



LA FORMATION DES SALARIÉS : PRINCIPES GÉNÉRAUX

SYNTHÈSE

Quelles que soient la forme et la durée de son contrat de travail, le salarié peut se former en tout ou partie pendant le temps de travail. Le statut du salarié pendant la formation - c'est-à-dire sa rémunération, sa protection sociale, ses obligations à l'égard de l'employeur ou encore le mode de prise en charge des coûts de la formation - dépend du cadre juridique dans lequel il se trouve : plan de formation de l'entreprise, congé individuel de formation (CIF), droit individuel à la formation (DIF), validation des acquis de l'expérience (VAE), périodes de professionnalisation, etc

À SAVOIR

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé que, dès lors qu'il dispose de 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise, il bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel, dont les modalités seront précisées par un accord national interprofessionnel étendu. Ce bilan a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié. A la demande du salarié, il pourra être renouvelé tous les 5 ans.

SOMMAIRE

- 1) QU'EST-CE QU'UNE ACTION DE FORMATION ?
- 2) QUI PEUT DISPENSER UNE ACTION DE FORMATION ?
- 3) QUELS SONT LES DIFFÉRENTS MODES D'ACCÈS À LA FORMATION DU SALARIÉ ?
- 4) L'EMPLOYEUR EST-IL OBLIGÉ DE FORMER LES SALARIÉS ?
- 5) À QUI REVIENT LA PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE DE LA FORMATION ?

1) QU'EST-CE QU'UNE ACTION DE FORMATION ?

La liste des actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue est donnée par l'article L. 6313-1 du Code du travail. Sont ainsi concernées :

- les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;



- les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;
- les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;
- les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
- les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative ;
- les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique ;
- les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise. Elles ont notamment pour objet la compréhension par les salariés du fonctionnement et des enjeux de l'entreprise ;
- les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié.
- les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Susceptible de précéder une action de formation proprement dite, l'action de bilan de compétences permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel ou de formation ;
- les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience. Elles ont pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle et enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;
- les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

Les actions de formation professionnelle doivent se dérouler conformément à un programme établi en fonction d'objectifs préalablement définis. Ce programme doit préciser les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre, ainsi que le dispositif retenu pour suivre son exécution et en apprécier les résultats. A l'issue de la formation, le prestataire délivre au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

A noter que dans les conditions fixées par l'article 244 quater P du Code général des impôts et les articles 49 septies ZP et 49 septies ZQ pris pour son application, les PME peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt au titre des dépenses de formation de leurs salariés à l'économie de l'entreprise et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié qu'elles exposent auprès d'organismes de formation.

Entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les



conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. Sont couvertes, à ce titre, les dépenses mentionnées à l'article L. 6313-12 du Code du travail

2) QUI PEUT DISPENSER UNE ACTION DE FORMATION ?

Une entreprise peut organiser elle-même la formation de ses salariés ou faire appel à un prestataire extérieur.

Un salarié en congé de formation choisit librement son organisme de formation.

Un impératif toutefois : une action de formation – autre que celle organisée en interne par l'entreprise pour ses propres salariés – doit être dispensée par un organisme de formation qui a procédé à la déclaration obligatoire prévue par le code du travail

A l'issue de la formation, le prestataire délivre au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation. Si les actions de formation sont organisées par l'entreprise elle-même, l'employeur délivre cette attestation au stagiaire, à l'issue de la formation.

- Un bilan de compétences ne peut être organisé que par un prestataire inscrit sur une liste établie par un organisme chargé de la gestion du congé individuel de formation (les FONGECIF ou certains OPCA de branche).
- Lorsque la formation a lieu à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur ou lorsqu'elle se déroule en dehors du temps de travail avec l'accord du salarié et que la formation a notamment pour objet l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle, les éléments suivants font l'objet d'une convention avec la personne qui bénéficie de la formation (c'est-à-dire le salarié) : intitulé, nature, durée, effectifs, modalités du déroulement et sanction de la formation.

3) QUELS SONT LES DIFFÉRENTS MODES D'ACCÈS À LA FORMATION DU SALARIÉ ?

LE PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

L'employeur peut planifier, après consultation des représentants du personnel, un certain nombre de formations dans l'année ou sur une période plus longue. Dans ce cadre, il est libre de décider :

- d'envoyer ou non un salarié en formation ;
- d'interrompre la formation et de rappeler le salarié à son poste de travail.
Il lui incombe également de financer la formation et de maintenir la rémunération et la protection sociale du salarié en stage.

LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

L'initiative de suivre une formation appartient ici au salarié qui remplit certaines conditions. Il choisit la formation qui lui convient. À son terme, le salarié retrouve son poste de travail ou l'équivalent.

Il existe d'autres congés avec des objectifs de formation plus spécifiques tels le congé de formation économique, sociale et syndicale, le congé de formation des membres du comité d'entreprise, le congé de bilan de compétences ou encore le congé pour validation des acquis de l'expérience.

Syndicat National Solidaires Assurance : Web: <http://www.solidaires-assurance.fr> e-mail : solidairassurance@orange.fr



LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Le droit individuel à la formation est un droit reconnu aux salariés disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise : ils en ont donc l'initiative, même si, sauf en cas de rupture du contrat de travail, sa mise en œuvre requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. Les salariés en CDD peuvent également accéder à ce droit, dans des conditions spécifiques. Les apprentis, ainsi que les salariés en contrats de professionnalisation, ne sont pas concernés, une formation leur étant déjà dispensée dans le cadre de leur contrat.

LES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (ou en CDI ou CDD dans le cadre d'un contrat unique d'insertion) rencontrant des difficultés particulières. Six catégories de bénéficiaires potentiels sont visées :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- les salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposent d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou aux personnes dans la même situation après un congé parental ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5213-13 du Code du travail, notamment les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH.
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (disposition en vigueur depuis le 1er janvier 2010).

La période de professionnalisation peut se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail.

4) L'EMPLOYEUR EST-IL OBLIGÉ DE FORMER LES SALARIÉS ?

L'employeur est dans l'obligation d'organiser la formation de ses salariés dans les cas suivants :

- tout au long de l'exécution des contrats de travail, l'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille également au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. En cas de suppression d'emploi : l'obligation de reclassement des salariés concernés s'accompagne de celle visant à assurer leur adaptation au nouvel emploi, notamment par une formation adéquate et suffisante ;

Les entreprises peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide à la conception et à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Dans ce cadre, les coûts des conseils externes supportés par l'entreprise peuvent être pris en charge par l'État.

- à la suite de l'embauche d'un jeune en contrat d'insertion en alternance. L'organisation de la formation s'impose à l'employeur, qui est tenu de laisser le jeune suivre les actions de formation prévues ;



- lorsqu'un accord ou la convention collective applicable à l'entreprise prévoit des périodes de formation obligatoires (après une mutation, un congé de longue durée...);
- si le contrat de travail d'un salarié contient l'engagement de l'employeur de le former.

Dans ces hypothèses, l'obligation de l'employeur a pour corollaire le devoir du salarié de suivre la formation.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail employant au moins 50 salariés, l'employeur organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur 45e anniversaire un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

5) À QUI REVIENT LA PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE DE LA FORMATION ?

Le Code du travail impose aux entreprises des contributions financières minimales calculées sur leur masse salariale. Celles-ci sont, soit constituées de dépenses de l'entreprise, ou soit constituées de versements à des organismes spécialisés, créés et gérés par les partenaires sociaux : les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). **Les dispositions applicables figurent dans la fiche « Les contributions de l'employeur » à laquelle on se reportera.**

L'ensemble de ces contributions sert au financement des coûts de formation, de rémunération et de transport, hébergement et restauration des salariés en formation. Sauf dans le cadre du CIF, il appartient à l'employeur d'assurer la prise en charge financière, avec ou sans le soutien de l'OPCA, de l'ensemble de ces frais : aucune participation financière ne peut être exigée du salarié.

En revanche, le salarié bénéficiaire d'un congé individuel de formation qui se voit refuser le financement de sa formation peut être amené à en régler lui-même le coût. Dans ce cas, l'organisme de formation doit, avant son inscription définitive et tout règlement de frais, lui faire signer un contrat de formation professionnelle comportant notamment des clauses relatives à la nature, la durée, le programme et l'objet des actions de formation qu'il prévoit, aux conditions dans lesquelles la formation est donnée aux stagiaires, aux diplômes, titres ou références des personnes chargées de la formation prévue par le contrat, aux modalités de paiement ainsi qu'aux conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage. Dans le délai de dix jours à compter de la signature du contrat, le stagiaire peut se rétracter par lettre recommandée avec accusé de réception.