

la formation
en questions 2013





Ce guide est pour vous

La grande conférence sociale de juillet 2012 a posé les bases d'une négociation entre partenaires sociaux sur le thème de la sécurisation de l'emploi. Le 11 janvier 2013, à l'issue d'une négociation de 3 mois, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord intitulé « pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés ». Cependant, la plupart des mesures de l'ANI ne pouvaient entrer en vigueur qu'après leur transposition législative.

C'est ainsi que vient d'être promulguée et publiée au Journal Officiel du 16 juin 2013, la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

L'ANI et la loi comportent des dispositions en matière de formation professionnelle et prévoient notamment la création d'un Compte Personnel de Formation, dispositif ayant vocation à se substituer au DIF.

Avant le 1^{er} janvier 2014, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel devront procéder aux adaptations nécessaires des dispositions conventionnelles interprofessionnelles en vigueur. Le Gouvernement présentera un rapport au Parlement sur les modalités de fonctionnement du compte personnel de formation et sur les modalités de sa substitution au droit individuel à la formation, et du transfert intégral au sein du compte personnel de formation des heures acquises au titre du droit individuel à la formation.



Ainsi, avec l'adoption de cette loi, l'entrée en vigueur du contrat de génération, le déploiement des emplois d'avenir, la réforme de la formation professionnelle et enfin la réforme de la taxe d'apprentissage annoncée pour la fin de l'année, 2013 est une année riche et novatrice.

*C'est dans ce contexte de changement qu' **Opcalia continue à renforcer son offre de services à destination de ses entreprises adhérentes** en tenant compte des évolutions liées au contexte conjoncturel général. Cette offre s'est enrichie de nouvelles solutions en matière de formation pour les entreprises et leurs salariés ainsi que pour les demandeurs d'emploi.*

La formation professionnelle reste un enjeu stratégique pour la pérennisation des entreprises, l'amélioration des dispositifs de maintien de l'emploi face aux aléas, l'employabilité des salariés notamment de premier niveau de qualification et plus largement pour renforcer la sécurité des individus dans leur parcours professionnel et au niveau collectif dans les entreprises.

Nous avons recensé 91 questions-réponses récurrentes dans cette édition 2013, enrichie au regard de ce nouveau paysage de la formation professionnelle.

Préparé avec soin par les juristes d'Opcalia, ce guide vise à faciliter votre compréhension de la Formation professionnelle tout au long de la vie. Nous vous en souhaitons bonne lecture.

Yves Hinnekint
Directeur d'Opcalia

sommaire

la **formation**
en questions

Dispositifs

Droit individuel à la formation

page

1	DIF et salariés à temps partiel effectuant des heures complémentaires ?	8
2	DIF et salariés en contrats unique d'insertion ?	8
3	DIF et travailleurs à domicile ?	8
4	DIF et VRP ?	9
5	DIF et DG ou gérant ?	10
6	DIF et salariés de + de 50 ans ?	11
7	DIF et Contrat de professionnalisation en CDI ?	11
8	DIF et formation par correspondance ?	11
9	DIF et Formation ouverte ou à distance (FOAD) ?	12
10	DIF et adaptation au poste de travail ?	13
11	DIF et formation interne ?	14
12	DIF et succession de CDD chez différents employeurs ?	14
13	DIF et succession de CDD chez le même employeur ?	15
14	CIF (Congé individuel de formation) financé via le DIF ?	16
15	DIF hors temps de travail et allocation de formation ?	17
16	DIF et formation d'une durée supérieure au compteur ?	17
17	DIF et incidences des périodes d'absence sur le compteur ?	18
18	DIF et salarié absent lors de l'action ?	19
19	DIF et congé sabbatique ?	19
20	DIF et arrêt maladie ou congé maternité ?	20
21	DIF et congé parental d'éducation ?	21
22	DIF et transfert d'entreprise ?	22
23	DIF et conditions d'accès à la portabilité	23
24	DIF et démission : obligation d'information ?	23
25	Mise en œuvre du DIF en cas de démission ?	23
26	DIF et information dans la lettre de licenciement ?	24
27	DIF portable et préavis de licenciement ?	25
28	DIF et mentions à insérer dans le certificat de travail ?	25
29	DIF et mise en œuvre de la portabilité après la rupture d'un contrat de travail ?	26
30	DIF et licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle ?	26
31	DIF et CSP ?	27
32	DIF et licenciement pour faute grave ?	28
33	DIF durant la période de préavis et coût de la formation dépassant l'enveloppe ?	29
34	DIF et rupture conventionnelle : obligation d'information ?	29
35	Mise en œuvre du DIF en cas de rupture conventionnelle ?	30

Période de professionnalisation

36	Période de professionnalisation : éligibilité ?	33
37	Période de professionnalisation et Contrat unique d'insertion (CUI) à durée déterminée ?	33
38	Période de professionnalisation et allocation de formation ?	34
39	Période de professionnalisation et clause de dédit-formation ?	34
40	Période de professionnalisation et formation hors temps de travail ?	36
41	Période de professionnalisation et durée minimale ?	36

Plan de formation

42	Classer les actions du Plan de formation ?	38
43	Non-respect de l'obligation d'adaptation ?	38
44	Refus ou abandon d'une formation d'adaptation par un salarié ?	39
45	Une entreprise peut-elle prévoir des dates différentes pour la consultation du CE en fonction de celles de son exercice fiscal ?	39
46	Formations non prévues dans le Plan prévisionnel présenté au CE ?	40
47	Temps de trajet et temps de formation ?	41
48	Un salarié peut-il poursuivre sa formation pendant une période de mise à pied ?	42
49	Accès à la formation pour les salariés en CDD ?	42
50	Congés payés, du hors temps de travail ?	43
51	Hors temps de travail et cadres au forfait annuel en jours ?	44
52	Attestation de fin de formation ?	45
53	Débit-formation: la clause s'applique-t-elle en cas de licenciement ?	46

Contrat de professionnalisation

54	Contrat de professionnalisation après un CUI ?	47
55	Contrat de professionnalisation dans le cadre d'un contrat de génération ?	47
56	Contrat de professionnalisation et réduction Fillon ?	48
57	Contrat de professionnalisation et autres exonérations/aides ?	49
58	Contrat de professionnalisation à temps partiel ?	50
59	Contrat de professionnalisation, dédit-formation et non concurrence ?	50
60	Contrat de professionnalisation et frais de déplacement et de repas ?	51
61	Contrat de professionnalisation et Plan de formation ?	51
62	Cumul contrat de professionnalisation et période de professionnalisation ?	51
63	Contrat de professionnalisation et congé maternité ?	52
64	Contrat de professionnalisation et arrêt maladie pendant la période d'essai ?	52
65	Contrat de professionnalisation et reprise par un nouvel employeur ?	52

66	Bonus-malus alternance ?	53
67	Contrat de professionnalisation : le renvoi par l'organisme de formation peut-il justifier la rupture du contrat ?	54
68	L'inscription à Pôle emploi est-elle obligatoire pour une personne de 26 ans et plus ?	55
69	Qu'est-ce que l'attestation de reconnaissance CCN ?	56
70	Le salarié en contrat de professionnalisation peut-il suivre sa formation le dimanche ?	56
71	Le manquement de l'employeur à son obligation de formation est de nature à justifier la résiliation judiciaire du contrat de professionnalisation ?	57

Autres dispositifs

72	Règles applicables en matière de gratification du stagiaire ?	58
73	Différence entre entretien professionnel et bilan d'étape professionnel ?	58
74	CIF hors temps de travail ?	59
75	Qu'est-ce que la POE ?	59

Financement et imputabilité

76	Congé examen et conditions d'accès ?	61
77	Financer les dépenses de formation des membres du CHSCT ?	61
78	Que peut facturer l'organisme de formation en cas de réalisation partielle de l'action ?	62
79	Congé Prud'hommes et modalité d'accès ?	63
80	Congé pour création d'entreprise ?	63
81	Les abonnements à des revues sont-ils imputables ?	63

Situations particulières et divers

82	Obligations de l'entreprise en matière de secourisme au travail ?	65
83	Obligations de l'employeur en matière d'égalité professionnelle ?	65
84	Obligations de l'employeur en matière de pénibilité ?	66
85	Durée de conservation des justificatifs des formations ?	67
86	Un auto-entrepreneur doit-il avoir un numéro de déclaration d'activité pour effectuer des prestations de formation ?	68
87	Le régime dérogatoire de franchissement de seuil est-il toujours applicable	68
88	Dans quel cas faut-il prévoir une contractualisation tripartite employeur, salarié et organisme de formation ?	69
89	Que devient le passeport orientation formation ?	70
90	Contributions FPC et retard de versement : quelle majoration ?	70
91	Les services de santé au travail peuvent-ils demander un numéro de déclaration en tant qu'organisme de formation ?	71

la **formation**
en questions

Dispositifs

Droit individuel à la formation

1. DIF et salariés à temps partiel effectuant des heures complémentaires ?

La totalité des heures de travail effectuées doit être prise en compte pour le calcul des heures de DIF. Autrement dit, les heures complémentaires sont comptabilisées.

Le Code du travail prévoit que la durée du DIF soit calculée au prorata temporis pour les salariés à temps partiel. Les heures « normales » ainsi que les heures complémentaires (heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail mentionnée dans le contrat) sont prises en compte. **Si l'entreprise applique l'Accord interprofessionnel Opcalia et que le temps de travail du salarié passe à 80 % ou plus, il bénéficie d'un DIF calculé sur la base d'un temps plein.**

2. DIF et salariés en contrats unique d'insertion ?

Les salariés bénéficiaires d'un CUI ont droit au DIF ; seuls les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation en sont exclus.

3. DIF et travailleurs à domicile ?

Titulaires d'un contrat de travail même en l'absence de lien de subordination, **les travailleurs à domicile relèvent des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés.**

Par conséquent, ils bénéficient du DIF et le nombre d'heures acquises à ce titre est fonction de la durée du travail.

La situation du salarié sans référence horaire au regard des heures acquises dans le cadre du DIF n'est pas prévue par le Code du travail. Il faut alors se référer aux dispositions conventionnelles applicables par l'entreprise, ou à défaut, au contrat de travail :

❖ **s'il s'agit d'un contrat de travail à temps partiel, il est obligatoirement établi par écrit et doit comporter des mentions obligatoires, notamment la durée du travail. Dans ces conditions, on peut calculer les heures de DIF au prorata temporis,**

❖ **s'il n'y a pas de précision, il appartient à l'employeur qui se prévaut d'un contrat à temps partiel d'en rapporter la preuve.**



S'il y a un doute sur le temps partiel, le contrat est présumé être à temps complet. Aussi, la sécurité juridique tend à considérer ces salariés comme étant à temps complet pour l'acquisition des heures au titre du DIF.

4. DIF et VRP ?

Même s'ils constituent une catégorie particulière du fait de la spécificité de leur activité, **les voyageurs représentants placiers (VRP) sont des salariés**. Il existe deux types de VRP : les VRP exclusifs et les VRP multicartes.

Si l'entreprise est soumise à **des dispositions conventionnelles relatives au DIF incluant les VRP dans leur champ d'application, il convient alors de s'y reporter**. À défaut, ni la convention collective des VRP, ni les accords de branches ne prévoient le calcul du DIF pour les VRP, qu'ils soient exclusifs ou multicartes. De même, aucun accord collectif relatif au DIF n'est applicable aux VRP.

Pour les VRP exclusifs, le DIF ne soulève pas de difficulté particulière dans la mesure où ils ont un seul employeur. En effet, le VRP n'étant pas en principe assujéti à la durée de travail, on peut considérer que le **VRP exclusif est assimilé à un salarié à temps complet**.

En revanche, la mise en œuvre du DIF pose problème pour les VRP multicartes qui ont plusieurs employeurs : les textes sont muets sur le calcul du DIF des VRP multicartes. Toutefois, en droit du travail, les VRP ont de plein droit la qualité de salarié et sont titulaires d'un contrat de travail. À ce titre, ils ont les mêmes droits à la formation que les autres salariés.

Le VRP multicartes ayant plusieurs employeurs, il exerce une activité partielle pour chacun d'entre eux. Ainsi, la règle de droit commun du calcul du DIF au prorata temporis pour les salariés à temps partiel pourrait s'appliquer.

Le VRP multicartes, salarié à temps partiel cumulant plusieurs emplois, acquiert des droits au titre du DIF dans chaque entreprise qui l'emploie et de façon indépendante.

Le DIF est un droit rattaché au contrat de travail, contrat qui le lie à un seul et même employeur. Le salarié doit donc s'adresser de manière distincte à chacun de ses employeurs pour mobiliser les heures acquises au titre du DIF.

5. DIF et DG ou gérant ?

Le DIF est lié au statut de salarié. Il faut vérifier si le Directeur général (DG) ou le gérant relève ou non de ce statut.

La jurisprudence a dégagé des critères qui permettent de l'apprécier :

- ❖ le contrat de travail distingue les fonctions techniques et les fonctions résultant d'un éventuel mandat social,
- ❖ les fonctions techniques doivent donner lieu au versement d'une rémunération distincte de celle perçue au titre du mandat social,
- ❖ l'intéressé doit se trouver, dans l'exercice de ses fonctions techniques, dans un état de subordination juridique à l'égard de la société,
- ❖ le contrat de travail ne doit pas être conclu dans le but de frauder la loi.

Pour rappel, la relation de travail se définit comme un contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre personne, moyennant le versement d'une rémunération.

Trois éléments caractérisent donc la relation de travail liant l'employeur et le salarié :

- ❖ la fourniture d'un travail,
- ❖ le paiement d'une rémunération,
- ❖ l'existence d'un lien de subordination juridique (être sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements).

Au vu de ces éléments, il est alors possible de déterminer si l'intéressé est salarié et s'il bénéficie du DIF.



Le gérant majoritaire de SARL, le gérant de SCA et le gérant de SNC ne bénéficient pas du DIF, ni d'actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise. Il existe un système spécifique de financement de la formation pour les travailleurs non-salariés.



La Cour de cassation a récemment confirmé que le dirigeant d'entreprise travailleur non salarié n'a pas droit au DIF. En effet, le lien de subordination caractéristique du contrat de travail n'est pas établi dès lors que les tâches accomplies ne permettent pas de caractériser les fonctions techniques distinctes de celle du mandat social de l'intéressé (Cass. soc., 26 septembre 2012, n° 11-11327).



opcalia.com