faire partie des effectifs de l'entreprise. Il perçoit une rémunération calculée en fonction de son salaire de référence (salaire de base, avantages en nature et primes), il reste couvert par le régime dont il relève avant le CIF et bénéficie du régime conventionnel (art. L.931-19).

Le bilan de compétences

Institué par l'accord inter professionnel du 3 juillet 1991, **le bilan de compétences est inscrit dans la loi du 31 décembre 1991**. Il peut être réalisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, ou demandé, avec son consentement, par l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Définition et méthode

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation (art L. 900-2 du code du travail).

Qu'il soit à l'initiative du salarié ou demandé par l'employeur, **le bilan de compétences se déroule en trois phases :**



- une phase préliminaire pour définir la nature des besoins du salarié, l'informer des conditions de déroulement et des méthodes mises en oeuvre,
- une phase d'investigation pour analyser les motivations du salarié, identifier ses compétences professionnelles et personnelles et déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle,
- une phase de conclusions qui par des entretiens personnalisés permet au salarié de prendre connaissance des résultats et de prévoir les étapes de mise en oeuvre de son projet professionnel ou de formation.

Bilan dans le plan de formation

S'il se déroule dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, le bilan de compétences demandé par l'employeur ne peut être réalisé qu'avec le consentement exprès du salarié (art L.900-4-1 du code du travail).

Pour être réalisé, le bilan de compétences doit faire l'objet d'une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire de bilan de compétences et l'employeur. Le refus d'un salarié de réaliser un bilan de compétences à la demande de son employeur ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le salarié est seul destinataire des résultats et documents relatifs à son bilan de compétences. Ils ne peuvent être communiqués à son employeur qu'avec son accord. Les personnes chargées de réaliser les bilans de compétences sont soumises au secret professionnel (Art. 378 du Code Pénal).

Congé de bilan de compétences

A son initiative, un salarié peut bénéficier d'un congé pour bilan de compétences qui ne peut pas excéder 24 heures du temps de travail, consécutives ou non.

Le droit au congé de bilan de compétences est ouvert aux salariés qui justifient d'une ancienneté d'au moins 5 ans, dont 12 mois dans l'entreprise (art L.931-21 du Code de Travail).

L'ancienneté est ramenée à 24 mois, consécutifs ou non, pour les salariés en CDD, au cours des 5 dernières années.

Pour les salariés des entreprises de travail temporaire, l'ancienneté est fixée à 3 ans dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle ils demandent à bénéficier du congé de bilan de compétences.

Un salarié, qui a bénéficié d'un congé pour bilan de compétences, ne peut pas prétendre, chez le même employeur, à un congé de même nature avant 5 ans.

Le salarié qui remplit les conditions d'ancienneté et de délai de franchise adresse une demande d'autorisation d'absence à son employeur (Art. R.931-28 du Code du Travail), 60 jours avant le début du bilan de compétences.

L'employeur doit répondre dans les 30 jours et ne peut pas refuser le bénéfice du congé dès lors que le salarié remplit les conditions. Au pire, il peut reporter de 6 mois l'autorisation d'absence.



Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'après signature d'une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire de bilans et l'OPACIF (Art. R.900-3 du Code du Travail).

Statut du salarié durant le bilan

Lorsque le salarié suit un bilan de compétences dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, il est totalement pris en charge.

Le coût du bilan de compétences et la rémunération du salarié sont pour l'employeur imputables sur les dépenses obligatoires en matière de formation professionnelle.

Dans le cadre du congé pour bilan de compétences, la rémunération du salarié est remboursée à l'employeur par l'OPACIF, qui prend aussi en charge les frais afférents au bilan de compétences.

L'État et les régions peuvent concourir aux dépenses.

La durée du congé de bilan de compétences est assimilée à une période de travail effectif (art. L.931-23 du Code du Travail), le salarié conserve sa couverture sociale et ses droits aux congés.

L'avenant du 5 juillet 1994 à l'Accord National Inter professionnel (ANI) du 03 juillet 2001, prévoit la prise en charge financière par les FONGECIF des bilans de compétences se déroulant hors du temps de travail.

Organismes prestataires de bilans

Deux sortes d'organismes peuvent être habilités à effectuer des bilans de compétences :

- • Ceux qui figurent sur une liste arrêtée par chaque organisme paritaire collecteur au titre du congé CIF et communiquée au Préfet de région,
- • Ceux qui n'étant pas inscrits sur cette liste peuvent être agréés par le Préfet de région, à la demande de l'employeur.

Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Prévue par l'Accord Interprofessionnel National du 20 septembre 2003, cette mesure innovante a été reprise dans la loi 2004-391 du 4 mai 2004. Ce dispositif qui permet au salarié de partir en formation **à son initiative**, avec accord de l'employeur, est en vigueur depuis le 1er janvier 2005.



Objectifs

Le droit individuel à la formation ouvre la possibilité aux salariés, qu'ils soient sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, de bénéficier, à leur initiative, d'actions de formation réalisées pendant le temps de travail, ou en dehors de celui-ci, conformément aux dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise.

Prévu par les partenaires sociaux dans le cadre d'un accord conclu en **septembre 2003**, le DIF s'inscrit dans la logique du principe de formation tout au long de la vie professionnelle. **Ce droit vise à combiner intérêt du salarié et logique d'entreprise, en prévoyant des parcours professionnels d'une durée relativement longue.** Ceux-ci peuvent articuler, par exemple, le DIF et les actions du plan de formation de l'entreprise qui correspondent à des formations liées à l'évolution des emplois ou au maintien des salariés dans l'emploi.

Salariés concernés

Tous les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI), à temps plein ou à temps partiel, ayant une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise, sont concernés par le « droit individuel à la formation ». En revanche, les salariés sous contrat d'apprentissage, ainsi que ceux qui ont conclu un contrat de professionnalisation (ou l'un des anciens contrats d'insertion) sont expressément exclus du dispositif.

Les salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée (CDD), ayant une ancienneté d'au moins quatre mois, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois, peuvent également bénéficier du DIF au prorata de leur présence dans l'entreprise.

En ce qui concerne les salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire, la détermination des modalités de prise en charge de leur rémunération dans le cadre du DIF par l'OPACIF (Organisme paritaire collecteur agréé pour le congé individuel de formation) de la branche reste subordonnée à la conclusion d'un accord collectif entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives des entreprises de travail temporaire.

Formations éligibles

À défaut d'un accord de branche ou d'entreprise fixant la nature des actions de formation éligibles prioritairement au titre du DIF, ces formations doivent entrer dans la catégorie des actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances (art.L.900-2 du Code du travail), ou encore des actions de qualification (art.L.900-3).

Le choix de la formation doit se faire en accord avec l'employeur. Dans le cadre du DIF, le salarié bénéficie, chaque année, d'un « droit de tirage » de 20 heures de formation (cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures), ou davantage si un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise, le prévoit.



Pour les salariés embauchés en CDD, le DIF est accessible à partir de 4 mois de travail, le montant du droit est déterminé au prorata de la durée du contrat, rapportée aux douze mois de l'année civile. Enfin, pour les salariés à temps partiels, le montant du droit de tirage est déterminé au prorata de la durée du travail, rapportée à la durée du travail à temps plein.

L'utilisation du DIF par le salarié

Pour utiliser le DIF, le salarié doit faire une demande écrite auprès de son employeur ou supérieur hiérarchique qui dispose ensuite d'un mois pour répondre ou solliciter un entretien. À défaut de réponse de sa part, la demande de DIF est considérée comme acceptée. L'employeur peut refuser le choix de formation deux années consécutives : mais après deux refus consécutifs de DIF, la demande devient prioritaire pour un congé individuel de formation.

Statut du salarié

Les heures de formation au titre du DIF réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération, comme en matière de formation d'adaptation au poste de travail, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

La loi du 4 mai 2004 reconnaît au salarié le droit de se former en dehors de son temps de travail et instaure, en contrepartie, le versement d'une allocation de formation. Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre du DIF donnent donc lieu à versement, par l'employeur, d'une allocation de formation, égale à 50% de la rémunération nette (*calculée sur la base d'un salaire horaire de référence égal au rapport entre les rémunérations nettes versées au cours des douze derniers mois précédant le début de la formation et le nombre d'heures total rémunérées au cours de ces mêmes douze derniers mois*).

Cette allocation n'est pas considérée comme une rémunération, elle n'est pas soumise aux cotisations sociales, CSG et CRDS incluses, comme il est de règle en matière de formation de développement des compétences (limitées à 80 heures par an et par salarié) mais elle est imposable au titre de l'impôt sur le revenu.

Sauf accord de branche ou d'entreprise, l'allocation est versée au plus tard à *la date normale d'échéance de la paie du mois suivant* celui où les heures de formation en dehors du temps de travail ont été effectuées.



DIF et fin du contrat de travail

Le DIF est transférable d'une entreprise à l'autre en cas de licenciement (sauf en cas de faute grave ou lourde). L'employeur doit informer dans la lettre de licenciement, le salarié de ses droits en matière de DIF et notamment de la possibilité de demander pendant le préavis, à bénéficier d'une action de Validation des Acquis de l'Expérience, de bilan de compétences ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à utiliser le DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, VAE ou de formation soit engagée avant la fin du préavis. En cas de départ à la retraite, le salarié n'a pas de droit vis-à-vis du DIF.

