

Pages 253 à 304

AU SOMMAIRE :**→ Principes généraux**

PAGE 257

**→ Formations
à l'initiative
de l'employeur**

PAGE 264

**→ Le compte
personnel
de formation**

PAGE 277

**→ Le compte
personnel de
formation
de transition
professionnelle**

PAGE 287

**→ La validation des
acquis de l'expérience**

PAGE 297

Fiches pratiques :**→ Le compte personnel
d'activité**

PAGE 275

→ Le bilan de compétences

PAGE 285

**→ Reconversion ou
promotion par alternance**

PAGE 295

NUMÉRO SPÉCIAL**LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
DES SALARIÉS***Après la loi du 5 septembre 2018*

Prix : 15 €

ÉDITORIAL ■ La formation traitée comme une marchandise

Par Laurent Milet – PAGE 255

La formation professionnelle

Depuis la loi du 5 septembre 2018

Par Carmen Ahumada

255

ÉDITORIAL DE LAURENT MILET

La formation traitée comme une marchandise

257

PRINCIPES GÉNÉRAUX

1. Droit à l'information et à l'orientation (p. 258)

2. Droit à la formation professionnelle (p. 258)

A – Formation professionnelle continue (p.258)

B – Autres possibilités d'accès à la formation (p. 258)

- a) Jeunes (p. 259)
- b) Chômeurs (p. 259)
- c) Droit à la qualification professionnelle (p. 259)

3. Conseil en évolution professionnelle (p. 259)

A – Définition (p. 259)

B – Bénéficiaires (p. 260)

C – Offre (p. 260)

D – Opérateurs du conseil en évolution professionnelle (p. 260)

4. Financement (p. 260)

A – Financement direct d'actions de formation (p. 261)

B – Contribution unique avec deux régimes distincts (p. 261)

- a) Contribution à la formation professionnelle (p. 261)
- b) Taxe d'apprentissage (p. 261)

C – Contribution supplémentaire à l'apprentissage (p. 261)

D – Contribution 1 % CPF – CDD (p. 261)

E – Contributions conventionnelles ou volontaires (p. 262)

F – Paiement des contributions (p. 262)

G – Création de France compétences (p. 262)

Encadré :

- Les opérateurs de compétences (p. 263)

264

FORMATIONS À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

1. Obligations de l'employeur (p. 265)

A – Mise en place de l'entretien professionnel (p. 265)

- a) Un entretien professionnel biennal (p. 265)
- b) Un bilan du parcours tous les six ans (p. 265)

- c) Aménagements prévus par accord collectif (p. 266)

B – Obligation de former les salariés (p. 266)

- a) Obligation d'adapter le salarié à son poste (p. 266)
- b) Obligation de maintenir l'employabilité du salarié (p. 266)

2. Plan de développement des compétences (p. 267)

A – Définition (p. 267)

B – Caractéristiques du plan (p. 268)

C – Élaboration du plan (p. 268)

- a) Consultation du comité social et économique (p. 268)
- b) Informations dans la BDS (p. 269)
- c) Commission de la formation professionnelle (p. 269)

D – Mise en œuvre du plan (p. 269)

- a) Différentes actions de formation (p. 269)
- b) Lieu et modalités de la formation (p. 270)

E – Statut du salarié (p. 271)

- a) Rémunération et frais de formation (p. 271)
- b) Protection sociale (p. 271)
- c) Maintien des droits et obligations (p. 272)
- d) Protection de la vie privée (p. 272)
- e) Protection contre les discriminations (p. 273)

3. Conséquences de la formation (p. 273)

A – Pas d'incidences sur le droit au CPF (p. 273)

B – Conséquences prévues par le contrat ou l'accord collectif (p. 273)

C – Clause de « dédit-formation » (p. 274)

- a) Conditions de validité (p. 274)
- b) Application de la clause (p. 274)
- c) Clause de dédit et négociation de branche (p. 274)

Encadrés :

- Ne pas confondre entretien professionnel et entretien d'évaluation (p. 265)
- Période de transition pour un état des lieux tous les six ans (p. 266)
- Information au CSE (p. 267)
- Travailleurs saisonniers (p. 268)
- Formation hors du temps de travail (p. 270)
- Nouvelle définition de l'action de formation (p. 271)

275 - FICHE PRATIQUE

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

Bénéficiaires (p. 275)

Mobilisation du compte (p. 275)

Le compte professionnel de prévention ou C2P (p. 275)

- Acquisition des droits (p. 275)
- Utilisation du compte (p. 275)
- Gestionnaires du compte (p. 276)

Le compte d'engagement citoyen ou CEC (p. 276)

- Activités bénévoles ou de volontariat concernées (p. 276)
- Droits acquis en fonction de la durée de l'activité (p. 276)
- Mobilisation des droits (p. 276)
- Financement du compte (p. 276)

277

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

1. Bénéficiaires (p. 277)

A – Toute personne âgée d'au moins 16 ans (p. 277)

B – Retraités (p. 278)

2. Transférabilité du CPF (p. 278)

3. Alimentation du compte (p. 278)

A – Acquisition annuelle de droits de formation (p. 279)

- a) Salariés effectuant au moins un mi-temps (p. 279)
- b) Salariés effectuant moins qu'un mi-temps (p. 279)
- c) Salariés en forfait annuel en jours (p. 279)
- d) Salariés ayant une rémunération non établie sur un nombre d'heures (p. 279)
- e) Salariés ayant peu ou pas de qualification (p. 279)
- f) Salariés handicapés (p. 280)
- g) Salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (p. 280)

B – Possibilités d'abondements en droits complémentaires (p. 280)

- a) Abondement « correctif » lié à l'entretien professionnel (p. 280)
- b) Abondements supplémentaires prévus par accord (p. 281)
- c) Abondements complémentaires (p. 281)
- d) Abondement suite au refus de la modification du contrat de travail prévue par un accord de performance collective (p. 281)
- e) Abondement par l'utilisation des points du compte professionnel de prévention (p. 281)

4. Formations éligibles (p. 282)

A – Actions de formation certifiantes (p. 282)

B – Autres actions de formation (p. 282)

suite page 256

RPDS

Revue Pratique de Droit Social

Revue mensuelle – 74^e année
263, rue de Paris, case 600,
93516 Montreuil CEDEX.

Directeur : Maurice Cohen (†),
*docteur en droit, lauréat de la
faculté de droit et des sciences
économiques de Paris.*

Rédacteur en chef :
Laurent Milet, *docteur en
droit, professeur associé à
l'université de Paris Sud.*

Comité de rédaction :

Tél. : 01 49 88 68 82
Fax : 01 49 88 68 67
Carmen Ahumada,
Marie Alaman, Mélanie Carles,
Aude Le Mire, Estelle Suire.

Assistante de la rédaction :

Patricia Bounnah.

Maquette et mise en page :

Bénédicte Leconte.

Secrétariat de rédaction :

Cécile Bondeelle.

Éditeur : SA « La Vie Ouvrière »,

263, rue de Paris, case 600,
93516 Montreuil CEDEX.

Directrice de la publication :

Virginie Gensel.

Prix au numéro : 7,50 €

(numéro double : 15 €)

**Pour toute commande
et abonnement :**

NSA La Vie Ouvrière,
263, rue de Paris, case 600
93516 Montreuil CEDEX.
et sur www.nvo.fr

Envoi après réception
du règlement

Tél. : 01 49 88 68 50

Tarif d'abonnement**incluant l'accès Internet :**

9 € par mois ou 108 € par an
(Étranger et Drom-Com :
139 €).

Copyright :

Reproduction totale ou partielle
soumise à autorisation.

Imprimé par :

RIVET Presse Édition
87 000 Limoges.

ISSN : 0399-1148



La formation traitée comme une marchandise

La formation professionnelle intéresse peu les juristes du travail, à quelques exceptions près. Et pourtant, ces quinze dernières années, ce ne sont pas moins de quatre lois qui auront réformé la formation professionnelle dans notre pays. Mais, contrairement aux réformes de 2004 et 2009 qui avaient acté de nouveaux droits pour les salariés et des financements supplémentaires, la loi du 5 mars 2014 avait posé, au contraire, les bases d'un désengagement des entreprises en réduisant de 2,5 milliards d'euros la contribution patronale au financement de la formation professionnelle. Cette baisse d'environ 30 % de l'obligation légale de financement était ainsi acquise aux employeurs sans leur imposer en retour une quelconque obligation de former ni de véritables garanties collectives. L'obligation de dépenser était donc sérieusement entamée alors que l'obligation de formation était affaiblie, ce qui risquait de renvoyer sur chaque individu la responsabilité de se former.

La loi du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » va amplifier ce phénomène. Reprenant certaines dispositions de l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles (non signé par la CGT), que le gouvernement a jugé trop timoré (entendez par là pas assez favorable aux intérêts patronaux), elle a effectué une réforme d'ampleur de la formation professionnelle.

Outre la transformation du plan de formation, une définition élargie de l'action de formation et une refonte de l'apprentissage (1), ce qui retient l'attention est essentiellement la disparition du congé individuel de formation (CIF) et son absorption par le compte personnel de formation (CPF). Celui-ci devient le réceptacle unique des droits acquis individuellement par le salarié. Alors que l'accord du 22 février avait prévu d'augmenter son plafond annuel en heures, le CPF est depuis le 1^{er} janvier 2019 monétisé. Chaque salarié verra donc son CPF crédité d'un certain montant en euros (entre 500 et 800 euros par an selon le niveau de qualification) qu'il pourra utiliser *via* une plateforme numérique, pour s'inscrire sans intermédiaire à la formation qu'il souhaite et auprès de l'organisme qu'il aura choisi !

Hourra, crient les salariés peu au fait de leurs droits actuels et qui pensent être ainsi maîtres de leur formation professionnelle. Sauf que non, car cette individualisation de l'accès à la formation cache un loup. Qu'on en juge !

Un compte, crédité hier de 150 heures, permettait d'avoir accès à une formation d'environ 6 000 euros, l'heure de formation financée par les anciens OPCA (2) valant entre 35 et 50 euros. Aujourd'hui, chaque heure de CPF valant 15 euros, pour les mêmes 150 heures le financement ne sera plus que de 2 250 euros. Si le salarié ne dispose pas de droits suffisants, il devra choisir une formation moins chère ou mettre de sa poche.

Quant aux choix de la formation et de l'organisme, ce dernier devra seulement être accrédité par le comité français d'accréditation (Cofrac). Les contrôles, hier dévolus aux OPCA qui tenaient un annuaire recensant les organismes pouvant démontrer du respect de 21 critères de qualité et aux acteurs sociaux du Copanef qui avaient établi une liste des certifications éligibles aux CPF, disparaissent purement et simplement. Pas rassurant. Même si la loi prévoit que le salarié puisse faire appel à un conseil en évolution professionnelle, il est à craindre qu'il ne se perde dans un système où les commerciaux des organismes accrédités seront davantage préoccupés de vendre les formations les plus lucratives plutôt que celles correspondant à ses réels besoins.

C'est, en définitive, la formation traitée comme une marchandise.

Quoi qu'il en soit, ce numéro spécial de notre revue présente l'ensemble du dispositif du droit de la formation professionnelle dans l'entreprise, tel que les nouveaux textes le modifient.

Laurent Milet



Bapoucho

(1) Nous consacrerons des dossiers spécifiques dans nos prochains numéros aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

(2) Organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle.

suite de la page 254

- C – Le permis de conduire (p.282)**
- D – Formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise (p.282)**
- E – Socle de connaissances et de compétences professionnelles (p.283)**
 - a) Modules constituant le socle de connaissances (p.283)
 - b) Modules complémentaires (p.283)
 - c) Certification « CléA » (p.283)

5. Mobilisation du compte (p.283)

- A – Accord de l'employeur (p.283)**
- B – Formation éligible suivie à l'étranger (p.283)**
- C – Mobilisation avec d'autres dispositifs de formation (p.283)**
- D – Mobilisation du compte par un demandeur d'emploi (p.283)**

6. Rémunération et protection sociale (p.284)

- A – Une prise en charge limitée (p.284)**
- B – Prise en charge des frais de formation (p.284)**

Encadrés :

- Transition entre le DIF, droit individuel à la formation et le CPF, compte personnel de formation (p.278)
- Un crédit supplémentaire par accord collectif (p.280)
- Information du salarié (p.283)
- Information-consultation du CSE (p.284)

285 - FICHE PRATIQUE

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Définition (p.285)

Les trois phases du bilan de compétences (p.285)

Initiative du bilan (p.285)

Réalisation et communication du bilan (p.286)

- Obligations du prestataire à l'égard du salarié (p.286)
- Convention tripartite (p.286)

Encadré :

- Retour de congé parental (p.286)

287

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

1. Conditions à remplir (p.288)

- A – Ancienneté du salarié (p.288)**
- B – Accompagnement préalable du salarié (p.288)**
- C – Validation du projet de transition professionnelle (p.288)**
- D – Délai d'attente entre deux congés (p.288)**

2. Procédure de la demande de congé (p.289)

- A – Demande d'autorisation d'absence (p.289)**
 - a) Contenu de la demande (p.289)

Principales abréviations utilisées dans la revue

Tribunaux et institutions

- **Cass. soc.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre sociale. [www.legifrance.fr], rubrique jurisprudence administrative.
- **Cass. crim.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre criminelle.
- **Cass. civ. 2^e** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2^e chambre civile. Le numéro de pourvoi qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [www.legifrance.fr], rubrique jurisprudence judiciaire.
- **Cons. Ét.** : Arrêt rendu par le Conseil d'État. Le numéro de requête qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [www.legifrance.fr], rubrique jurisprudence administrative.
- **Appel** : Arrêt rendu par une cour d'appel.
- **CPH** : Jugement rendu par un conseil de prud'hommes.
- **TGI** : Jugement rendu par un tribunal de grande instance.
- **TI** : Jugement rendu par un tribunal d'instance.
- **DGT** : Direction générale du travail.
- **DIRECCTE ou Direccte** : Direction ou directeur régional(e) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Publications et revues

- **JO** : Journal officiel, (disponible sur [www.legifrance.fr]).
- **Bull.** : Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.
- **BJT** : Bulletin Joly Travail.
- **Cah. soc.** : Les Cahiers sociaux.
- **D** : Recueil Dalloz.
- **Dr ouv.** : Droit ouvrier.
- **Dr soc.** : Droit social.
- **JCP** : La semaine juridique, (éd. «G» pour Générale, «E» pour Entreprise, «S» pour Sociale).
- **LS** : Liaisons sociales.
- **RDT** : Revue de droit du travail.
- **RJS** : Revue de jurisprudence sociale Francis Lefebvre.
- **RPDS** : Revue pratique de droit social.
- **SSL** : Semaine sociale Lamy.

b) Réponse de l'employeur (p.289)

B – Demande de financement du congé (p.291)

- a) La commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente (p.291)
- b) Réponse de la CPIR (p.292)
- c) La médiation (p.292)

3. Durée et rémunération du congé (p.292)

A – Durée (p.292)

B – Rémunération et frais de formation (p.292)

- a) Paiement de la rémunération (p.292)
- b) Montant de la rémunération (p.293)

4. Statut du salarié (p.293)

A – Le salarié et l'organisme de formation (p.293)

B – Le salarié et la protection sociale (p.293)

C – Le salarié et l'employeur (p.294)

- a) Pendant la formation (p.294)
- b) À l'issue de la formation (p.294)

Encadré :

- La commission paritaire interprofessionnelle régionale (p.290)

Modèles de lettres :

- Demande d'autorisation d'absence au titre du congé transition professionnelle (p.289)
- Demande de financement du congé de transition professionnelle (p.292)

295 - FICHE PRATIQUE

RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE

Bénéficiaires (p.295)

Choix de la formation (p.295)

Modalités de départ en formation (p.295)

Statut du salarié en formation (p.296)

Financement de la PRO-A (p.296)

Encadré :

- Accompagnement par un tuteur (p.296)

297

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

1. Définition (p.298)

A – Droit à la VAE (p.298)

B – Bénéficiaires (p.298)

C – Information des salariés lors de l'entretien professionnel (p.298)

D – Expériences prises en compte (p.299)

E – Diplômes et titres concernés (p.299)

2. Procédure de validation des acquis (p.300)

A – Procédures différentes selon les organismes certificateurs (p.300)

B – Recevabilité de la demande (p.300)

C – Accompagnement des candidats à la VAE (p.301)

D – Dossier de validation (p.301)

E – Jury de validation (p.302)

F – À l'issue de la VAE (p.302)

3. Congé pour faire valider ses acquis (p.303)

A – Demande d'autorisation d'absence (p.303)

B – Durée du congé (p.303)

C – Rémunération du congé (p.303)

Encadrés :

- Information et conseil vers la VAE (p.298)
- Congé pour les salariés sous contrat à durée déterminée (p.299)
- VAE à l'initiative de l'employeur (p.301)
- VAE dans le cadre du compte personnel de formation (p.302)

Modèle de lettre :

- Demande d'autorisation d'absence (p.303)

Principes généraux

Par Carmen Ahumada



→ Sachez-le vite

La formation professionnelle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs aux changements de techniques et des conditions de travail, de sécuriser leurs parcours professionnels et de favoriser leur promotion sociale. Elle s'adresse à tous, sans discrimination : salariés, non-salariés, demandeurs d'emploi, agents de l'État ou des collectivités territoriales, jeunes. À chaque catégorie de public correspond une voie d'accès à la formation.

L'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance a notamment renforcé le compte personnel de formation, consolidé le conseil en évolution professionnelle, élargi la notion d'action de formation, refondé le système de certification.

La loi du 5 septembre 2018 pour « la Liberté de choisir son avenir professionnel » a repris certaines dispositions de cet accord mais a effectué une réforme d'ampleur de la formation professionnelle : transformation du plan de formation, définition élargie de l'action de formation, monétisation du compte personnel de formation, suppression du congé individuel de formation, création du compte personnel de formation de transition professionnelle, modification de certaines règles de la professionnalisation et de l'apprentissage.

Selon l'article L. 6111-1 du Code du travail, « *la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de promotion des salariés. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'État, les régions et les partenaires sociaux[...]. Cette stratégie est déclinée dans chaque région dans le cadre du comité régional de l'emploi, de la formation et l'orientation professionnelles. Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent* ». (1)

Les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage et de l'amélioration de la maîtrise de la langue française ainsi que des compétences numériques font également partie de la formation professionnelle tout au long de la vie. (2)

(1) Définition résultant de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, « relative à formation, à l'emploi et à la démocratie sociale », J.O. du 6.

(2) Art. L. 6111-2, al. 2, C. trav.

1 DROIT À L'INFORMATION ET À L'ORIENTATION

En vertu de l'article L. 6111-3 du Code du travail, « toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle. »

Pour rendre effectif ce droit, il est précisé que « le service public de l'orientation tout au long de la vie garantit à toute personne :

- l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération ;
- l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation, de qualité et organisés en réseaux.

Il concourt à la mixité professionnelle en luttant contre les stéréotypes de genre».

L'État et les régions assurent le service public de l'orientation tout au long de la vie et garantissent à tous les jeunes l'accès à une information généraliste, objective, fiable et de qualité, ayant trait à tous les aspects de leur vie quotidienne.

L'État définit, au niveau national, la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur, avec l'appui notamment, des centres publics d'orientations scolaire et professionnelle et des services communs internes aux universités chargés de l'accueil, de l'information et de l'orientation des étudiants.

Il met en œuvre cette politique dans ces établissements scolaires et d'enseignement supérieur et délivre à cet effet l'information nécessaire sur toutes les voies de formation aux élèves et aux étudiants ainsi que l'accompagnement utile aux élèves, étudiants ou apprentis pour déterminer leur voie de formation.

La région coordonne les actions des autres organismes participant au service public régional de l'orientation. Elle assure un rôle d'information et met en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience.

Une convention annuelle conclue entre l'État et la région dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles détermine les conditions dans lesquelles l'État et la région coordonnent l'exercice de leurs compétences respectives sur un territoire.

Il est créé un service dématérialisé gratuit et accessible à toute personne, lui permettant :

- *primo*, de disposer d'une première information et d'un premier conseil personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelles ;
- *secondo*, d'être orientée vers les structures susceptibles de lui fournir les informations et les conseils nécessaires à sa bonne orientation professionnelle.

2 DROIT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

A - Formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès à différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Elle vise également à permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants, ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance⁽³⁾.

La formation professionnelle continue⁽⁴⁾ s'adresse à tous, sans condition d'âge : salariés, non-salariés, demandeurs d'emploi.

Elle leur permet de recourir à des sessions, cycles ou stages donnant lieu, sous certaines conditions, à rémunération et de bénéficier, pendant la durée de la formation, d'une protection sociale.

Dans toute entreprise, les salariés peuvent suivre une formation⁽⁵⁾, soit :

- à l'initiative de leur employeur, le cas échéant, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (voir p. 267) ;
- à leur propre initiative, notamment par la mobilisation du compte personnel de formation (voir p. 277) ;
- dans le cadre des contrats de professionnalisation⁽⁶⁾.

B - Autres possibilités d'accès à la formation

Le droit à la formation s'adresse à toute personne sans discrimination, engagée dans la vie active ou qui s'y engage (jeunes salariés, travailleurs indépendants ou non-salariés, demandeurs d'emploi)⁽⁷⁾.

L'accès à la formation dépend de la position de cette personne par rapport au travail. Recherche-t-elle un emploi ou a-t-elle une activité professionnelle ? Est-elle jeune, âgée de moins de 26 ans, est-elle une salariée licenciée économique ?

(3) Art. L. 6311-1 C. trav.

(4) On utilise indistinctement les expressions de : formation continue, formation permanente, ou encore formation professionnelle continue (FPC).

(5) Art. L. 6312-1 C. trav. modifié par la loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018, J.O. du 6.

(6) Voir. RPDS nov. 2019, n° 895.

(7) Art. L. 6312-2 C. trav.

À chaque catégorie de public (jeunes, salariés, demandeurs d'emploi, agents de l'État ou des collectivités territoriales, non-salariés) correspond une voie d'accès à la formation.

a) Jeunes

Les jeunes de 16 à 25 ans disposent de trois statuts possibles pour favoriser leur insertion professionnelle : élèves ou étudiants, stagiaires de la formation professionnelle et salariés :

- ▶ en tant qu'élève ou étudiant, le jeune peut bénéficier d'une formation en alternance⁽⁸⁾ au sein d'une scolarité classique ou accéder à des formules nouvelles d'orientation dans le cadre du dispositif spécifique d'insertion des jeunes de l'Éducation nationale. Ces actions de formation sont les suivantes : module de réparation à l'examen (Morea), itinéraire d'accès à la qualification (Itaq), module d'accès en lycée (Modal), groupe de prévention contre le décrochage scolaire (GPDS), missions de service civique ;
- ▶ en tant que stagiaire de la formation professionnelle, le jeune peut accéder à des stages de préparation à la vie professionnelle ou de qualification professionnelle (stage d'adaptation ou d'accès à l'emploi, actions qualifiantes) ;
- ▶ en tant que salarié dans une entreprise, des contrats de travail de type particulier prévoient une formation en alternance, débouchant sur une première connaissance du monde du travail, une qualification professionnelle ou une adaptation à l'emploi.

Il s'agit des contrats d'apprentissage⁽⁹⁾, de professionnalisation⁽¹⁰⁾, des contrats uniques d'insertion et de volontariat pour insertion.

b) Chômeurs

Les demandeurs d'emploi peuvent, en principe, suivre une formation de leur choix. Pour être rémunérés pendant leur formation, ils doivent suivre des stages ouvrant droit à la rémunération, c'est-à-dire, soit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi – formation (AREF), soit à la rémunération des stagiaires assurée par l'État ou les régions, comme une action de formation préalable au recrutement, une préparation opérationnelle individuelle à l'emploi, une préparation opérationnelle collective à l'emploi, une action de formation conventionnée, une action de formation CPF, une action individuelle de formation, tous ces stages agréés par la région ou l'État.

Il existait plusieurs contrats de type particulier, ayant pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

(8) *Le principe de la « formation en alternance » est d'associer une expérience en entreprise à une formation théorique afin de faciliter l'accès à l'emploi.*

(9) *Sur les contrats d'apprentissage, voir RPDS oct. 2019 n° 894 ;*

(10) *Sur le contrat de professionnalisation, voir RPDS nov. 2019 n° 895.*

Il s'agissait soit du contrat initiative emploi dans le secteur marchand, soit du contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non-marchand. Ces deux contrats ont été transformés depuis le 1^{er} janvier 2018 en « parcours emploi compétences » qui s'appuie sur une logique de parcours individuel et sur une sélection des employeurs⁽¹¹⁾.

c) Droit à la qualification professionnelle

Selon l'article L. 6314-1 du Code du travail, « tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre à son initiative une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

- ▶ soit, enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- ▶ soit, reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- ▶ soit, ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ».

Le Code du travail définit la qualification comme une notion correspondant aux besoins actuels ou prévisibles de l'économie alors qu'à notre avis, la qualification des hommes et leur capacité d'adaptation doivent être pensées pour la durée et l'évolution d'une vie professionnelle.

3 CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

A - Définition

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle (CEP). L'objectif de celui-ci est de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel de l'intéressé.

Ce conseil est gratuit et accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle aura exprimés et les financements disponibles ainsi que le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation. Il accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle⁽¹²⁾.

(11) *Circ. DGEFP/SDPAE/MIP/MPP 2018-du 11 janv. 2018 ; questions-réponses DGEFP relatives à la mise en œuvre de la circulaire du 11 janv. 2018.*

(12) *Art. L. 6111-6 C. trav. modifié par la loi n° 2018-771 précitée, art. 3, J.O. du 6.*

B - Bénéficiaires

Le conseil en évolution professionnelle prend la forme d'une offre de service, accessible à tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification. Il est notamment accessible aux personnes en recherche d'emploi, indemnisées ou non, et aux salariés du secteur privé. Il est ouvert aussi aux travailleurs indépendants, artisans, professions libérales, micro-entrepreneurs, et aux salariés du secteur public, fonctionnaires titulaires, contractuels ou vacataires⁽¹³⁾. Il n'est pas ouvert aux «inactifs» : élèves, étudiants et retraités sauf s'ils occupent un emploi.

C - Offre

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle a été définie par un cahier des charges publié par arrêté ministériel. Il est précisé notamment que le processus se décomposera en trois parties :

- accueil individualisé qui aiguillera le bénéficiaire vers la structure la plus appropriée pour présenter ses souhaits d'évolution professionnelle, recevoir des informations, identifier les interlocuteurs qui peuvent l'aider ;
- conseil personnalisé destiné à préciser les attentes de la personne : construire un projet réalisable en fonction des envies, des compétences et du contexte économique, décider de suivre un bilan de compétences ou de participer à des ateliers projets ;
- accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet professionnel, avec éventuellement une formation. Le conseiller aide la personne à construire un plan d'actions qui peut comporter une ou plusieurs actions impliquant un financement dédié (par exemple, un accompagnement VAE, une formation ou une prestation complémentaire).

L'offre de service du CEP prend en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

D - Opérateurs du conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est assuré par des opérateurs nationaux désignés par la loi et des opérateurs régionaux sélectionnés et financés par «France compétences».

Les opérateurs nationaux sont : Pôle emploi, l'association pour l'emploi des cadres (APEC), le réseau Cap emploi (organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées), les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les nouveaux opérateurs régionaux sont désignés et financés par France compétences sur la base d'une procédure d'appel d'offres national. Cependant, jusqu'à la désignation de ces nouveaux

opérateurs, les organismes paritaires collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation (Opacif et Fongecif) sont toujours habilités à délivrer le CEP.

Ces opérateurs doivent informer les bénéficiaires sur les modalités d'accès et le contenu du conseil en évolution professionnelle dès leur premier entretien. Ils doivent organiser des sessions d'information à destination des actifs sur ce dispositif d'accompagnement dans la construction des parcours professionnels⁽¹⁴⁾.

Par ailleurs, ils doivent évaluer l'apport du CEP sur leurs bénéficiaires et partager ces données de façon dématérialisée *via* le système d'information du compte personnel de formation (SI-CPF)⁽¹⁵⁾

4 FINANCEMENT

La loi «Avenir professionnel» a modifié profondément le système de financement de la formation professionnelle à partir du 1^{er} janvier 2019⁽¹⁶⁾.

La notion de «*participation à la formation professionnelle*» est remplacée par celle de «*contribution à la formation professionnelle*».

Selon l'article L. 6131-1 du Code du travail, les employeurs concourent, annuellement, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage :

- par le financement direct des actions de formation de leurs salariés ;
- par le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;
- par le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage ;
- par le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation aux titulaires d'un contrat à durée déterminée.

Seuls, l'État, les collectivités locales et les établissements publics à caractère administratif en sont exonérés⁽¹⁷⁾.

Sont visées par cette obligation, toutes les entreprises, quels qu'en soient l'effectif, l'activité (individuelle, commerciale, agricole, de services, culturelle, sociale, etc.), la forme juridique (individuelle, société commerciale, association, groupement d'intérêt économique...) ou le régime d'imposition (bénéfice réel ou forfait). C'est à l'horizon 2021 que la loi a posé le transfert du recouvrement de ces contributions aux Urssaf et aux caisses de la MSA. Des modalités transitoires ont été prévues pour les sommes dues au titre de 2019 et 2020.

(14) Art. D. 6111-5 C. trav. inséré par le décret n° 2018-1234 du 24 déc. 2018, JO. du 26.

(15) Art. D. 6111-6 inséré par le décret n° 2018-1234 précité.

(16) Loi n° 2018-771 précitée, art. 6.

(17) Art. L.6331-1 C. trav.

(13) Ordonnance. n° 2017-53 du 19 janv. 2017, JO du 20.

A - Financement direct d'actions de formation

Les employeurs doivent financer directement les actions de formation de leurs salariés. Ils assurent l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veillent au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ⁽¹⁸⁾.

Les employeurs déterminent librement le montant du budget formation en fonction de leurs obligations en matière de gestion des compétences. La loi n'a fixé aucun minimum légal.

B - Contribution unique avec deux régimes distincts

a) Contribution à la formation professionnelle

La contribution à la formation professionnelle (CFP) constitue le premier volet de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

Elle est calculée sur la masse salariale de l'année en cours. Son taux est fixé à 0,55% du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales de la masse salariale, pour les entreprises de moins de onze salariés et à 1% pour celle de onze salariés et plus (sauf les taux particuliers qui s'appliquent à certains secteurs).

Les employeurs de moins de onze salariés sont exonérés de la CFP sur les rémunérations versées à leurs apprentis ⁽¹⁹⁾.

Les sommes gérées par France compétences sont dédiées au financement de l'apprentissage, du conseil en évolution professionnelle, du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de cinquante salariés, de la formation des demandeurs d'emploi et du compte personnel de formation ⁽²⁰⁾.

Lorsque, en raison de l'accroissement de leur effectif, les employeurs atteignent ou dépassent au titre d'une année l'effectif de onze salariés, ils resteront soumis, pour cette année et les deux années suivantes (n, n + 1, n + 2), à l'obligation de financement prévue pour les entreprises de moins de onze salariés, soit à une contribution au taux de 0,55% de la masse salariale annuelle brute. Au-delà de ces trois ans, le taux de contribution unique ne sera pas porté immédiatement à 1%. Le taux applicable sera calculé en diminuant respectivement, pour les quatrième et cinquième années, le montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, d'un montant équivalent à 0,3% puis 0,1% ⁽²¹⁾.

Autrement dit, le taux de la contribution unique sera de 0,70% en n + 3 et 0,90% en n + 4.

(18) Art. L. 6321-1 C. trav.

(19) Art. L. 6331-1 et L. 6331-3 C. trav.

(20) Art. L. 6331-2 et L. 6331-4 C. trav.

(21) Art. R. 6331-12 C. trav.

b) Taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage constitue le second volet de la contribution unique à la formation professionnelle. Son taux est de 0,68% de la masse salariale. Cette taxe est constituée de deux fractions, au lieu de trois auparavant, la fraction régionale ayant été supprimée : 87% du produit de la taxe financera l'apprentissage et les 13% restants seront dispensés directement par les entreprises, sous forme d'attribution de matériel aux centres de formation d'apprentis (CFA) ou de versement à des établissements d'enseignement ou des associations pour développer la formation professionnalisante.

Précisons qu'en 2019, la taxe d'apprentissage n'est pas due au titre des rémunérations versées en 2019. Les entreprises doivent s'acquitter de la taxe d'apprentissage au titre des rémunérations versées en 2018, selon la réglementation précédant la loi «Avenir professionnel». À compter de 2020, les employeurs verseront la nouvelle taxe d'apprentissage, calculée, elle, à partir des rémunérations de 2020.

C - Contribution supplémentaire à l'apprentissage

Les entreprises comptant 250 salariés et plus peuvent être amenées à verser une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), en plus de la taxe d'apprentissage, lorsqu'elles n'atteignent pas un objectif de contrats favorisant l'insertion professionnelle, parmi lesquels les contrats en alternance.

Elle est due, dans ce cas, par les employeurs qui n'auraient pas embauché, au cours de l'année, de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, de jeunes en volontariat international en entreprise (VIE) ou des bénéficiaires d'une convention industrielle de formation par la recherche en entreprise (Cifre), à hauteur de 5% de l'effectif annuel moyen.

Son taux varie selon la proportion d'alternants dans l'effectif de l'entreprise. Il est fixé à 0,4% pour un quota d'alternants inférieur à 1% (ou 0,6% si l'effectif excède 2 000 salariés). Il est de 0,2% pour un quota d'alternants compris entre 1% et moins de 2%, 0,1% pour un quota compris entre 2% et moins de 3%; 0,05% pour un quota d'au moins 3% jusqu'à moins de 5%.

La loi «Avenir professionnel» a prévu pour le calcul de la contribution due sur les rémunérations de 2019, que le décompte des effectifs d'alternants inclura les salariés embauchés en CDI à l'issue d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, conclu durant l'année suivant la fin de ce contrat.

D - Contribution 1% CPF-CDD

Les employeurs occupant des salariés sous contrat à durée déterminée (CDD) doivent s'acquitter d'une contribution spécifique pour financer le compte personnel de formation des intéressés ⁽²²⁾. Quel que soit leur

(22) Art. L. 6331-6 C. trav.

effectif, les employeurs sont redevables d'une contribution égale à 1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociale de ces salariés.

Elle doit être versée avant le 1^{er} mars de l'année suivant l'année de référence.

Cette contribution ne s'applique pas ⁽²³⁾ :

- aux contrats saisonniers et aux CDD conclus avec des travailleurs saisonniers pour leur permettre de participer à une action de formation ;
- aux contrats d'accompagnement dans l'emploi ;
- aux contrats de professionnalisation ;
- aux contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ;
- aux CDD qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée ;
- aux contrats conclus avec des sportifs ou entraîneurs professionnels ⁽²⁴⁾.

E - Contributions conventionnelles ou volontaires

Les opérateurs de compétences (voir encadré p. 263) sont habilités à collecter des contributions supplémentaires versées, soit en application d'un accord professionnel national, soit à titre volontaire par les employeurs.

F - Paiement des contributions

Les Urssaf, les caisses générales de la Sécurité sociale dans les collectivités d'outre-mer (les CGSS) ou les caisses de la mutualité sociale agricole (MSA) pour les salariés agricoles sont chargées du recouvrement de la quasi-totalité des fonds versés par les entreprises au titre de la formation.

Elles collecteront la contribution à la formation professionnelle, la taxe d'apprentissage (hormis les dépenses libératoires réalisées auprès des établissements d'enseignement), la contribution supplémentaire à l'apprentissage, la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation des titulaires d'un contrat à durée déterminée (CPF-CDD).

Les sommes ainsi collectées seront reversées à l'établissement public France compétences chargé de répartir et gérer le financement des différentes actions de formation.

Le recouvrement par les Urssaf doit être organisé par ordonnance au plus tard au 1^{er} janvier 2021.

À titre transitoire, la collecte de ces contributions est assurée, dans un premier temps par les opérateurs de compétences (voir encadré p. 263) du 1^{er} janvier 2019 à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance précitée ou au plus tard le 31 décembre 2020.

⁽²³⁾ Art. D.6331-72 C. trav. modifié par le décret n° 2018-1233 du 24 déc. 2018, J.O. du 26.

⁽²⁴⁾ Art. L. 222-4 du C. du sport.

En cas d'absence ou d'insuffisance de versement, le montant de la contribution dont l'employeur est redevable est majoré de l'insuffisance constatée. Il lui faudra alors verser au Trésor public la différence entre cette contribution majorée et la somme effectivement versée au plus tard le 30 avril de l'année suivant celle du versement des rémunérations.

G - Création de France compétences

France compétences est une institution nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière ⁽²⁵⁾.

Elle est, depuis le 1^{er} janvier 2019, l'instance nationale quadripartite de pilotage de la politique de formation professionnelle. Elle est notamment chargée de répartir la collecte de la contribution unique de la formation et de réguler la qualité et le coût des formations.

Concernant la répartition des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage, elle a pour missions de :

- verser aux opérateurs de compétences des fonds pour un financement complémentaire des contrats d'apprentissage et de professionnalisation et des reconversions ou promotions par alternance, au titre de la péréquation interbranches ainsi que d'assurer le financement de l'aide au permis de conduire dont le montant par apprenti a été fixé à 500 € ;
- verser aux régions des fonds pour le financement des centres de formation d'apprentis, selon des modalités définies par décret en Conseil d'État, prises après concertation avec les régions ;
- assurer la répartition et le versement des fonds de la formation professionnelle, en fonction des conditions d'utilisation des ressources allouées, des effectifs et des catégories de public, dans des conditions fixées par décret :
 - à la Caisse des dépôts et consignations (CDC), pour le financement du compte personnel de formation ⁽²⁶⁾ ;
 - à l'État, pour la formation des demandeurs d'emploi ;
 - aux opérateurs de compétences, pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés et pour le financement de l'alternance ;
- organiser et de financer le conseil en évolution professionnelle à destination de l'ensemble des actifs occupés, hors agents publics ;
- verser aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales des fonds pour le financement de projets de transition professionnelle.

⁽²⁵⁾ Art. L. 6123-5 à L. 6123-14, R. 6123-5 à R. 6123-33 C. trav.

⁽²⁶⁾ La CDC recevra désormais les ressources supplémentaires prévues par accord collectif de branche et destinées à financer l'abondement du compte personnel de formation ainsi que celles versées par les employeurs hors du cadre d'un accord collectif d'entreprise ou de branche et destinées à financer l'abondement du CPF.

Concernant la régulation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage,

France compétences doit assurer la veille, l'observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle, lorsque les prestataires perçoivent un financement d'un opérateur de compétences, de la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), des fonds d'assurances formation de non-salariés, de l'État, des régions, de la Caisse des dépôts et consignations, de Pôle emploi et de l'Agefiph.

France compétences doit collecter les informations transmises par les prestataires de formation et de publier des indicateurs permettant d'apprécier la valeur ajoutée des actions de formation.

À ce titre, elle est chargée d'organiser le partage d'informations quant au suivi du déroulement des actions de formation des stagiaires de la formation professionnelle et de rendre compte annuellement de l'usage des fonds de la formation professionnelle et du conseil en évolution professionnelle. Les centres de formation d'apprentis ont l'obligation de transmettre à France compétences tout élément relatif à la détermination de leurs coûts.

Elle doit contribuer au suivi et à l'évaluation de la qualité des actions de formation dispensées. À ce titre, elle émet un avis sur le référentiel. Elle doit établir le répertoire national des certifications professionnelles et le répertoire spécifique prenant la place de l'ex-Inventaire.

France compétence doit suivre la mise en œuvre des contrats de plans régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles.

Elle est destinataire, à cet effet, de ces contrats de plans régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles ainsi que de leurs conventions annuelles d'application.

France compétences doit émettre des recommandations sur :

- le niveau et les règles de prise en charge du financement de l'alternance afin de favoriser leur convergence ;
- la qualité des formations effectuées, notamment au regard de leurs résultats en matière d'accès à l'emploi et à la qualification ;
- l'articulation des actions en matière d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi ;
- la garantie de l'égal accès de tous les actifs à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage ;
- toute question relative à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, notamment à leurs modalités d'accès et à leur financement ;
- les modalités et règles de prise en charge des financements alloués au titre du compte personnel de formation pour effectuer un projet de transition professionnelle, en vue de leur harmonisation sur l'ensemble du territoire.

➔ Les opérateurs de compétences

Les organismes paritaires agréés sont désormais dénommés « opérateurs de compétences » (les OPCO). Ils remplacent, depuis le 1^{er} janvier 2019, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Conseils et services aux entreprises

Les OPCO ont pour missions :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que les formations en situation de travail.

Financement du développement des compétences et de l'alternance

L'opérateur de compétences prend en charge (1) :

- les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés ;
- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;
- si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de deux ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Obligation d'information

Les opérateurs de compétences doivent créer un service dématérialisé qui publie au sein d'une rubrique dédiée et identifiable (2) :

- la liste des priorités, des critères et des conditions de prise en charge des demandes présentées par les employeurs, des coûts de diagnostics ainsi que les services proposés ;
- les niveaux de prise en charge décidés par les branches ;
- la liste annuelle des organismes bénéficiaires de ses fonds ainsi que le montant versé pour chacun des organismes ;
- les comptes annuels des opérateurs de compétences et le rapport du commissaire aux comptes.

Cette rubrique est actualisée dans les quinze jours suivant la modification de l'une de ces informations.

(1) Art. L. 6332-1-3 C. trav.

(2) Art. R. 6332-23 C. trav.

Formations à l'initiative de l'employeur

Par Carmen Ahumada



→ Sachez-le vite

Le plan de développement des compétences de l'entreprise relève du pouvoir discrétionnaire de l'employeur, qui en conserve la responsabilité. Toutefois, ce plan doit être soumis à l'avis du comité social et économique. Ce plan regroupe des formations décidées par l'employeur, des propositions faites par les représentants du personnel et des demandes présentées individuellement par certains salariés. Il comprend des formations obligatoires et non-obligatoires qui doivent concourir au développement des compétences. La formation doit se dérouler pendant le temps de travail, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Cependant, des employeurs peuvent faire réaliser, avec le consentement du salarié, une partie des actions de développement des compétences, hors du temps de travail. Le salarié qui part en stage dans le cadre du plan de développement de compétences reste salarié de l'entreprise et continue d'exécuter son contrat de travail. Il en découle de nombreuses conséquences. La rémunération est intégralement maintenue. Les frais de formation et les frais annexes sont exclusivement à la charge de l'employeur. Sous certaines conditions, le contrat de travail ou la convention collective ou l'accord d'entreprise peut comporter des clauses de « dédit-formation ».

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il doit également veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi et, dans certains cas, les former à la sécurité. L'élaboration d'un plan de développement des compétences (nouvelle appellation du plan de formation) permet à l'employeur de concrétiser sa politique de formation professionnelle. Il doit aussi tenir compte des dispositions de l'accord d'entreprise ou, à défaut, de branche applicable à l'entreprise. En effet, chaque branche peut définir ses objectifs et ses priorités en matière de formation professionnelle.

L'employeur doit déterminer les besoins en formation de ses salariés. Ce recueil peut s'effectuer lors des entretiens professionnels qu'il doit organiser tous les deux ans.

La loi dite « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » du 5 septembre 2018 a réformé le plan de formation à compter du 1^{er} janvier 2019 et l'a rebaptisé « *plan de développement des compétences* ». Il n'a plus à être construit par catégorie d'actions de formation. En outre, cette loi a enrichi le contenu de l'entretien professionnel (1).

(1) Loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018, J.O. du 6.

1 OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

A - Mise en place de l'entretien professionnel

a) Un entretien professionnel biennal

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Depuis le 1^{er} janvier 2019, cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements à ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle (2).

Il doit être mis en œuvre par l'employeur dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif. Tous les salariés de l'entreprise sont concernés, quel que soit le type du contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrats uniques d'insertion, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Cet entretien permettra à l'employeur d'évaluer les besoins de formation du salarié. Il permettra au salarié de définir, le cas échéant, son projet de formation et d'en assurer le suivi. Il ne doit pas porter sur l'évaluation professionnelle du salarié. Il a été ainsi jugé qu'un salarié peut obtenir des dommages et intérêts pour mauvaise exécution du contrat de travail s'il n'a pas bénéficié au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel, mais seulement d'entretiens annuels d'évaluation (3).

L'entretien professionnel doit être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou à temps partiel), d'un congé de proche aidant, d'un congé de solidarité familiale, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie au sens de l'article L. 324-1 du Code de la Sécurité sociale (4) ou à l'issue d'un mandat syndical.

Aucun délai n'est prévu entre le retour du salarié dans l'entreprise et la tenue de l'entretien. Cependant, depuis le 1^{er} janvier 2019, cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise du poste.

(2) Art. L. 6315-1, I C. trav. modifié par la loi du 5 sept. 2018 précité.

(3) Cass. soc. 6 juil. 2016, n° 15-18419.

(4) Arrêt longue maladie au sens de la sécurité sociale : affection de longue durée (ALD) ou arrêt de travail supérieur à six mois.

Chaque entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Cet écrit est un compte rendu qui atteste que l'entretien s'est bien tenu. Les opérateurs de compétences (les OPCO ont remplacé les OPCA depuis le 1^{er} janvier 2019) fourniront un modèle de compte rendu d'entretien afin d'aider les entreprises dans cette démarche. Ces organismes doivent diffuser auprès des TPE-PME tous les outils nécessaires à la réalisation des entretiens professionnels ainsi que les informations sur les droits et dispositifs de formation.

b) Un bilan du parcours tous les six ans

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (5).

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels biennaux et d'apprécier s'il a :

- 1° suivi au moins une action de formation ;
- 2° acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsqu'au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation

(5) Art. L. 6315-1, II C. trav. modifié par la loi n° 2018-771 précitée.

Ne pas confondre entretien professionnel et entretien d'évaluation

L'entretien professionnel a pour objet d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emplois. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien d'évaluation a pour but de faire le point sur le travail accompli par le salarié l'année écoulée, sur ses qualités professionnelles, sur ses performances et de réfléchir pour l'année à venir, à une possible évolution de carrière et à d'éventuels besoins de formation. Cet entretien peut servir au salarié pour motiver une augmentation de salaire ou une promotion professionnelle.

L'entretien d'évaluation peut être prévu par la convention collective ou l'accord de branche applicable dans l'entreprise. Avant de mettre en place une procédure d'évaluation des salariés, l'employeur doit consulter le comité social et économique.

Lors de la mise en place du système d'évaluation, l'employeur informe expressément les salariés sur les méthodes et les techniques d'évaluation professionnelle qu'il va utiliser tout au long de l'année lors des entretiens annuels individuels (1).

(1) Art. L. 1222-3 C. trav.

autre que celle qui conditionne l'exercice de son activité ou de sa fonction, son compte personnel de formation (CPF) est abondé dans certaines conditions. Selon l'article L. 6323-13 du Code du travail, l'intéressé a droit à un abondement fixé à 3000 €⁽⁶⁾, versé par l'employeur à la Caisse de dépôts et consignations, au titre de l'abondement correctif. Le salarié sera informé de ce versement. À titre transitoire, en 2019, c'est l'OPCO dont relève l'employeur qui assure la gestion financière du CPF.

c) Aménagements prévus par accord collectif

Un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement du CPF des salariés différents de ceux prévus dans le Code du travail⁽⁷⁾. Il peut modifier la périodicité des entretiens professionnels et prévoir d'autres modalités d'appréciation de l'état des lieux récapitulatif des parcours professionnels.

B - Obligation de former les salariés

La loi impose à l'employeur une obligation générale d'adaptation des salariés à leurs postes de travail et la garantie de l'actualisation de leurs compétences pendant toute la durée d'exécution de leur contrat de travail.

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme notamment, et des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. (voir p. 283)

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée

(6) Art. R. 6323-3 C. trav. résultant du décret n° 2018-1171 du 18 déc. 2018, J.O. du 20.

(7) Art. L. 6315-1, III C. trav.



► Période de transition pour un état de lieux tous les six ans

Pour être en règle en matière d'entretien professionnel et éviter l'abondement correctif, les employeurs d'au moins 50 salariés pourront, jusqu'au 31 décembre 2020, justifier des conditions prévues par le Code du travail avant la loi Avenir professionnel, s'ils ont accompli au bénéfice du salarié des entretiens réguliers tous les deux ans, et ont contribué à deux de ces trois actions pendant les six dernières années : faire suivre au moins une action de formation, faire acquérir des éléments de certification, faire bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle.

À compter du 1^{er} janvier 2021, les employeurs n'auront plus d'autre choix que de justifier qu'ils ont fait suivre au moins une formation non obligatoire à leurs salariés par période de six ans et de respecter la régularité des entretiens⁽¹⁾.

(1) Ord. n° 2019-861 du 21 août 2019, art. 7, J.O. du 22.

dans le Répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences⁽⁸⁾.

Les représentants du personnel et les syndicats devront être attentifs au contrôle de la réalité et du sérieux des formations proposées par l'employeur aux salariés pendant l'exécution de leur contrat.

a) Obligation d'adapter le salarié à son poste

Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation reprise par la loi, l'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, doit adapter les salariés à l'évolution de leur poste de travail⁽⁹⁾.

Le non-respect de cette obligation par l'employeur est sanctionné par l'octroi de dommages-intérêts⁽¹⁰⁾. Ainsi, un employeur a été condamné à verser 6000 € de dommages-intérêts à une salariée qui n'avait pas suivi que deux formations en huit ans de présence dans l'entreprise. Pour la Cour de cassation, ce manquement de l'employeur avait eu pour effet de limiter sa recherche d'emploi à des postes ne nécessitant pas de formation particulière et de compromettre son évolution professionnelle⁽¹¹⁾. Dans une autre affaire, une secrétaire qui n'a bénéficié d'aucun stage de formation sur ses sept années de présence dans l'entreprise s'est vu octroyer 6000 € de dommages et intérêts pour absence de formation continue⁽¹²⁾.

En cas de transfert de l'entreprise, en application des articles L. 1224-1 et L. 1224-2 du Code du travail, le nouvel employeur est tenu à toutes les obligations qui incombaient à l'ancien employeur pour les salariés dont les contrats de travail subsistent, notamment l'obligation de formation et d'adaptation.⁽¹³⁾

Les dommages-intérêts par le manquement de l'employeur à cette obligation réparent un préjudice distinct de celui souffert par le salarié du fait de la rupture de son contrat de travail : l'intéressé peut donc cumuler des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour manquement de l'employeur à l'obligation d'adaptation⁽¹⁴⁾. Cette indemnisation n'est pas automatique. Il appartient au salarié de démontrer l'existence du préjudice⁽¹⁵⁾.

b) Obligation de maintenir l'employabilité du salarié

Outre l'obligation d'adapter les salariés à l'évolution de leurs postes de travail, l'employeur doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des

(8) Art. L. 6321-1 C. trav.

(9) Cass. soc. 25 févr. 1992, n° 89-41634; Cass. soc. 18 déc. 2000, n° 98-41975.

(10) Cass. soc. 14 juin 2014, n° 13-14916 et dans le même sens : cass. soc. 24 juin 2015, n° 13-28.460.

(11) Cass. soc. 5 oct. 2016, n° 15-13594.

(12) Cass. soc. 7 mai 2014, n° 13-14.749.

(13) Cass. soc. 7 juil. 2016, n° 15-10542.

(14) Cass. soc. 23 oct. 2007, n° 06-40950.

(15) Cass. soc. 3 mai 2018, n° 16-26796.

technologies et des organisations. Il a été ainsi jugé que le fait pour quatre travailleurs maliens, présents dans l'entreprise depuis respectivement 22, 25, 27 et 33 ans, de n'avoir bénéficié d'aucune formation professionnelle continue pendant toute la durée de leur contrat, établit un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, entraînant pour les intéressés un préjudice ouvrant droit à réparation ⁽¹⁶⁾.

C'est à l'employeur qu'il incombe de veiller à l'employabilité de leurs salariés comme l'a précisé un arrêt du 18 juin 2014 ⁽¹⁷⁾.

Dans cette affaire, cinq salariés avaient entre douze et deux ans d'ancienneté dans l'entreprise lorsque celle-ci avait cédé son activité de nettoyage et de préparation de véhicules automobiles, avant d'être dissoute. Chacun d'eux réclamait 5 000 € au liquidateur au titre de dommages-intérêts pour violation de l'obligation de formation résultant de l'article L. 6321-1 du Code du travail. Ils reprochaient à leur employeur de ne pas les avoir formés pendant leur période d'emploi. Pour les débouter de leur demande, les juges du fond avaient estimé que leur poste de travail n'avait connu depuis leur embauche aucune évolution particulière nécessitant une formation d'adaptation. En conséquence, aucun manquement n'avait été commis par l'employeur.

La Cour de cassation a cassé cette décision et a donné raison aux salariés. Elle a reproché à la cour d'appel d'Orléans de n'avoir pas recherché si, au regard de la durée d'emploi de chacun des salariés, l'employeur avait rempli son obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi.

Les parties ont été renvoyées à la Cour d'appel de Poitiers pour réaliser cette vérification. Mais celle-ci a estimé que puisque les salariés n'avaient eux-mêmes jamais émis aucune demande de formation en cours d'exécution du contrat, notamment une demande de validation des acquis de l'expérience, la preuve que l'employeur aurait manqué à son obligation de formation n'était pas rapportée. Les intéressés ont donc formé un second pourvoi devant la Cour de cassation. Cette Cour a désavoué les juges de la cour d'appel de Poitiers en affirmant que l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi relève de l'initiative de l'employeur. Elle a renvoyé les parties devant la cour d'appel de Bordeaux afin qu'elle contrôle si au regard des durées d'emploi respectives des salariés, l'employeur peut ou non être considéré comme ayant satisfait à ses obligations et, en cas de réponse négative, fixer le montant des dommages-intérêts. L'intérêt de cet arrêt est de confirmer que même si le salarié ne demande rien, l'employeur ne peut pas s'exonérer de sa responsabilité en faisant valoir que le poste occupé

⁽¹⁶⁾ Cass. soc.; 10 mai 2010, n° 09-40914.

⁽¹⁷⁾ Cass. soc. 18 juin 2014, n° 13-14916. Voir dans le même sens, cass. soc. 24 juin 2015, n° 13-28784 et cass. soc. 12 oct. 2016, n° 15-19830.

par l'intéressé n'a pas évolué depuis son embauche. L'obligation de formation s'impose même dans ce cas.

2 PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

A - Définition

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le plan de formation de l'entreprise est remplacé par le «*plan de développement des compétences*». Bien que la loi n'en donne aucune définition, il est pourtant cité à diverses reprises dans le Code du travail :

- à propos de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels ⁽¹⁸⁾;
- à propos de la consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise ⁽¹⁹⁾;
- dans les modalités d'accès des salariés à la formation professionnelle continue ⁽²⁰⁾;
- dans le financement des actions de formation dans les entreprises de moins de 50 salariés ⁽²¹⁾;
- à propos des obligations de formation à la charge de l'employeur ⁽²²⁾.

L'employeur est tenu de participer au financement de la formation professionnelle continue (voir p. 260). Le plan de développement des compétences est une des modalités qui aide l'employeur à s'acquitter de cette obligation légale.

Il regroupe l'ensemble des actions de formation, de bilans de compétences et de validations des acquis de l'expérience (VAE) que l'employeur a décidé de mettre

⁽¹⁸⁾ Art. L. 2242-20 C. trav.

⁽¹⁹⁾ Art. L. 2312-24 C. trav.

⁽²⁰⁾ () Art. L. 6312-11 C. trav.

⁽²¹⁾ Art. L. 6332-17 C. trav.

⁽²²⁾ Art. L. 6321-1 C. trav.

➔ Information du comité social et économique

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi et en l'absence d'accord collectif organisant le contenu de cette consultation, l'employeur doit transmettre aux membres du CSE, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission formation, les informations sur la mise en œuvre ⁽¹⁾ :

- des entretiens professionnels (comme le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel biennal ainsi que des entretiens organisés systématiquement au retour du salarié);
- et de l'«état des lieux récapitulatif» qui se tient tous les six ans (comme le nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement correctif ainsi que les sommes versées à ce titre).

⁽¹⁾ Art. L. 2312-26, II, 4° bis C. trav.

en œuvre de sa propre initiative, à la suite des propositions des représentants du personnel ou des demandes individuelles des salariés. Précisons qu'il s'agit des bilans de compétences et des VAE décidés par l'employeur (avec l'accord des salariés concernés) et non de ceux mis en œuvre à titre individuel par les salariés.

B - Caractéristiques du plan

Ce plan est un outil permettant à l'employeur de gérer les transformations économiques et technologiques auxquelles son entreprise doit faire face et de remplir ses obligations de formation. Il peut y intégrer des demandes individuelles des salariés, des formations proposées par les représentants du personnel et les différents dispositifs prévus par le Code du travail comme le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience.

Le plan est un document établi par l'employeur et doit être soumis à l'avis des membres du CSE, lesquels interviennent dans son élaboration et dans son contrôle.

Le plan de développement des compétences concerne tous les salariés de l'entreprise titulaires d'un contrat de travail (à durée indéterminée, à durée déterminée, à temps partiel). Aucune condition d'ancienneté ou de délai de franchise n'est requise. Les travailleurs intérimaires ne peuvent partir en formation que dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise de travail temporaire dont ils dépendent.

Tout salarié peut adresser à l'employeur une demande individuelle de formation dans ce plan de formation. Mais l'employeur décide seul des salariés qui participent aux actions de formation prévues par ce

plan, quels que soient leur ancienneté, la nature de leur contrat ou leur poste.

Lorsque la demande individuelle est acceptée par l'employeur, la formation du salarié ou l'action de bilan de compétences ou de validation des acquis fait partie intégrante du plan de formation de l'entreprise avec toutes les conséquences qui en découlent, notamment en ce qui concerne la prise en charge par l'employeur de la rémunération et des frais de formation ou de bilan ou de validation des acquis.

C - Élaboration du plan

Il est élaboré sous la responsabilité de l'employeur, qui est obligé de consulter, tous les ans, le CSE afin que celui-ci donne son avis sur l'exécution du plan de développement des compétences de l'année précédente, de l'année en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Ce plan de développement des compétences doit tenir compte :

- des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, sur lesquelles le comité a été déjà consulté ;
- des grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et des objectifs du plan de développement des compétences arrêtés, le cas échéant, par l'accord issu de la négociation de la gestion des emplois et des parcours professionnels ⁽²³⁾ ;
- du plan pour l'égalité professionnelle établi par l'employeur après consultation du comité ⁽²⁴⁾ ;
- des résultats des négociations de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de formation professionnelle des salariés ⁽²⁵⁾.

Un accord d'entreprise peut prévoir que le plan de développement des compétences soit pluriannuel.

À notre avis, le plan de développement des compétences peut ainsi constituer l'outil privilégié de l'entreprise en matière d'investissement et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

a) Consultation du comité social et économique

Le comité social et économique (CSE) doit être consulté, chaque année, sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ⁽²⁶⁾. Un accord d'entreprise prévoit les modalités de cette consultation (périodicité, contenu des informations.). À défaut d'accord, la consultation en matière de formation doit porter notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les

(23) Art. L. 2242-20, 3° C. trav.

(24) Art. L. 1143-1 à 1143-3 C. trav.

(25) Art. L. 2241-1 C. trav.

(26) Art. L. 2312-17 C. trav. Sur les différentes consultations du CSE, voir M. Cohen et L. Milet, «Le droit des CSE et des CG», 14^e éd., LGDJ 2019, n° 1348 et s.



➔ Travailleurs saisonniers

Lorsqu'en application d'une convention, d'un accord collectif étendu ou du contrat de travail, l'employeur s'engage à reconduire le contrat d'un salarié occupant un emploi à caractère saisonnier pour la saison suivante, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour permettre au salarié de participer à une action de formation prévue au plan de développement des compétences de l'entreprise ⁽¹⁾.

Attention, le motif de conclusion de ce CDD doit être l'« accès à un complément de formation professionnelle » ⁽²⁾.

Sa durée est égale à celle de l'action de formation et la rémunération est celle correspondant aux fonctions prévues pour le salarié pour la saison suivante.

Les saisonniers pour lesquels l'employeur s'engage à reconduire le contrat la saison suivante peuvent également bénéficier d'un abondement du compte personnel de formation par accord de branche ou d'entreprise. Une convention ou un accord collectif de travail étendu détermine les conditions dans lesquelles l'employeur propose au salarié de participer à une action de formation et, en particulier, dans quel délai avant le début de la formation cette proposition doit lui être faite ⁽³⁾.

(1) Art. L. 6321-9 C. trav.

(2) Art. L. 1242-3 C. trav.

(3) Art. L. 6321-10 C. trav.

actions de formation envisagées par l'employeur; l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage ⁽²⁷⁾.

Le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.

b) Informations dans la BDES

À cette fin, l'employeur met à la disposition du comité, dans la base de données économiques et sociales (BDES) notamment les informations sur ⁽²⁸⁾:

- l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, l'apprentissage, le plan de développement des compétences de l'entreprise;
- la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation;
- la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs réalisés tous les six ans.

Concernant le plan de développement des compétences, la BDES doit comporter le bilan des actions comprises dans le plan pour l'année antérieure et pour l'année en cours, la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, rapportés aux effectifs concernés, répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe.

c) Commission de la formation professionnelle

Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, la mise en place des commissions du CSE dépend prioritairement d'un accord collectif majoritaire sans référendum ⁽²⁹⁾. Une commission formation peut donc être prévue par un tel accord. Ce dernier fixe les modalités de fonctionnement de cette commission en déterminant le nombre de membres, le rôle de la commission, les moyens, le nombre de réunions, le paiement des heures passées en réunions.

Si ledit accord ne contient aucune disposition sur les commissions du CSE ou en l'absence d'accord, une commission formation n'est constituée obligatoirement que dans les entreprises d'au moins trois cents salariés ⁽³⁰⁾.

Cette commission est chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine. Elle prépare les délibérations du CSE sur les orientations de la formation professionnelle et sur la

politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans les domaines relevant de sa compétence.

Elle étudie les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés. Cette commission doit être consultée sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre notamment du plan de développement des compétences, du compte personnel de formation, de la validation des acquis de l'expérience ⁽³¹⁾.

Elle doit être informée des possibilités de congé qui ont été accordées aux salariés, des conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ainsi que des résultats obtenus ⁽³²⁾.

Dans les entreprises de 50 à 299 salariés, seul un accord d'entreprise peut prévoir la création de ladite commission.

D - Mise en œuvre du plan

a) Différentes actions de formation

Avant le 1^{er} janvier 2019, l'employeur devait distinguer au sein du plan de formation deux types d'actions, d'une part, les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise, et d'autre part, les actions qui participaient au développement des compétences des salariés.

Cette ventilation appelée «catégorisation» du plan de formation a été supprimée par la loi du 5 septembre 2019.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le plan de développement des compétences peut comporter:

- des actions de formation, lesquelles peuvent être obligatoires ou non-obligatoires;
- des bilans de compétences;
- des actions de validation des acquis de l'expérience;
- des actions participant au développement des compétences y compris numériques, et à la lutte contre l'illettrisme notamment celle permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences.

Les formations obligatoires sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires. Ainsi, l'activité ou la fonction ne peut pas être exercée si le salarié n'a pas suivi la formation. Cette condition de formation pour exercer une activité ou une fonction doit résulter d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires.

Les formations obligatoires constituent un temps de travail effectif et l'employeur est tenu de maintenir la rémunération du salarié pendant leur réalisation ⁽³³⁾.

Les actions de formations autres que celles obligatoires (formations non-obligatoires) constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu au

(27) Art. L. 2312-26 C. trav.

(28) Art. L. 2312-36, R. 2312-8 et R. 2312-9 C. trav.

(29) Art. L. 2315-45 C. trav. Sur les commissions du CSE, voir M. Cohen et L. Milet, «Le droit des CSE et des CG», 14^e éd., LGDJ 2019, n° 992 et s.

(30) Art. L. 2315-49 C. trav. Il s'agit ici de dispositions supplétives à défaut d'accord, ce qui signifie que si un accord met en place une ou plusieurs commissions (économique, logement, etc.) sans prévoir de commission formation, cette dernière ne peut être revendiquée car la loi s'efface derrière l'accord.

(31) Art. R. 2315-30 C. trav.

(32) Art. R. 2315-31 C. trav.

(33) Art. L. 6321-2 C. trav.

maintien de la rémunération du salarié pendant leur déroulement ⁽³⁴⁾. Par exception, ces formations non-obligatoires peuvent ne pas constituer du temps de travail effectif et en conséquence ne pas être rémunérées, lorsqu'elles se déroulent hors du temps de travail (voir encadré ci-dessous)

b) Lieu et modalités de la formation

Les actions de formation financées par l'employeur au titre du plan de développement des compétences doivent normalement être dispensées dans les locaux distincts des lieux de production.

Toutefois, lorsque la formation comporte un enseignement pratique, ce dernier peut être donné sur les lieux de production. Dans ce cas, il est rendu compte au comité social et économique des mesures prises pour que l'enseignement ainsi donné réponde aux conditions requises.

La formation peut être ainsi réalisée :

- à l'intérieur de l'entreprise, sous la direction de formateurs appartenant soit au personnel, soit à un organisme de formation extérieur ;
- en dehors de l'entreprise, dans les locaux de l'organisme formateur assurant le stage.

Les durées des actions de formation varient en fonction des stages effectués. Elles peuvent aller d'une semaine à plusieurs mois.

⁽³⁴⁾ Art. L. 6321-6 C. trav.

L'action de formation peut être réalisée en présentiel, en tout ou partie à distance (FOAD). Elle peut également être réalisée en situation de travail (FEST) ⁽³⁵⁾. En tout état de cause, l'organisme de formation doit pouvoir justifier, par tout élément probant, la réalisation de l'action de formation par le salarié.

1. Formations à distance

Selon l'administration, la FOAD est « un dispositif souple de formation organisé en fonction des besoins individuels ou collectifs (individus, entreprises, territoires). » Elle comporte des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et des compétences locales ou à distance. ⁽³⁶⁾

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend ⁽³⁷⁾ :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le salarié dans le déroulement de son parcours ;
- une information de l'intéressé sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

⁽³⁵⁾ Art. L. 6313-2 C. trav.

⁽³⁶⁾ Circ. DGEFP n° 2001-22 du 20 juil. 2001, BO du travail n° 2001-16 du 5 sept. 2001.

⁽³⁷⁾ Art. D. 6313-3-1 nouveau C. trav. résultant du décret n° 2018-1341 du 28 déc. 2018, J.O. du 30.

➔ Formation hors du temps de travail

Depuis le 1^{er} janvier 2019, toutes les actions de formation, à l'exception des formations conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction, peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail selon les conditions suivantes ⁽¹⁾ :

- lorsqu'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche prévoit que les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail, l'accord fixe la limite de suivi de la formation hors temps de travail en heures ou en pourcentage de forfait (pour les salariés en forfait annuel en jours ou en heures) ; il peut également prévoir des contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser d'éventuels frais de garde d'enfant ;
- en l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de branche et avec l'accord du salarié, les actions de formation peuvent se dérouler, en tout ou partie hors du temps de travail, dans la limite de trente heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Le salarié doit donner son accord par écrit. Il peut se rétracter dans un délai de huit jours à compter de la conclusion ⁽²⁾. Le refus du salarié de suivre une formation hors temps de travail, même prévue

par accord collectif, ou la dénonciation de son accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ⁽³⁾.

Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

Précisons que les actions de formation réalisées hors temps de travail ne constituent pas du temps de travail effectif et ne sont pas alors rémunérées.

Jusqu'au 31 décembre 2018, ces formations donnaient lieu à une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération du salarié. Cette allocation était versée par l'employeur, qui devait aussi définir avec le salarié la nature des engagements pris en cas de réussite à la formation (comme une augmentation salariale ou une promotion professionnelle). Depuis le 1^{er} janvier 2019, la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a supprimé ces deux obligations (versement d'une allocation de formation et définition des engagements avec le salarié).

⁽¹⁾ Art. L. 6321-6 C. trav.

⁽²⁾ Art. R. 6321-4 C. trav. résultant du décret n° 2018-1229 du 24 déc. 2018, J.O. du 26.

⁽³⁾ Art. L. 6321-7 C. trav.

2. Action de formation en situation de travail

La mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail comprend ⁽³⁸⁾ :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Les phases réflexives sont distinctes des mises en situation du travail et sont destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail. Elles permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages.

E - Statut du salarié

Le salarié qui part en stage dans le cadre du plan de développement des compétences reste salarié de l'entreprise et continue d'exécuter son contrat de travail. Il en découle de nombreuses conséquences.

a) Rémunération et frais de formation

Si les actions de formation se déroulent pendant le temps de travail, la rémunération est intégralement maintenue par l'employeur. Elle inclut non seulement le salaire de base mais aussi les avantages en nature et les primes qui présentent un caractère de généralité, de constance et de fixité dans le mode de calcul ⁽³⁹⁾.

Sont donc inclus dans le salaire les primes d'assiduité, les primes de déplacement distinctes des frais de transport et d'hébergement, les primes de rendement, de productivité, les bonis de chantier, etc.

En cas d'augmentation de salaire accordée à l'ensemble du personnel, le salarié en formation doit en bénéficier au même titre que les salariés de sa catégorie professionnelle.

Par ailleurs, si le déroulement de la formation amène le salarié à un dépassement de l'horaire légal de travail ou de l'horaire conventionnel applicable dans l'entreprise, il bénéficie du paiement des heures supplémentaires effectuées et éventuellement de l'octroi du repos compensateur si l'action de formation correspond à la catégorie des actions d'adaptation au poste du travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

Les frais occasionnés par la formation sont à la charge exclusive de l'employeur : coût du stage, dépenses de matériel pédagogique, fourniture de documents, frais de transports et d'hébergement (repas, logement).

⁽³⁸⁾ Art. D. 6313-3-2 nouveau C. trav. résultant du décret n° 2018-1341 précité.

⁽³⁹⁾ Sur ces caractères, voir RPDS 2019, n° 888, p. 127 et suiv.

Ces frais sont remboursés ou pris en charge par l'employeur selon les règles applicables dans l'entreprise en matière de mission professionnelle.

L'employeur doit également respecter les conventions ou accords collectifs de travail.

b) Protection sociale

Les stagiaires du plan de développement des compétences bénéficient de la même protection sociale que s'ils avaient travaillé normalement : congé de maladie, congé-maternité, invalidité, décès, vieillesse, prestations familiales, retraites complémentaires, mutuelles, protection contre les accidents du travail, du trajet et même si le stage est réalisé à l'extérieur de l'entreprise.

➔ Nouvelle définition de l'action de formation

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a supprimé l'ancienne liste d'actions de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle continue. Désormais, l'action de formation se définit comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel » ⁽¹⁾. Elle peut être organisée selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences ⁽²⁾.

Les actions de formation ont pour objet ⁽³⁾ :

- de permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi ;
- de favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail ; elles peuvent permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;
- de réduire, pour les travailleurs dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Elles peuvent permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;
- de favoriser la mobilité professionnelle.

Sont dénommées « formations certifiantes », les formations sanctionnées :

- par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- par l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- par une certification enregistrée au Répertoire spécifique comme l'Inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les autres formations peuvent faire l'objet d'une attestation dont le titulaire peut se prévaloir ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Art. L. 6313-2 nouveau C. trav.

⁽²⁾ Art. R.6313-1 C. trav.

⁽³⁾ Art. L. 6313-3 nouveau C. trav.

⁽⁴⁾ Art. L.6313-7 nouveau C. trav.

c) Maintien des droits et obligations

Le contrat de travail du salarié en formation dans le cadre du plan de développement des compétences n'est pas suspendu, il se poursuit dans le cadre de la formation. La durée de la formation est un temps de travail effectif si la formation a lieu pendant le temps de travail.

Le salarié conserve tous les droits liés à l'ancienneté (congés payés, prime d'ancienneté, etc). Il continue à faire partie de l'effectif de l'entreprise pour les élections des représentants du personnel et il reste électeur. Il est également éligible, sauf si la durée et le lieu d'exécution de la formation font obstacle à ce qu'il puisse exercer son mandat.

En ce qui concerne les obligations du salarié, celui-ci est toujours sous la subordination de l'employeur.

Il en découle que tout salarié, et ce quelles que soient la nature de son contrat de travail ou son ancienneté dans l'entreprise, peut être appelé par son employeur pour suivre un stage dans le cadre du plan de développement des compétences. Le départ en formation à l'initiative de l'employeur correspond pour le salarié à l'exécution d'une mission professionnelle. L'employeur peut donc interrompre une action de formation à tout moment et demander au salarié de réintégrer son poste de travail.

Le salarié qui refuserait de suivre une formation décidée par l'employeur dans l'intérêt de l'entreprise s'exposerait à un licenciement. Ainsi, après avoir relevé que l'action d'adaptation aux évolutions technologiques proposée au salarié constituait une modalité d'exécution de son contrat de travail et répondait à l'intérêt de l'entreprise, les juges du fond ont décidé à bon droit que le refus de l'intéressé de participer à cette formation justifiait son licenciement pour cause réelle et sérieuse⁽⁴⁰⁾. Il en est de même en cas d'interruption ou d'abandon de la formation d'adaptation mise en place par l'employeur et de refus persistant du salarié de réintégrer la formation malgré les mises en demeure réitérées de l'employeur⁽⁴¹⁾. À noter que le fait de ne pas assister à une formation peut constituer une faute. Tel a été le cas d'un salarié responsable de deux accidents de circulation qui ne s'est pas rendu à une formation à la sécurité routière et qui a été licencié pour faute grave⁽⁴²⁾.

Cependant, ce principe n'est pas intangible et le salarié peut refuser le stage dans la mesure où cela aboutirait à modifier un élément essentiel du contrat de travail (qualification professionnelle, salaire, etc), ou s'il a des raisons graves et sérieuses pour justifier ce refus. S'il y avait en ce cas, et après le refus du salarié une rupture du contrat de travail, elle serait imputable à l'employeur. Par ailleurs, des salariés peuvent aussi refuser de suivre une formation dispensée par un organisme qui utilise des pratiques de formation relevant

de la manipulation psychologique et qui est répertorié parmi les organismes à caractère sectaire⁽⁴³⁾

Par ailleurs, le Code du travail prévoit expressément trois cas précis où l'employeur est obligé d'obtenir l'accord du salarié avant de l'envoyer en formation dans le cadre du plan de développement des compétences. Il s'agit des formations hors temps de travail, des actions de bilan de compétences et des actions de validation des acquis de l'expérience inscrites à ce plan. Le salarié peut refuser de participer à de telles actions de formation. Son refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement⁽⁴⁴⁾.

Pour les représentants du personnel, l'envoi en formation ne doit pas, à notre avis, nuire à la bonne exécution de leurs mandats. Il en résulte qu'ils doivent pouvoir utiliser leurs heures de délégation et aller et venir librement dans l'entreprise même si le stage est effectué hors de celle-ci.

Si la formation est organisée par l'employeur dans les locaux de l'entreprise, le salarié reste soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur. Si la formation est réalisée à l'extérieur, le salarié doit, en outre, respecter le règlement intérieur de l'organisme de formation que celui-ci doit lui remettre au début du stage⁽⁴⁵⁾.

Le non-respect de ce règlement, comme les absences injustifiées ou l'abandon du stage, pourrait entraîner des sanctions de la part du centre de formation (par exemple : exclusion de la formation) et de l'employeur (par exemple : avertissement ou licenciement).

Il en a été ainsi jugé, qu'en ne se rendant pas à des cours prévus sur son temps de travail et rémunérés par l'employeur, une salariée avait commis une indécence certaine à son égard. Le licenciement avait bien une cause réelle et sérieuse, mais il n'y avait pas faute grave⁽⁴⁶⁾.

Il en a été de même pour un salarié qui, à l'insu de son employeur et pour un motif non justifié, n'a pas assisté à la dernière journée d'un stage destiné à remédier à ses insuffisances professionnelles⁽⁴⁷⁾.

Il a été jugé justifié le licenciement disciplinaire d'une salariée qui s'est absentée à plusieurs reprises de sa formation sans en aviser l'organisme formateur ni son employeur, en contradiction avec ses obligations contractuelles et qui n'a pas repris le cours de sa formation en dépit de l'avertissement de l'employeur⁽⁴⁸⁾.

d) Protection de la vie privée

Selon l'article L.1121-1 du Code du travail «*nul ne peut apporter aux droits de personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient*

(40) Cass. soc. 3 déc. 2008 n° 07-42196, RPDS 2009, n° 770-771, somm. 048. Voir dans le même sens, Cass. soc. 5 déc. 2007, n° 06-42905 et n° 06-42904; Cass. soc. 17 avril 2013, n° 12-14635.

(41) Cass. soc. 13 fév. 2008, n° 06-43785.

(42) Cass. soc. 27 janv. 2009, n° 07-43955.

(43) Appel Versailles, 5^e ch. B soc. 22 mars 2001, n° 00/00528, SA Essor Optique.

(44) Art. L. 6321-6, L. 6313-4 et L. 6421-1 C. trav.

(45) Art. L. 6352-3 C. trav.

(46) Appel Grenoble, 23 janv. 1986, C. c/S.I.

(47) Appel Paris, 23 sept. 1986, Sidef Conforama c/C.

(48) Cass. soc. 12 juin 2014, n° 13-14276.

pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché».

La collecte des informations concernant un salarié et l'utilisation des méthodes et techniques d'évaluation professionnelle obéissent à des règles spécifiques ⁽⁴⁹⁾.

Il existe, en outre, une protection particulière du salarié lorsqu'il participe à une action de formation ou une action de bilan de compétences ⁽⁵⁰⁾. Aux termes de l'article L. 6353-9 du Code du travail, les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, par un organisme de formation au candidat à une action de formation, à un stagiaire ou à un apprenti ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier son aptitude à suivre l'action de formation, qu'elle soit sollicitée, proposée ou poursuivie.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'action de formation. Le candidat à une formation, le stagiaire ou l'apprenti est tenu d'y répondre de bonne foi.

e) Protection contre les discriminations

Le champ d'application de la protection contre les discriminations a été étendu et inclut le domaine de la formation.

«Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière [...] de formation, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non - appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français» ⁽⁵¹⁾. Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit ⁽⁵²⁾.

Il a été jugé que le refus de formation opposé à un pilote de ligne au motif qu'il a atteint soixante ans est une discrimination fondée sur l'âge constitutive d'un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser ⁽⁵³⁾. L'argument de l'employeur relatif notamment à la rentabilité du coût de la formation, selon lequel le

navigant ayant atteint 60 ans serait susceptible de ne pas renouveler sa demande annuelle de poursuite de son activité jusqu'à l'expiration de la durée minimale d'affectation ou de ne plus pouvoir assurer des vols, suite aux visites médicales auxquelles il est soumis, ne peut légalement justifier un tel refus.

L'employeur ne doit pas prendre en compte l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter sa décision en matière d'entretien professionnel ou de formation. Pour la Cour de cassation, les absences des salariés pour activités syndicales ou représentatives ne peuvent en aucun cas justifier leur retard de carrière, lequel découlent nécessairement de l'absence d'entretiens d'évaluation ou d'un nombre plus limité de formations ⁽⁵⁴⁾.

Un salarié peut prétendre à des dommages intérêts fondés sur une discrimination syndicale, s'il existe un lien entre ses mandats électifs et la décision de l'employeur de ne pas le faire participer à des formations ⁽⁵⁵⁾.

3 CONSÉQUENCES DE LA FORMATION

A - Pas d'incidences sur le droit au CPF

Les actions de formation comprises dans le plan de développement des compétences n'ont, lorsqu'elles sont suivies par les travailleurs, aucune incidence sur les autres dispositifs de formation auxquels ils ont droit.

Ainsi, à l'égard du compte personnel de formation, le délai de franchise que le salarié doit en principe respecter entre deux formations n'est pas rallongé d'autant par le stage compris dans le plan de développement des compétences.

D'autre part, l'utilisation des congés de formation économique, sociale et syndicale, ne sont pas remis en cause par ceux du plan de développement des compétences.

B - Conséquences prévues par le contrat ou l'accord collectif

Même décidée par l'employeur, la formation suivie dans le cadre du plan de développement des compétences n'implique pas nécessairement pour le salarié un droit à la promotion ou à une augmentation du salaire.

Toutefois, si l'accord de branche ou d'entreprise sur la formation comporte des dispositions sur la reconnaissance acquise du fait de la formation, l'employeur doit en tenir compte.

Si la formation avait pour but de permettre la promotion du salarié, l'employeur doit accorder cette promotion si la formation a été suivie avec succès.

Si la formation a pour objet de permettre de mieux exécuter son travail ou de s'adapter aux transformations techniques affectant son poste, le salarié ne peut

(49) Art. L. 1221-6 à L. 1221-8 C. trav.

(50) Art. L. 6313-3 C. trav. Sur le bilan de compétences, voir p. 285 de ce numéro.

(51) Art. L. 1132-1 C. trav.

(52) Art. L. 1132-4 C. trav.

(53) Cass. soc. 18 fév. 2014, n° 13-10.294.

(54) Cass. soc. 19 janv. 2011, n° 09-42541 et n° 09-70076.

(55) Cass. soc. 23 mars 2016, n° 14-25574.

en principe, exiger une amélioration de sa classification ou de son salaire, sauf si un accord collectif le prévoit ou si après la formation, l'employeur et le salarié envisagent de modifier certains éléments du contrat de travail initialement conclu comme la qualification, l'emploi proposé, la rémunération, le lieu de travail.

Le salarié comme l'employeur ne peut imposer à l'autre partie une modification essentielle du contrat de travail, sans son accord.

C - Clause de « dédit-formation »

La clause de « dédit-formation », appelée aussi « clause de remboursement des frais de formation » ou « clause de fidélité », est un accord écrit par lequel le salarié s'engage, en contrepartie de la formation assurée par l'entreprise :

- à rester au service de son employeur, après la formation, pendant une durée minimale (délai de fidélité) ;
- et à verser, au cas où il quitterait son emploi avant l'échéance prévue, une somme fixée à l'avance, à titre de remboursement des frais de formation.

a) Conditions de validité

La clause de dédit-formation est licite dès lors qu'un accord écrit a été conclu entre l'employeur et le salarié. La durée du délai de fidélité peut varier entre une durée de 18 mois pour la plus brève, à cinq ans pour la plus longue. Les durées les plus fréquentes vont de 1 à 3 ans.

Une jurisprudence constante a reconnu la validité des clauses de dédit-formation assorties de certaines conditions ⁽⁵⁶⁾.

Ces clauses sont licites :

- dans la mesure où elles constituent la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective ⁽⁵⁷⁾ ;
- si l'engagement du salarié fait l'objet d'une convention particulière conclue avant le début de la formation ⁽⁵⁸⁾ et précise la date, la nature et la durée de la formation et son coût réel pour l'employeur ainsi que le montant et les modalités de remboursement à la charge du salarié ⁽⁵⁹⁾ ;
- si elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner ⁽⁶⁰⁾.

(56) *Sur la validité des clauses de dédit-formation, voir RPDS 1992, n° 561, p. 32.*

(57) *Cass. soc. 9 févr. 1994, n° 91-44.644; Cass. soc. 17 juil. 1991, Bull. n° 373.; Cass. soc. 17 juin 1998, n° 96-42570.*

(58) *Cass. soc. 16 mars 2005, n° 02-47007.*

(59) *Cass. soc. 4 févr. 2004, n° 01-43651; Cass. soc. 16 mai 2007, n° 05-16647; Cass. soc. 9 févr. 2010, n° 08-44477.*

(60) *Cass. soc. 5 juin 2002, n° 00-44327, Cass. soc. 21 mai 2002, n° 00-42909.*

b) Application de la clause

La clause de dédit-formation permet d'imposer au salarié qui quitterait l'entreprise avant un certain délai de rembourser une partie des frais de formation engagés par l'employeur. Toutefois, dans l'hypothèse où le salarié a droit au maintien de sa rémunération, l'employeur ne peut pas prévoir dans la clause de dédit-formation qu'en cas de départ prématuré, l'intéressé devra rembourser les rémunérations qu'il a perçues pendant sa formation. Pour la Cour de cassation, cette clause est nulle ⁽⁶¹⁾. Il a été jugé qu'une cour d'appel ne peut pas ordonner le remboursement des frais de formation en application d'une clause de dédit-formation, sans rechercher, comme le salarié le demandait, si le coût total de la formation prévu dans la clause comprenait sa rémunération ⁽⁶²⁾.

Une clause de dédit-formation ne peut être mise en œuvre que lorsque la rupture du contrat de travail est imputable au salarié. Par exemple, s'il démissionne sans respecter la durée d'engagement prévue dans la clause.

Par contre, il ne doit pas payer d'indemnité de dédit si la rupture est imputable à l'employeur. Par exemple, si le salarié est licencié, et ce, même en cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde ⁽⁶³⁾. Il en est de même, lorsque la prise d'acte de la rupture par le salarié produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ⁽⁶⁴⁾. Le salarié ne doit pas verser cette indemnité.

c) Clause de dédit et négociation de branche

Les conditions d'application de ce type de clauses figurent parmi les thèmes de la négociation triennale de branche en matière de formation professionnelle et d'apprentissage.

Cette négociation doit porter sur les modalités du dédit-formation comme la durée des périodes d'attachement ou les pénalités financières éventuelles, compte tenu des spécificités des entreprises de la branche.

L'article R. 2241-4, 8° du Code du travail dispose en outre que :

- de telles clauses ne peuvent être mise en œuvre que dans les entreprises consacrant à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à l'obligation minimale légale ou conventionnelle de la participation au financement de la formation professionnelle continue ;
- les sommes recueillies au titre de l'application de ces clauses financières en cas de démission, doivent être affectées par l'entreprise au financement d'actions de formation dans le cadre du plan de formation.

Ces clauses de dédit-formation sont interdites dans le cadre des contrats de professionnalisation ⁽⁶⁵⁾.

(61) *Cass. soc. 23 oct. 2013, n° 11-16032*

(62) *Cass. soc. 5 oct. 2016, n° 15-17127.*

(63) *Cass. soc. 10 mai 2012, n° 11-1057.*

(64) *Cass. soc. 11 janv. 2012, n° 10-15481.*

(65) *Art. L. 6325-15 C. trav.*

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

Par Carmen Ahumada

Selon l'article L. 5151-1 du Code du travail, le compte personnel d'activité ou CPA « a pour objectifs, [...] de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel [...] », permettant qualification professionnelle et reconnaissance de l'engagement citoyen.

Le compte personnel d'activité ou CPA est un compte ouvert pour chaque personne. Il regroupe le compte personnel de formation (CPF) (voir p. 277 à 284), le compte professionnel de prévention (C2P) pour les salariés exposés à certains facteurs de risques professionnels et le compte d'engagement citoyen (CEC) destiné à recenser toutes les activités bénévoles ou volontaires de son titulaire (service civique, bénévolat, réserve sanitaire...) réalisées à compter du 1^{er} janvier 2017 ⁽¹⁾. Le CPA organise la conversion des droits selon les modalités prévues par chacun des comptes.

Le titulaire du CPA a droit à un accompagnement global et personnalisé destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel. Cet accompagnement est fourni notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP, voir p. 259).

BÉNÉFICIAIRES

Un compte personnel d'activité est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans se trouvant dans l'une des situations suivantes ⁽²⁾:

- occupant un emploi, y compris lorsqu'elle est titulaire d'un contrat de travail de droit français et qu'elle exerce son activité à l'étranger;

- recherchant un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles;
- accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat);
- ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Même ne remplissant pas ces conditions d'activité, ouvrir un compte personnel d'activité permet de bénéficier du CEC et d'accéder aux services en ligne du CPA.

Par dérogation d'âge, un CPA est ouvert dès quinze ans pour le jeune ayant fini la scolarité du collège et qui signe un contrat d'apprentissage.

Le compte est fermé à la date du décès de la personne.

MOBILISATION DU COMPTE

Le titulaire du CPA décide librement de l'utilisation de ses droits, dans les conditions propres à chacun des comptes qui le constituent. Les droits inscrits sur le CPA, y compris en cas de départ du titulaire à l'étranger, lui demeurent acquis jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte ⁽³⁾.

Chaque titulaire peut les consulter et les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit: "www.moncompteactivite.gouv.fr". Il peut ainsi accéder:

- à une information sur ses droits sociaux et la possibilité de les simuler;
- à un service de consultation de ses bulletins de paie, lorsqu'ils ont été transmis par l'employeur sous forme électronique;
- à des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité géographique et professionnelle.

LE COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION OU C2P

Peuvent acquérir des droits au titre du C2P, les salariés de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions

du droit privé, à l'exclusion de ceux affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation des effets de l'exposition à certains risques professionnels.

Ce compte a remplacé le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) depuis le 1^{er} octobre 2017.

Acquisition des droits

L'acquisition des droits dépend d'une part de l'exposition aux risques et d'autre part de la durée des contrats.

L'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels s'entend au-delà des seuils d'exposition définis par décret et après application des mesures de protection collective et individuelle, comme les activités exercées en milieu hyperbare, les températures extrêmes, le bruit, le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif ⁽⁴⁾.

Lorsque le contrat dure une année civile et au-delà, les salariés ont droit à 4 points s'ils ne sont exposés qu'à un seul facteur de risques et 8 points lorsque les facteurs sont multiples.

Si le contrat dure moins d'un an, il est compté par période d'exposition de trois mois: 1 point pour un facteur de risques professionnels et 2 pour plusieurs.

Le nombre total de points inscrits sur le C2P ne peut pas excéder 100 points au cours d'une carrière. Les points inscrits, pour les salariés nés avant le 1^{er} juillet 1956, sont doublés ⁽⁵⁾. Un C2P est ouvert dès lors qu'un salarié a acquis des droits, qui restent effectifs jusqu'à leur liquidation ou l'admission à la retraite du salarié.

Utilisation du compte

L'acquisition des points permet notamment ⁽⁶⁾:

- la prise en charge d'une formation professionnelle afin d'accéder à un

(1) Art. L. 5151-5 C. trav. inséré par l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 sept. 2017, art. 1^{er}, J.O. du 23.

(2) Art. L. 5151-2 C. trav.

(3) Art. L. 5151-3 C. trav.

(4) Art. L. 4163-5 et D. 4163-2 C. trav.

(5) Art. R. 4163-9 et R. 4163-10 C. trav.

(6) Art. L. 4163-7 C. trav.

emploi non exposé, ou moins exposé, *via* un abondement du compte personnel de formation (voir p. 281) ;

- un complément de rémunération en cas de passage à temps partiel; le temps travaillé ne pouvant pas être inférieur à 20% ni supérieur à 80% de la durée du travail applicable dans l'établissement;
- une majoration de la durée d'assurance vieillesse (dans la limite de 8 trimestres) afin de liquider une pension de retraite deux ans au maximum avant l'âge légal ou de prétendre à la retraite anticipée «carrière longue».

Les points utilisés pour la prise en charge de tout ou partie des frais d'action de formation sont convertis en euros pour abonder le compte personnel de formation (7). Un point ouvre droit à 375 € de prise en charge des frais de formation; 10 points permettent de financer un mi-temps pendant trois mois ou ouvrent droit à un trimestre d'assurance maladie.

Le salarié effectue la demande d'utilisation de ses points directement sur son espace personnel accessible sur "www.compteprofessionnelprevention.fr" ou auprès de la caisse en utilisant un formulaire homologué disponible sur ce site.

Gestionnaires du compte

La CNAM enregistre les points sur le compte selon les déclarations de l'employeur et la Carsat informe annuellement le salarié des points acquis au titre de l'année écoulée.

Cette information se fait par un relevé précisant chaque contrat de travail ayant donné lieu à déclaration, les facteurs d'exposition et les modalités de contestation (8).

LE COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN OU CEC

Il permet de recenser les activités bénévoles ou de volontariat exercées par son titulaire et d'acquérir (9) :

(7) Art. L. 4163-8 C. trav. modifié par la loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018, art. 1^{er}, J.O. du 6.

(8) Art. L. 4163-15 C. trav.

(9) Art. L. 5151-7 à L. 5151-12 C. trav.

➤ des droits sur le compte personnel de formation à raison de l'exercice de ces activités;

➤ des jours de congé destinés à l'exercice de ces activités.

Ces droits comptabilisés en euros depuis le 1^{er} janvier 2019 étaient auparavant exprimés en heures de formation. Les heures acquises au 31 décembre 2018 ont été converties en euros à raison de 12 € par heure.

L'employeur peut accorder des jours de congés payés consacrés à l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat. Ces jours peuvent être tracés sur le CEC (10).

Activités bénévoles ou de volontariat concernées

Le titulaire du compte décide des activités qu'il souhaite y recenser.

Elles peuvent être :

- le service civique mentionné;
- la réserve militaire opérationnelle;
- le volontariat de la réserve civile de la police nationale;
- la réserve civique, et les réserves thématiques qu'elle comporte;
- la réserve sanitaire;
- l'activité de maître d'apprentissage;
- les activités de bénévolat associatif, lorsque l'association est régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, qu'elle est déclarée depuis trois ans au moins et que l'ensemble de ses activités est mentionné au b du § 1 de l'article 200 du Code général des impôts. Le bénévole siège dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participe à l'encadrement d'autres bénévoles, dans certaines conditions, notamment de durée, fixées par décret;
- l'aide apportée à une personne en situation de handicap ou à une personne âgée en perte d'autonomie dans les conditions prévues à l'article L. 113-1 du Code de l'action sociale et des familles lorsque les conditions suivantes sont remplies :
 - un accord collectif de branche détermine les modalités permettant d'acquérir les droits à la formation;
 - ces droits font l'objet d'une prise en charge mutualisée par les employeurs de la branche professionnelle concernée;

(10) Art. L. 5151-12 C. trav.

➤ le volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers.

Toutefois, lorsqu'elles sont effectuées dans le cadre des formations secondaires mentionnées au Code de l'éducation, les activités mentionnées ci-dessus ne permettent pas d'acquérir de droits CPF.

Droits acquis en fonction de la durée de l'activité

Un décret définit, pour chacune des activités, le montant des droits acquis en fonction de la durée consacrée à cette activité, dans la limite d'un plafond. Il ne peut être acquis plus de 240 € au titre d'une même année civile et d'une même catégorie d'activité bénévole ou de volontariat.

Les droits acquis au titre du CEC ne peuvent pas excéder un plafond de 720 € (11) et ne sont mobilisés qu'après utilisation des autres droits inscrits sur le CPF.

Mobilisation des droits

Parmi les droits figurant au CPF, ce sont les seuls qui peuvent être mobilisés en vue d'acquérir les compétences nécessaires des bénévoles à l'exercice de leurs missions (12).

Financement du compte

La mobilisation des droits acquis au titre du CEC est financée :

- par l'État, pour les activités comme le service civique, la réserve militaire, l'activité de maître d'apprentissage, les activités de bénévolat associatif, le volontariat dans les armées;
- par la commune, pour la réserve communale de sécurité civile;
- par l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire;
- par l'autorité de gestion du sapeur-pompier volontaire, soit l'État, le service d'incendie et de secours, la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale, pour l'activité de volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers.

(11) Art. D.5151-14 C. trav. modifié par le décret n° 2018-1349 du 28 déc. 2018, J.O. du 30

(12) Art. L. 6323-6 C. trav.

Le compte personnel de formation ou CPF

Par Carmen Ahumada



➔ Sachez-le vite

Afin de favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son décès, d'un compte personnel de formation (CPF), indépendamment de son statut. Ce dispositif contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement des compétences et des qualifications du salarié ou du demandeur d'emploi en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations. Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CPF est crédité en euros à la fin de chaque année. Ce compte peut aussi recevoir des abondements. Les droits inscrits sur le compte demeurent acquis à son titulaire même si sa situation professionnelle change ou s'il perd son emploi. Chaque titulaire est informé du montant crédité sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit qui est géré par la Caisse des dépôts et consignations. Ce portail internet donne aussi les informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

La loi dite « de sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2013 avait inséré le dispositif du compte personnel de formation dans le Code du travail. Il permettait à toute personne d'acquérir, sous certaines conditions et limites, un crédit d'heures de formation, intégralement transférable, dès son entrée sur le marché de travail jusqu'à sa retraite, indépendamment de son statut (salarié, demandeur d'emploi, travailleur indépendant, ou exerçant une profession libérale) (1).

La loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a modifié en profondeur ce dispositif (2) : conversion des droits en euros et non plus en heures, nouvelles modalités d'acquisition des droits et de l'abondement, formations éligibles plus nombreuses, nouvelles règles de mobilisation du compte, création d'un compte personnel de formation de « transition professionnelle ».

Proposant une approche très individualisée des parcours professionnels, cette loi confirme la désresponsabilisation sociale des entreprises.

(1) Loi n° 2013-504, art. 5-I, J.O. du 16 mars 2013; Art. L. 6111-1 C. trav.

(2) Loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018, art. 1^{er}. JO du 6.

1 BÉNÉFICIAIRES

Un compte personnel de formation (CPF) étant une composante du compte personnel d'activité (CPA voir p. 275), ses conditions d'ouverture et de fermeture sont les mêmes (3). Il est fermé à la date du décès de la personne.

A - Toute personne âgée d'au moins 16 ans

Un CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- occupant un emploi ou à la recherche d'un emploi, y compris lorsqu'elle est titulaire d'un contrat de travail de droit français et qu'elle exerce son activité à l'étranger;
- à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles;
- accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat).

Par dérogation, un CPF est ouvert aux jeunes dès quinze ans, qui signent un contrat d'apprentissage après avoir accompli la scolarité du collège (4).

(3) Art. L. 6323-1 et L. 5151-2 C. trav.

(4) Art. L. 6222-1 C. trav.

Les personnes âgées d'au moins 16 ans mais ne relevant pas des situations mentionnées ci-dessus peuvent ouvrir un compte personnel de formation afin de bénéficier du compte d'engagement citoyen (CEC, voir p. 276) et accéder aux services en ligne du compte personnel d'activité.

Le CPF peut être mobilisé par la personne en recherche d'emploi dans un État membre de l'Union européenne autre que la France, si elle n'est pas inscrite auprès de Pôle emploi. Seule condition, une convention entre cette institution et l'organisme chargé du service public de l'emploi dans le pays de la recherche d'emploi devra être conclue afin de déterminer les conditions de prise en charge des formations mobilisées par le demandeur d'emploi ⁽⁵⁾.

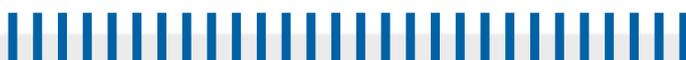
Les salariés de droit privé employés par une personne publique peuvent suivre une action de formation dans le cadre de leur CPF. En effet, le coût de leur formation sera directement pris en charge par leurs employeurs publics ⁽⁶⁾.

Le CPF est ouvert aux non-salariés : travailleurs indépendants, membres de professions libérales et des professions non salariées, conjoints collaborateurs ⁽⁷⁾.

(5) Art. L. 6323-24 C. trav.

(6) Art. L. 6323-20-1 C. trav.

(7) Art. L. 6323-25 à L. 6323-29 et R. 6323-22 C. trav.



➔ Transition entre le DIF (Droit individuel à la formation) et le CPF (Compte personnel de formation)

Le droit à un crédit d'heures de formation acquis jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du DIF a suivi le régime applicable aux heures inscrites sur le CPF à compter du 1^{er} janvier 2015 ⁽¹⁾. Mais attention : les heures acquises au titre du DIF ne seront pas perdues, à condition que les bénéficiaires les inscrivent avant le 31 décembre 2020. Elles seront automatiquement converties en euros. Une fois inscrits, ces droits sont conservés indéfiniment et complètent les droits inscrits au CPF. Précisons que les droits acquis au titre du DIF sont pris en compte pour les calculs des plafonds du CPF ⁽²⁾.

Les heures acquises au titre du CPF et du DIF au 31 décembre 2018 sont converties à hauteur de 15 euros par heure ⁽³⁾. Ainsi, si un salarié n'a pas utilisé ses droits à la formation depuis le 1^{er} janvier 2015, il peut bénéficier, au 1^{er} janvier 2019, d'un crédit maximum de 3240 € [(120 heures au titre du DIF + 96 heures au titre du CPF) × 15 €]. Leur utilisation est mentionnée dans le compte personnel de formation. Les employeurs ont dû informer chaque salarié par écrit, avant le 31 janvier 2015, du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2014. Lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre de son compte personnel de formation, les droits à la formation au titre du droit individuel à la formation sont mobilisés en premier lieu et, le cas échéant, sont complétés par les droits inscrits sur le compte personnel de formation de l'intéressé.

(1) Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, art. 1-V, J.O. du 6.

(2) Ord. n° 2019-861 du 21 août 19, art.8, J.O. du 22.

(3) Décret n° 2018-1153 du 14 déc. 2018, J.O. du 15.

Les salariés intermittents du spectacle et les artistes auteurs ont droit aussi au CPF ⁽⁸⁾.

Le CPF est ouvert aux fonctionnaires et aux contractuels des trois fonctions publiques ⁽⁹⁾.

B - Retraités

La personne ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite continue à bénéficier du CPF, mais à compter de la date à laquelle il aura fait valoir l'ensemble de ses droits, le compte cesse d'être alimenté, sauf en cas d'activité bénévole ou de volontariat dans le cadre du compte d'engagement citoyen.

2 TRANSFÉRABILITÉ DU CPF

L'article L. 6323-3 du Code du travail modifié par la loi du 5 septembre 2018 et applicable, depuis le 1^{er} janvier 2019, précise que «les droits inscrits sur le compte personnel de formation demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire».

Ainsi, les salariés et les demandeurs d'emploi bénéficient d'un accès facilité à la formation professionnelle de leur choix grâce au compte personnel de formation dont ils sont titulaires, et qui les suit tout au long de leur carrière, quel que soit leur parcours professionnel.

Ce compte est universel, individuel et intégralement transférable. Les intéressés peuvent choisir des formations leur permettant de progresser dans leur carrière, de se reconvertir, et de diversifier leurs compétences.

3 ALIMENTATION DU COMPTE

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le compte personnel de formation est comptabilisé en euros (non plus en heures de formation) et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée, à la recherche d'un emploi, travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée ou conjoint collaborateur, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute ⁽¹⁰⁾.

Le compte est alimenté en euros à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements en droits complémentaires ⁽¹¹⁾. Précisons que dans la fonction publique, le CPF des agents publics reste alimenté en heures de formation.

(8) Art. L. 6331-55 et L. 6331-65 C. trav.

(9) Ord. 2017-53 du 19 janv. 2017, J.O. du 20 et décret n° 2017-928 du 6 mai 2017, J. O. du 10 et Circ. NOR: RDFS1713973C du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique

(10) Art. L. 6323-2 C. trav.

(11) Art L. 6323-10 C. trav.

Seuls les salariés peuvent acquérir des droits au titre du CPF. Les demandeurs d'emploi ne le peuvent pas pendant leur période de chômage mais ils peuvent mobiliser les droits qu'ils ont acquis lorsqu'ils étaient salariés. Toutefois, les demandeurs d'emploi qui cumulent leur indemnisation avec les revenus qu'ils tirent d'une activité réduite pourront bénéficier de droits de formation de leur CPF s'ils remplissent les conditions en ce sens.

A - Acquisition annuelle de droits de formation

L'acquisition des droits inscrits dans le CPF se fait sur l'année selon le temps de travail effectué, selon la qualification, et avec des plafonds.

a) Salariés effectuant au moins un mi-temps

Le CPF du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 € au titre de cette année dans la limite d'un plafond total de 5000 €⁽¹²⁾.

L'année à plein temps se définit ainsi :

- ▶ lorsque la durée de travail à temps plein est fixée par un accord collectif d'entreprise ou de branche, cette durée conventionnelle de travail constitue la durée de travail de référence ;
- ▶ lorsque la durée de travail à temps plein n'est pas fixée par un accord collectif d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal à 1 607 heures.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée⁽¹³⁾.

Précision

Les salariés saisonniers peuvent bénéficier, en application d'un accord ou d'une décision unilatérale de l'employeur de droits majorés sur leur compte personnel de formation.

b) Salariés effectuant moins qu'un mi-temps

Le CPF du salarié dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, d'une fraction du montant de 500 euros, calculée à due proportion de la durée de travail qu'il a effectuée. Par contre, le plafond maximal d'acquisition des droits n'est pas proratisé. Il reste de 5000 euros.

(12) Art. R. 6323-1 C. trav.

(13) Art. L. 6323-12 C. trav.

EXEMPLE. Un salarié ayant une durée de travail 500 heures par an (soit inférieure à la moitié de 1 607 heures), verra son CPF crédité de : $(500 \div 1607) \times 500 \text{ €} = 155,57 \text{ €}$.

Lorsque le calcul des droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur⁽¹⁴⁾.

c) Salariés en forfait annuel en jours

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, le nombre de jours de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal au nombre de jours compris dans le forfait tel que fixé par l'accord collectif instaurant le forfait annuel, dans la limite de 218 jours.

d) Salariés ayant une rémunération non établie sur un nombre d'heures

Pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail (pigistes, travail à la pièce, VRP), le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est fixé à 2080 fois le montant du salaire minimum horaire de croissance.

Pour 2019, ce montant est de 20 862,40 € ($2080 \times 10,03 \text{ €}$). L'alimentation du compte de ces salariés est calculée au prorata du rapport entre la rémunération effectivement perçue et ce montant de référence.

EXEMPLE. Un journaliste pigiste ayant une rémunération annuelle de 9 000 € verra son CPF crédité de : $500 \text{ €} \times (9\,000 \div 20\,862,40 \text{ €}) = 215,70 \text{ €}$. Au-delà d'une rémunération de 20 862,40 €, il n'y a pas de proratisation des droits en 2019.

e) Salariés ayant peu ou pas de qualification

Le compte personnel de formation est alimenté de 800 € par an dans la limite de 8000 € pour le salarié qui a effectué au moins un mi-temps sur l'année et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par⁽¹⁵⁾ :

- ▶ un diplôme classé au niveau 3 (CAP, BEP) ;
- ▶ un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du Répertoire national des certifications professionnelles ;
- ▶ ou une certification reconnue par une convention collective de branche.

Afin de bénéficier de la majoration de ses droits, le salarié ou son conseiller en évolution professionnelle déclare que les conditions sont remplies par l'intermédiaire du site "www.moncompteactivité.gouv.fr".

La caisse des dépôts et consignations procède à l'alimentation majorée du compte à partir de l'année au cours de laquelle la déclaration a été effectuée.

Lorsque le salarié ne remplit plus les conditions de niveau de formation, il doit en faire la déclaration par l'intermédiaire du même service dématérialisé. Il cesse

(14) Art. L. 6323-11 et R. 6323-1 C. trav. résultant du décret n° 2018-1329 du 28 déc. 2018, J.O. du 30.

(15) Art. L. 6323-11-1 et R. 6323-3-1 C. trav.

de bénéficiaire de cette majoration à compter de l'année civile suivante.

Une information spécifique portant sur les modalités de cette déclaration, sur la majoration des droits, ainsi que sur les conséquences d'une déclaration frauduleuse ou erronée est fournie par ce même service. Cette information est également délivrée par le conseiller en évolution professionnelle.

En cas de déclaration frauduleuse ou erronée, les droits inscrits au compte personnel de formation font l'objet d'un nouveau calcul opéré conformément aux dispositions générales d'acquisition des droits.

Les droits, exprimés en euros, obtenus à la suite d'une déclaration frauduleuse ou erronée ne peuvent être utilisés. Lorsque le titulaire d'un compte a tout de même utilisé de tels droits, il rembourse les sommes correspondantes à la Caisse des dépôts et consignations ou, le cas échéant, à la commission paritaire interprofessionnelle régionale, au terme d'une procédure contradictoire et selon des modalités que les conditions générales d'utilisation précisent.

Le salarié s'expose, le cas échéant, aux sanctions pénales prévues pour tentative d'escroquerie ⁽¹⁶⁾ et déclaration mensongère en vue d'une prestation induite ⁽¹⁷⁾.

f) Salariés handicapés

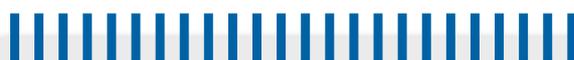
Le CPF des personnes accueillies dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) est majoré à hauteur de 800 € par année à temps plein ou à temps partiel dans un ESAT, dans la limite de 8000 € ⁽¹⁸⁾. Il n'y a pas de proratisation des droits en cas de temps partiel inférieur à un mi-temps.

La loi du 5 septembre 2018 dite «Avenir professionnel» a également prévu une majoration pour les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Le CPF de ces salariés va être alimenté

(16) Art. 313-3 du C. pénal.

(17) Art. 441-6 du C. pénal.

(18) Art. L. 6323-33 et R. 6323-29 C. trav.



➔ Un crédit supplémentaire par accord collectif

Un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir des modalités d'alimentation du CPF plus favorables que celles prévues par le Code du travail, dès lors qu'elles sont assorties d'un financement spécifique à cet effet ⁽¹⁾.

Dans ce cas, l'employeur doit effectuer annuellement, pour chaque salarié concerné, le calcul du montant venant abonder son CPF ⁽²⁾.

(1) Art. L. 6323-11, al. 4 C. trav.

(2) Art. R. 6323-2 C. trav.

chaque année d'un montant de 300 € au titre de cette majoration ⁽¹⁹⁾, dans la limite d'un plafond de 8000 €.

g) Salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Depuis le 1^{er} janvier 2019, au titre de leur reconversion professionnelle, les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, atteintes d'une incapacité permanente d'au moins 10% bénéficient d'un droit à une formation qualifiante sous forme d'abondement de leur compte personnel de formation. Cet abondement s'élève à 7500 € dont l'utilisation peut être fractionnée ⁽²⁰⁾. Ce montant est réévalué dans les conditions prévues pour l'alimentation annuelle du CPF.

Pour bénéficier de cet abondement, la victime doit fournir la dernière notification de taux d'incapacité permanente adressée par sa caisse primaire de maladie. La demande de formation doit être formulée dans les deux ans suivant la notification.

B - Possibilités d'abondements en droits complémentaires

a) Abondement « correctif » lié à l'entretien professionnel

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, un abondement supplémentaire dit «correctif» du CPF du salarié est dû par l'entreprise, s'il apparaît lors de l'entretien professionnel organisé tous les six ans (voir p. 265):

- qu'il n'a pas bénéficié au cours des six ans écoulés, de l'entretien professionnel prévu tous les deux ans;
- qu'il n'a pas bénéficié d'au moins une action de formation autre que celle conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires ⁽²¹⁾.

L'employeur doit verser cet abondement, d'un montant de 3000 €, à l'opérateur de compétences (OPCO). Cette somme est plafonnée à un montant correspondant à six fois le plafond annuel des droits inscrits au CPF.

Il n'y a pas de différence entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel. Cette somme sera créditée sur le compte du salarié dès sa réception.

Cet abondement n'entre en compte ni dans le calcul des droits crédités annuellement sur le CPF du salarié, ni dans le décompte du plafond ⁽²²⁾.

(19) Art. D. 6323-3 C. trav. résultant du décret n° 2019-566 du 7 juin 2019, J.O. du 8.

(20) Art. L. 432-12, D. 432-15, R. 432-9-3 et R. 432-9-4 du code de la Séc. sociale résultant du décret n° 2018-1256 du 27 déc. 2018, J.O. du 28.

(21) Art. L. 6323-13 C. trav.

(22) Art. L. 6323-15 C. trav.

Parallèlement, l'employeur devra adresser à l'OPCO dont il relève la liste des salariés concernés, leurs données d'identification et le montant attribué par salarié, en vue d'assurer le suivi des comptes par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

En effet, c'est à compter du 1^{er} janvier 2020 que ce montant doit être versé directement à la CDC ⁽²³⁾.

En cas de contrôle, si l'employeur n'a pas effectué le versement ci-dessus ou a effectué un versement insuffisant, il est mis en demeure de procéder au paiement de cette somme. En cas de refus ou d'inexécution, il est tenu de verser au Trésor public l'insuffisance constatée majorée de 100%.

b) Abondements supplémentaires prévus par accord

Le CPF peut également être abondé en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs gestionnaires d'un opérateur de compétences.

Cet accord peut porter notamment sur la définition des formations éligibles et des salariés prioritaires, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel ⁽²⁴⁾.

c) Abondements complémentaires

Lorsque le coût de la formation envisagée par le salarié ou le demandeur d'emploi est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande du titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour en assurer le financement.

Ces abondements peuvent être financés par ⁽²⁵⁾ :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- le titulaire du CPF lui-même ;
- un opérateur de compétences ;
- la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), organisme chargé de la gestion du compte professionnel de prévention (C2P) ;
- les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) ;
- l'État, les régions ou une collectivité territoriale ;
- Pôle emploi lorsque le titulaire du compte est un demandeur d'emploi ;
- l'Agefiph lorsque la personne est en situation de handicap ;
- un fonds d'assurance/formation des personnels non-salariés ;

⁽²³⁾ Art. R. 6323-3 C. trav. résultant du décret n° 2018-1771 du 18 déc. 2018, J.O. du 20.

⁽²⁴⁾ Art. L. 6323-14 C. trav.

⁽²⁵⁾ Art. L. 6323-4 C. trav.

- une chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre des métiers et de l'artisanat de région ;
- l'établissement Santé publique France, chargé de la gestion de réserve sanitaire ;
- l'UNEDIC.

À l'exception du titulaire du CPF, ces financeurs peuvent alimenter le compte de l'intéressé. Les sommes correspondant à cette alimentation supplémentaire sont versées à la Caisse des dépôts et consignations.

d) Abondement suite au refus de la modification du contrat de travail prévue par un accord de performance collective

Le salarié, licencié à la suite de son refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective, bénéficie d'un abondement du CPF ⁽²⁶⁾ par son employeur. Cet abondement n'influe ni sur le calcul des droits acquis chaque année, ni sur le plafond du compte.

Son montant minimum est de 3 000 € depuis le 1^{er} janvier 2019 ⁽²⁷⁾. L'accord de performance collective peut fixer un montant supérieur.

En vue d'assurer le suivi des comptes par la Caisse des dépôts et consignations, l'employeur doit adresser à l'opérateur de compétences dont il relève, dans les quinze jours calendaires après la notification du licenciement, les informations nécessaires à cet abondement, dont notamment le montant, le nom du salarié bénéficiaire ainsi que les données permettant son identification. Le versement, effectué par l'employeur à l'opérateur de compétences, fait l'objet d'un suivi comptable distinct, au sein de la section consacrée au financement du compte personnel de formation. À compter du 1^{er} janvier 2020, ce montant sera versé directement à la Caisse des dépôts et consignations.

e) Abondement par l'utilisation des points du compte professionnel de prévention

Les salariés exposés au-delà des seuils réglementaires à certains facteurs de risques professionnels énumérés à l'article D. 4161-1 du Code du travail, acquièrent des points sur leur compte professionnel de prévention (C2P). Ces points peuvent être utilisés pour alimenter leur compte personnel de formation en vue de financer une action de formation leur permettant d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux risques ⁽²⁸⁾.

Les points ouvrent droit à un certain montant de prise en charge ⁽²⁹⁾. Ainsi, un point, qui ouvrirait droit à 25 heures de prise en charge de tout ou partie d'une

⁽²⁶⁾ Art. L. 2254-2 C. trav. Sur le sujet, voir RPDS 2018, n° 879, p. 227.

⁽²⁷⁾ Art. R. 6323-3-2 C. trav. résultant du décret n° 2018-1771 précité.

⁽²⁸⁾ Art. L. 4163-7 C. trav.

⁽²⁹⁾ Art. L. 4163-8 C. trav.

formation, permet désormais un abondement sur le compte personnel de formation de 375 €⁽³⁰⁾.

Ce montant est évalué selon les modalités fixées à l'article L. 6323-11 du Code du travail.

Il est précisé que les premiers vingt points inscrits sur le C2P sont réservés au financement d'une formation. Pour les salariés nés entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962, seuls les dix premiers sont réservés à cette utilisation. Pour ceux nés avant le 1^{er} janvier 1960, aucun point n'est réservé.

Le salarié joint à sa demande de formation un document précisant le montant qu'il souhaite consacrer à sa formation au titre des points inscrits sur le compte professionnel de prévention ainsi que le poste qu'il occupe. Il joint également l'attestation de l'opérateur du conseil en évolution professionnelle reconnaissant l'éligibilité de la formation.

4 FORMATIONS ÉLIGIBLES

A - Actions de formation certifiantes

Qu'elles se déroulent en France ou à l'étranger, peuvent être suivies par le salarié dans le cadre du CPF les formations limitativement énumérées par l'article L. 6323-6 du Code du travail, à savoir :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNPC)⁽³¹⁾ ;
- celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le Répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH), comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles⁽³²⁾ ;
- et celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences. Ceux-ci sont des ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées⁽³³⁾.

Précision

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les différentes listes de formations éligibles au CPF (nationale, de branche et régionale) ont été supprimées. Les formations certifiantes ou qualifiantes sont toujours éligibles mais elles n'ont plus à figurer sur une liste.

B - Autres actions de formation

Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) (voir p. 297) ;

(30) Art. R. 4163-11 C. trav. résultant du décret n° 2018-1256 du 27 déc. 2018, J.O. du 28.

(31) Art. L. 6113-1 C. trav.

(32) Art. L. 6113-6 C. trav.

(33) Art. L. 6113-1 C. trav.

- les bilans de compétences mentionnés (voir p. 285) ;
- la préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquies les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

C - Le permis de conduire

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules des catégories C1, C, D1, D, C1E, D1E et DE est éligible au CPF dans les conditions suivantes⁽³⁴⁾ :

- l'obtention du permis de conduire contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte ;
- le titulaire du compte ne fait pas l'objet d'une suspension de son permis de conduire ou d'une interdiction de solliciter un permis de conduire. Cette obligation est vérifiée par une attestation sur l'honneur de l'intéressé produite lors de la mobilisation de son compte.

Les établissements d'enseignement de conduite et de sécurité routière doivent avoir un agrément préfectoral et un numéro d'activité en tant qu'organismes de formation.

D - Formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise

Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises éligibles au CPF s'entendent comme formation, accompagnement et conseil. Elles sont réalisées dans le cadre du parcours pédagogique suivi par le créateur ou le repreneur d'entreprise, ayant pour objet de réaliser le projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser son activité. Ces actions sont mises en œuvre par des opérateurs ayant procédé à la déclaration prévue à l'article L. 6351-1 du Code du travail.

L'opérateur peut refuser de dispenser à la personne les actions de formation, d'accompagnement et de conseil, soit en raison du manque de consistance ou de viabilité économique du projet de création ou de reprise

(34) Art. D. 6323-8 C. trav. résultant du décret n° 2018-1338 du 28 déc. 2018, J.O. du 30.

d'entreprise, soit lorsque le projet du créateur ou du repreneur ne correspond pas au champ de compétences de l'organisme ⁽³⁵⁾.

E - Socle de connaissances et de compétences professionnelles

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser, afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu ⁽³⁶⁾.

a) Modules constituant le socle de connaissances

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles comprend : la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie, la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires. Les formations relatives à l'acquisition des compétences et connaissances peuvent être proposées indépendamment les unes des autres. Elles peuvent comprendre une évaluation préalable des compétences et des connaissances des bénéficiaires de l'action de formation. La modularisation des formations et l'évaluation préalable visent, par une bonne utilisation des acquis de la personne, à permettre l'adaptation de la formation aux besoins de la personne.

b) Modules complémentaires

À ce socle, peuvent s'ajouter des modules complémentaires définis dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle, pour lutter contre l'illettrisme et favoriser l'accès à la qualification. À l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, s'ajoute un module complémentaire « ayant pour objet l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail ». Ce module permet l'acquisition et l'exploitation de l'information, la prise en compte des principes de la sécurité numérique et la gestion collaborative des projets.

⁽³⁵⁾ Art. D. 6323-7 C. trav. résultant du décret n° 2018-1338 précité.

⁽³⁶⁾ Art. D. 6113-29 à D. 6113-33 C. trav. résultant du décret n° 2019-14 du 8 janv. 2019, J.O. du 9.

c) Certification « CléA »

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles et le module complémentaire « ayant pour objet l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail » font l'objet d'une certification qui est enregistrée au Répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH). Cette certification dénommée « CléA » est interprofessionnelle et reconnue au niveau national. Elle peut être obtenue par l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle dont le CPF.

5 MOBILISATION DU COMPTE

L'article L. 6323-2 du Code du travail pose les principes selon lesquels le CPF est mobilisé à l'initiative de son titulaire, ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de ce dernier et que son refus de le mobiliser ne constitue pas une faute. Il est précisé dans l'article L. 6111-1 du Code du travail que le compte ne peut en aucun cas être débité sans l'accord exprès de son titulaire. Cela signifie que c'est le salarié qui prend l'initiative de recourir à son CPF.

A - Accord de l'employeur

Depuis le 1^{er} janvier 2019, lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur avant le début de l'action de formation dans un délai qui ne peut pas être inférieur à ⁽³⁷⁾ :

⁽³⁷⁾ Art. R. 6323-4 C. trav. inséré par le décret n° 2014-1120 précité.

Information du salarié

Chaque titulaire d'un CPF sera informé du montant des droits inscrits sur son compte, des abondements éventuels ainsi que des formations éligibles en accédant à un service dématérialisé gratuit qui devrait être mis en place au plus tard en novembre 2019. Par cette application, il pourra également s'inscrire à la formation choisie et la payer.

En outre, un traitement automatisé de données à caractère personnel, dénommé « système d'information du compte personnel de formation », dont les modalités de mise en œuvre seront fixées par décret en Conseil d'État, permettra la gestion et l'utilisation des droits inscrits au CPF.

Ce traitement intégrera la possibilité, pour chaque titulaire du compte, de disposer d'un « passeport d'orientation, de formation et de compétences ». La consultation de ce passeport sera autorisée exclusivement par le titulaire. Il recensera les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, selon des modalités déterminées par décret ⁽¹⁾.

Le service dématérialisé et le traitement automatisé sont gérés par la CDC.

⁽¹⁾ Art. L. 6323-8 C. trav. modifié par la loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018, art. 1^{er} - 1, J.O. du 6 sept., en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019.

- 60 jours calendaires si la durée de la formation est inférieure à six mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de la formation est égale ou supérieure à six mois ;

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation ⁽³⁸⁾. Lorsque la formation est suivie en dehors du temps de travail, cet accord n'est pas nécessaire.

B - Formation éligible suivie à l'étranger

Le CPF peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger ⁽³⁹⁾.

C - Mobilisation avec d'autres dispositifs de formation

Peuvent être mobilisés en complément du compte les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre. Un salarié menacé de licenciement économique qui aura accepté un contrat de sécurisation professionnelle pourra, après son adhésion, mobiliser son CPF ⁽⁴⁰⁾. Les opérateurs de compétences sont tenus de financer 20% du coût pédagogique total de chacune des actions de formation prévues dans le cadre de ce contrat, à l'exception toutefois des frais de transport, de repas et d'hébergement ⁽⁴¹⁾.

D - Mobilisation du compte par un demandeur d'emploi

Si les demandeurs d'emploi ne peuvent acquérir d'heures de formation au titre du CPF pendant leur

(38) Art. L. 6323-17 C. trav.

(39) Art. L. 6323-6-1 C. trav.

(40) Art. L. 1233-67 C. trav.

(41) Art. L. 1233-69 et D. 1233-49 C. trav.



➔ Information-consultation du CSE

L'article L. 2312-8 du Code du travail impose l'information et la consultation du comité social et économique (CSE) dans les domaines de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi, et notamment la formation professionnelle ⁽³⁾. Il doit donc être consulté sur le programme pluriannuel de formation envisagé par l'employeur et l'apprentissage ⁽⁴⁾. Celui-ci mettra à disposition du CSE, *via* la base de données économiques et sociales (BDES), les informations portant sur la mise en œuvre du compte personnel de formation ⁽⁵⁾.

(3) Sur les différentes consultations du CSE, voir M. Cohen et L. Millet, « Le droit des CSE et des CG », 14^e éd., LGDJ 2019, n° 1348 et s.

(4) Art. L. 2326, I C. trav.

(5) Art. L. 2312-26, II, 4° C. trav.

période de chômage, ils peuvent mobiliser les droits qu'ils ont acquis lorsqu'ils étaient salariés.

Disposant d'un nombre d'heures suffisant pour suivre la formation souhaitée, leur projet est réputé validé au titre du projet personnalisé d'accès à l'emploi.

Dans le cas contraire, Pôle emploi ou l'une des autres institutions chargées du conseil en évolution professionnelle (missions locales, Agence pour l'emploi des cadres, Cap emploi), mobilise, après validation du projet de formation, les financements complémentaires nécessaires ⁽⁴²⁾.

6 RÉMUNÉRATION ET PROTECTION SOCIALE

A - Prise en charge limitée

Les heures consacrées à la formation pendant les temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié ⁽⁴³⁾. Par contre, l'employeur n'aura pas d'allocation de formation à verser pour la formation se déroulant en dehors du temps de travail.

Néanmoins, pendant la durée de la formation (y compris hors temps de travail), le salarié bénéficie du régime de Sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles ⁽⁴⁴⁾.

B - Prise en charge des frais de formation

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a prévu la Caisse des dépôts et des consignations (CDC) comme gestionnaire et financeur du compte personnel de formation à l'exception du CPF de transition professionnelle, lequel est pris en charge par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR).

Ainsi, dans le cadre du CPF, les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances seront pris en charge par la CDC dans le cadre des fonds affectés au financement du CPF. La prise en charge sera assurée par l'opérateur de compétences (OPCO), à titre transitoire et pendant l'année 2019, dans le cadre des fonds affectés au financement du CPF ⁽⁴⁵⁾.

Précisons que cette loi a supprimé la prise en charge des frais annexes (frais de transport, frais de repas et d'hébergement occasionnés par la formation), qui restaient à la charge du salarié.

(42) Art. L. 6323-21 à L. 6323-24 C. trav.

(43) Art. L. 6323-18 C. trav.

(44) Art. L. 6323-19 C. trav.

(45) Loi n° 2018-771, art. 1^{er}, IX, J.O. du 6. et art. L. 6323-20 et D. 6323-5 C. trav.

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Par Carmen Ahumada

La loi « Avenir professionnel » a supprimé le congé de bilan de compétences, à compter du 1^{er} janvier 2019 (1). Néanmoins, tout salarié peut réaliser un bilan de compétences, soit de sa propre initiative dans le cadre du compte personnel de formation, soit à l'initiative de son employeur, dans le cadre du plan de développement de compétences de l'entreprise. Dans ce cas, l'accord du salarié est requis.

Le bilan de compétences est un dispositif destiné à préparer un projet professionnel ou de formation. Cette action de formation est accessible à toute personne engagée dans la vie active, qu'elle soit salariée, non-salariée (commerçant, profession libérale, artisan), agent public, demandeur d'emploi ou simple particulier.

DÉFINITION

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés « d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. » (2)

Il s'agit de passer en revue les activités professionnelles de l'intéressé afin (3) :

- de faire le point sur ses expériences professionnelles et personnelles ;
- de repérer et évaluer ses acquis liés au travail, à la formation et à la vie sociale ;
- d'identifier au mieux ses savoirs, compétences et aptitudes ;

- de déceler ses potentialités inexploitées ;
- de recueillir et mettre en forme les éléments permettant d'élaborer un projet professionnel ou personnel ;
- de gérer au mieux ses ressources personnelles ;
- d'organiser ses priorités professionnelles ;
- d'utiliser au mieux ses atouts dans des négociations d'emploi ou dans des choix de carrière.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures.

LES TROIS PHASES DU BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences doit comprendre trois phases (4).

1/ La phase préliminaire a pour but :

- d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et aux besoins ;
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

2/ La phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence ;
- soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

3/ La phase de conclusion qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- de prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

Cette phase se termine par la présentation au salarié du document de synthèse et de ses conclusions détaillées.

INITIATIVE DU BILAN

Le bilan de compétences peut être décidé par le salarié lui-même, dans le cadre du compte personnel de formation (5).

Sachez qu'il peut être également proposé par l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences (ex-plan de formation) de l'entreprise. Dans ce cas, il ne peut être effectué qu'avec le consentement du salarié et le refus de consentir à ce bilan ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (6).

Dans les entreprises ou les établissements d'au moins mille salariés, ainsi que dans les entreprises constituant une UES (unité économique sociale), dès lors qu'elles emploient au total au moins mille salariés, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement. Ce congé a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi. La durée du congé de reclassement ne peut excéder douze mois.

Le bilan de compétences peut y trouver sa place, ayant vocation à permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, de déterminer les actions de formation nécessaires à son reclassement. Dans ce cas, c'est l'employeur qui finance l'ensemble de ces actions (7).

Des accords de branche étendus et des accords d'entreprise peuvent prévoir les conditions dans lesquelles les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) sont susceptibles de suivre,

(1) Loi n° 2018-771 du 5 sept 2019, art. 1, VII-A et 46, J.O. du 6.

(2) Art. L. 6313-4, al. 1, C. trav.

(3) Arrêté du 27 oct. 1992, J.O. du 28 nov.

(4) Art. R. 6313-4 C. trav. modifié par le décret n° 2018-1330, art. 2, J.O. du 30.

(5) Art. L. 6323-6 C. trav.

(6) Art. L. 6313-4, al. 2 C. trav.

(7) Art. L. 1233-71 C. trav.

en dehors du temps de travail effectif, une action de bilan de compétences.

Ce bilan, proposé au salarié dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, en ce qu'il constitue un accès privilégié à la formation professionnelle peut entraîner, en contrepartie la diminution de l'indemnité de précarité de 10% à 6% pour le salarié en CDD⁽⁸⁾.

RÉALISATION ET COMMUNICATION DU BILAN

Les employeurs ne peuvent pas réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés⁽⁹⁾.

L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités doit disposer en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de ces bilans⁽¹⁰⁾.

Obligations du prestataire à l'égard du salarié

Les informations demandées au bénéficiaire d'un bilan de compétences doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan.

L'intéressé est alors tenu d'y répondre de bonne foi.

Les informations détenues par les opérateurs des bilans de compétences sont protégées par le secret professionnel⁽¹¹⁾.

(8) Art. L. 1243-9 C. trav.

(9) Art. R. 6313-5 C. trav.

(10) Art. R. 6313-6 C. trav.

(11) S'ils portent atteinte au secret professionnel, ils s'exposent à une sanction pénale.

Les trois phases du bilan doivent être menées de façon individuelle.

Certaines actions de la phase investigation peuvent être collectives, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.

Restitution écrite des résultats. La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences est la seule destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse. Le prestataire ne peut les communiquer à un tiers qu'avec l'accord de l'intéressé. Le document de synthèse ne doit comporter que les seules indications suivantes :

- circonstances du bilan de compétences ;
- compétences et aptitude du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagée ;
- les éléments constitutifs du projet professionnel et/ou du projet de formation du salarié ainsi que les principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Ce document de synthèse peut être communiqué, à la demande du bénéficiaire, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle. (voir p. 259)

Établi par la personne prestataire, et sous sa seule responsabilité, il est soumis au bénéficiaire pour observations éventuelles.

Documents détruits après le bilan.

Les documents élaborés pour la réalisation d'un bilan de compétences doivent être aussitôt détruits par l'organisme prestataire. Cependant, le bénéficiaire peut demander, par écrit, la conservation desdits documents. Cette demande

doit être justifiée par la nécessité d'un suivi de sa situation. Dans ce cas, le prestataire pourra garder les documents dans la limite d'une année. Il en va de même lorsque le document de synthèse est communiqué à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle, ou à toute autre personne ou institution après accord du salarié.

Convention tripartite

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou dans le cadre d'un congé de reclassement, il ne peut être effectué qu'après la conclusion d'une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire qui le réalise et l'employeur. Cette convention comporte les mentions suivantes :

- l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement, de suivi du bilan ainsi que de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;
- le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation. L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus⁽¹²⁾.

Ce bilan peut aussi être réalisé dans le cadre d'un congé de reclassement⁽¹³⁾.

(12) Art. R. 6313-8 C. trav.

(13) Art. L. 1233-71 C. trav.

➔ Retour de congé parental

Le salarié qui reprend son activité initiale, à l'issue d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant a droit à l'entretien professionnel.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié ; ils déterminent les besoins de formation du salarié et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

La possibilité d'effectuer un bilan de compétences peut être évoquée lors de cet entretien⁽¹⁾.

À la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

Le salarié bénéficiant d'un congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie de plein droit du bilan de compétences, sous réserve de justifier d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de l'enfant⁽²⁾.

(1) Art. L. 1225-57 modifié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, J.O. du 6 mars.

(2) Art. L. 1225-58 C. trav.

Le compte personnel de formation de transition professionnelle ou CPF-TP

Par Carmen Ahumada



→ Sachez-le vite

Le compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF-TP) permet au salarié de suivre une action de formation en vue de changer de métier ou de profession. Il s'agit d'une modalité d'utilisation particulière du compte personnel de formation qui ouvre droit à un congé de transition professionnelle (CTP), sous certaines conditions. Pour élaborer son projet professionnel, l'intéressé peut être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle. Avant la construction de son projet professionnel, le salarié doit « effectuer un positionnement » permettant d'adapter la durée de la formation à ses acquis professionnels. Les formations accessibles doivent être certifiantes, inscrites dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou dans le Répertoire spécifique. Le projet de transition professionnelle (PTP) doit être validé par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) pour pouvoir être réalisé et financé. Pendant la durée du congé de transition professionnelle, le travailleur reste salarié de l'entreprise, son contrat de travail est seulement suspendu. Il bénéficie d'une rémunération fixée par décret et versée par l'employeur. Le CPF de transition professionnelle est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise. À l'issue de la formation, il n'est pas assuré légalement de retrouver exactement son poste de travail, mais il doit retrouver un poste de travail correspondant à sa qualification et à la rémunération antérieure, sauf accord collectif prévoyant la prise en compte de la nouvelle qualification acquise.

La loi « Avenir professionnel » a supprimé, depuis le 1^{er} janvier 2019, le congé individuel de formation (CIF) et a créé un nouveau dispositif : le projet de transition professionnelle (CPF-TP) (1). Ainsi, tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation, à son initiative et à titre individuel, pour financer une action de formation longue certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession (2). Il fera valider son projet de transition professionnelle par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR). La formation peut avoir lieu en tout ou en partie pendant le temps de travail.

Le CPF de transition professionnelle se différencie du CIF en ce qu'il doit exclusivement être mobilisé pour un changement de métier ou de profession. Rappelons qu'outre le changement d'activité ou de profession, le CIF permettait au salarié d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles. Ces deux derniers objectifs ne figurent plus dans ceux retenus pour bénéficier du CPF de transition professionnelle. En revanche, les modalités de fonctionnement de ce nouveau dispositif (ancienneté du salarié, procédure de demande, rémunération) sont presque identiques à celles du CIF.

À notre avis, la jurisprudence en matière du congé individuel de formation est transposable au congé de transition professionnelle.

(1) Loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018, art. 1^{er}-1-19°, J.O. du 6 sept. « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », J.O. du 6.

(2) Art. L. 6323-17-1 C. trav.

1 **CONDITIONS À REMPLIR**

Afin de pouvoir bénéficier du CPF-TP, les salariés doivent remplir certaines conditions.

Les agents de l'État, des collectivités locales, des établissements publics à caractère administratif (lycées, hôpitaux, etc.) relèvent d'une réglementation spécifique.

A - Ancienneté du salarié

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une certaine ancienneté⁽³⁾:

- soit d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs;
- soit d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années dont quatre mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des douze derniers mois.

Ne peut être prise en compte au titre du calcul des quatre mois en CDD, l'ancienneté acquise au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire, d'un CDD qui se poursuit par un contrat à durée indéterminée.

L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié. La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié en situation de handicap bénéficiant de l'obligation d'emploi, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

B - Accompagnement préalable du salarié

Le salarié doit bénéficier d'un positionnement préalable de l'action de formation par rapport à ses compétences au regard de la durée de la formation. Ce positionnement est réalisé à titre gratuit par le prestataire de formation contacté en vue de suivre l'action de formation.

Ce positionnement ne constitue pas une action de formation. Il donne lieu à un document, joint à la demande de prise en charge, qui identifie les acquis du salarié et propose un parcours de formation individualisé et adapté, dans son contenu et sa durée, aux besoins de formation identifiés pour la réalisation du projet de transition professionnelle. Il comprend un

devis approuvé par le salarié, précisant le coût et le contenu de l'action de formation proposée⁽⁴⁾.

En outre, pour être guidé dans le choix de sa formation, le salarié peut aussi bénéficier d'un accompagnement d'un conseiller en évolution professionnelle (CEP). L'opérateur de CEP informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

C - Validation du projet de transition professionnelle

Après l'accompagnement préalable du salarié, le projet de transition professionnelle devra être présenté, à partir du 1^{er} janvier 2020, à la CPIR (CPIR) de son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail. Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019, les demandes doivent être adressées aux Fongecif qui continuent d'exister par dérogation et assurent les missions de la CPIR pendant cette période transitoire.

D - Délai d'attente entre deux congés

Le salarié ayant bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre au bénéfice d'un nouveau congé de transition professionnelle, dans une même entreprise, que si un certain délai s'écoule entre les deux congés, c'est le « délai de franchise ».

Le délai de franchise est calculé en fonction de la durée du congé précédent, et à partir du dernier jour de ce congé.

Exprimé en mois, il est égal à dix fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué, durée exprimée en mois. En tout état de cause, il ne peut pas être inférieur à six mois ni supérieur à 6 ans⁽⁵⁾. Par exemple, un salarié ayant bénéficié d'un congé de transition professionnelle de six mois ne peut bénéficier d'un nouveau congé avant l'expiration d'un délai de franchise de 60 mois, soit 5 ans. Celui qui a bénéficié d'un congé d'une durée de 18 mois ne peut bénéficier d'un nouveau congé avant l'expiration d'un délai de 180 mois soit 15 ans ramenés à 6 ans.

Précisons que le délai de franchise ne s'applique qu'entre deux congés de transition professionnelle proprement dits. Ainsi, si le salarié a suivi une formation dans le cadre du plan de développement de compétences ou du compte personnel de formation, l'absence du salarié due à cette formation n'est pas prise en compte dans le calcul de ce délai.

(3) Art. D. 6323-9 C. trav. résultant du décret n° 2018-1339 du 28 déc. 2019, J. O. du 30.

(4) Art. L. 6323-17-1 et R. 6323-12 C. trav. inséré par le décret n° 2018-1332 du 28 déc. 2018, J. O. du 30.

(5) Art. L. 6323-10-3 C. trav.

2 PROCÉDURE DE LA DEMANDE DE CONGÉ

A - Demande d'autorisation d'absence

a) Contenu de la demande

Le salarié qui souhaite partir en formation dans le cadre du compte personnel de formation transition professionnelle (CPF-TP) en tout ou partie durant son temps de travail a droit à un congé de transition professionnelle (CTP) ⁽⁶⁾

L'intéressé doit formuler par écrit une demande d'autorisation d'absence auprès de son employeur au plus tard ⁽⁷⁾ :

- 120 jours à l'avance, lorsque la formation comporte une interruption continue de travail d'au moins six mois ;
- 60 jours à l'avance, si la durée de la formation est inférieure à six mois ou lorsque l'action de formation est réalisé à temps partiel.

Par transposition d'une jurisprudence rendue en matière du congé individuel de formation, si le salarié ne respecte pas ces délais, l'employeur peut légitimement refuser le congé de transition professionnelle ⁽⁸⁾. Dès lors, le salarié qui, malgré le refus de l'employeur, s'absente pour suivre son CTP peut être licencié pour faute grave en raison de son absence injustifiée ⁽⁹⁾

La demande doit être précise et indiquer la date du début de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci, le nom de l'organisme de formation qui en est responsable, (voir modèle de lettre ci-contre).

Lorsque le congé est demandé dans le but de passer un examen, la demande doit indiquer l'intitulé et la date de l'examen concerné. Un certificat d'inscription à l'examen doit lui être joint.

Cette autorisation d'absence est indispensable pour la constitution du dossier auprès de l'organisme qui prend en charge financièrement le CTP.

b) Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai de trente jours suivant la réception de la demande pour faire connaître au salarié :

- soit son accord ;
- soit les raisons qui motivent le report ou le rejet de la demande.

⁽⁶⁾ Art. L. 6323-17-1 du nouveau C. trav.

⁽⁷⁾ Art. R. 6322-3 C. trav.

⁽⁸⁾ Appel Bensançon, 5 juil. 1996, S.A. Decors Diamant c/ Martone A.; Appel Montpellier 25 avr. 1995, Smessaert c/ Eurl Sté Equipement paramédical.

⁽⁹⁾ Cass. soc. 19 mars 2008, n° 06-41752, Syndicat des copropriétaires de l'immeuble Le Laetitia.

En cas d'absence de réponse de l'employeur dans ce délai de trente jours, l'autorisation d'absence est acquise de plein droit ⁽¹⁰⁾.

1. Accord du congé

Quand les conditions d'ancienneté de «délai de franchise» et de délai de demande sont remplies, le départ du salarié est de droit, l'employeur ne peut pas refuser le congé de transition professionnelle. Cependant l'employeur peut le reporter dans deux cas : pour dépassement d'un pourcentage d'absences simultanées ou pour «raisons de service» (voir p. 290).

L'employeur ne peut pas revenir sur l'autorisation d'absence une fois délivrée. Aussi, la rupture du contrat de travail qui en découlerait serait-elle dépourvue de cause réelle et sérieuse ⁽¹¹⁾. Un employeur ayant accepté le départ en CIF d'un salarié ne peut revenir sur son accord, quel que soit le motif invoqué, quand bien même ce motif serait tiré de l'intérêt de l'entreprise. En conséquence, est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié parti en formation malgré la demande de report de l'employeur ⁽¹²⁾. Cette jurisprudence applicable au congé individuel de formation est, à notre avis, applicable aussi aux congés de transition professionnelle.

⁽¹⁰⁾ Art. R. 6323-10, IV C. trav.

⁽¹¹⁾ Appel Toulouse, 27 avr. 1989, Sté Coprover c/ Navarro.

⁽¹²⁾ Appel Nîmes, 20 sept. 1994, Fabre c/ Bénichou

➔ Modèle de lettre

Demande d'autorisation d'absence au titre du congé de transition professionnelle

(Pli recommandé avec accusé de réception)

Nom, Prénom	À..., le...
(adresse du salarié)	Mme la directrice/M. le directeur, (adresse de la société)

Mme la directrice/M. le directeur,

Je désire suivre une action de formation de (indiquer la nature de la formation: changement de métier ou de profession) à temps (plein ou partiel) d'une durée de ... jours (ou heures), selon les modalités suivantes (préciser, le cas échéant, les heures de cours).

Pour me permettre d'assister aux cours (ou au stage) qui ont lieu... (désignation et adresse de l'organisme de formation) à partir du..., je vous demande conformément à l'article L.6323-17 du Code du travail, de bien vouloir m'accorder l'autorisation d'absence prévue par la loi.

En cas de réponse positive de votre part, mon départ en congé de transition professionnelle sera conditionné par la réponse positive de la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) à ma demande de prise en charge financière. Je vous informerai de cette réponse dès que possible.

Veillez agréer, Madame la directrice/Monsieur le directeur, mes salutations distinguées.

Signature

► La commission paritaire interprofessionnelle régionale

La CPIR est agréée par l'État dans chaque région pour prendre en charge financièrement le projet de transition professionnelle.

Elle vérifie aussi le caractère réel et sérieux des projets de reconversion professionnelle des salariés démissionnaires qui souhaitent bénéficier des allocations de chômage le temps de réaliser leur projet.

Cette commission assure le suivi du conseil en évolution professionnelle dans la région. Elle est composée des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel (1).

(1) Loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018, art. 1^{er}-I-19°, J.O. du 6 sept. et décret n° 2018-1339 du 28 déc. 2018, J.O. du 30.

Il est à préciser que l'autorisation d'absence accordée n'implique aucun engagement de la part de l'employeur quant au financement par l'entreprise du coût de la formation ou de la rémunération du salarié. En effet, ce financement est de la compétence de la CPIR.

2. Refus du congé

L'employeur peut refuser une demande d'autorisation d'absence au titre du congé de transition professionnelle dans deux cas :

- si la procédure de la demande n'a pas été respectée, par exemple, hors délai, demande très imprécise ;
- si les conditions d'ouverture du droit concernant le salarié ou à la formation ne sont pas réunies : ancienneté ou délai de franchise insuffisants, le type de formation ne rentre pas dans le cadre de l'article L. 6323-17-1 du Code du travail (changement de métier ou de profession).

Le salarié peut demander des dommages et intérêts en cas de refus injustifié de l'employeur dès lors qu'il remplit les conditions d'ancienneté voulues et que la demande ait été présentée dans le délai requis.

Un employeur ne peut pas sanctionner une demande de congé. Commet ainsi une rupture abusive du contrat de travail, ouvrant droit à dommages et intérêts, l'employeur qui propose et fait signer sa démission à un salarié en réponse à une demande de congé-formation que celui-ci lui a faite (13).

En revanche, si malgré le refus justifié de l'employeur, le salarié décide de partir en formation, son licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse (14)

Par contre est abusif le licenciement d'un salarié qui, malgré le refus de son employeur, a quitté l'entreprise pour prendre un congé formation, si l'absence de

(13) Appel Grenoble 6 juin 1979, SA Forges d'Allevard.

(14) Appel Besançon, 16 mars 1982, S.A. Bouhelier.

l'intéressé, qui remplit les conditions d'ouverture du droit au congé n'est pas de nature à entraîner des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (15).

3. Report pour raisons de service

Aux termes de l'article R. 6323-10-1 du Code du travail, l'employeur peut proposer le report du congé s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Rappelons que l'employeur ne peut reporter le congé pour cette raison que pendant neuf mois au maximum.

Ainsi les juges ont estimé que le congé de formation ne saurait être refusé par l'employeur mais seulement reporté, lorsque le salarié y a droit et que sa demande ne peut être satisfaite pour un motif tenant aux nécessités de la marche de l'entreprise (16).

L'employeur doit consulter le comité social et économique lorsque celui-ci existe. L'employeur qui ne prend pas l'avis du comité social et économique « ne peut pas se prévaloir des conséquences préjudiciables à l'entreprise » (17).

Par ailleurs, le refus d'un congé de transition professionnelle sans consultation préalable du comité social et économique, peut caractériser le délit d'entrave (18).

4. Report lié aux effectifs simultanément absents au titre du CTP

L'employeur peut également reporter le congé demandé si un certain nombre de salariés doivent se retrouver simultanément absents à la même période pour suivre une formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Sont seulement prises en compte les absences pour congé de transition professionnelle, à l'exclusion de tout autre motif d'absence y compris pour formation (absences pour maladie, congés payés, départ dans le cadre du plan de développement de compétences de l'entreprise, congé de formation économique, sociale ou syndicale...).

Le calcul se fait différemment selon l'effectif de l'entreprise :

- dans un établissement de 100 salariés et plus, le report est autorisé lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé de transition professionnelle dépasse 2% de l'effectif total ;
- dans un établissement de moins de 100 salariés, la demande peut être reportée si un autre salarié est déjà en congé de transition professionnelle : il ne peut pas y avoir plus d'un salarié absent au titre de ce congé.

Lorsque, dans une entreprise ou un établissement, toutes les demandes de congés ne peuvent être

(15) Cass. soc. 7 nov. 1989, bull. p. 391, n° 649.

(16) Cass. crim. 4 janv. 1983, n° 82-91800, Dr. Ouvr. 1984, p. 182.

(17) Appel Douai, 13 juin 1986, Viseux c/Sté de Synthèse Organique Appliquée.

(18) Cass. crim. 4 janv. 1993, de Brettes. Voir dans le même sens, Cass. crim. 4 janv. 1983, précité note 15.

satisfaites simultanément, ces demandes doivent être accordées selon l'article R. 6323-10-2 du Code du travail en suivant l'ordre de priorité décroissante suivant :

- les demandes déjà présentées et qui ont été différées ;
- les demandes formulées par les salariés dont l'action de formation a dû être interrompue pour des motifs reconnus légitimes, le cas échéant après avis du comité social et économique ;
- les demandes formulées par les salariés ayant un niveau de qualification inférieur au niveau IV (baccalauréat) ;
- les demandes formulées par les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise ;
- les demandes formulées par les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un congé au titre d'un projet de transition professionnelle.

Ainsi, pour qu'une demande déjà reportée soit prise en compte, il est préférable que le salarié reformule une nouvelle demande à son employeur.

B - Demande de financement du congé

a) La commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente

Après avoir réalisé l'action de positionnement préalable (voir p. 288) et obtenu l'autorisation d'absence de son employeur, le salarié qui désire bénéficier d'une prise en charge financière du congé de transition professionnelle (rémunération, frais pédagogiques, coût de la formation) doit adresser sa demande à la CPIR compétente pour son lieu de résidence principale ou à celle compétente pour son lieu de travail (voir modèle de lettre ci-après). L'intéressé ne peut pas déposer simultanément plusieurs demandes ⁽¹⁹⁾.

1. Examen du dossier

La CPIR procède à l'examen du dossier du salarié. D'abord, elle contrôle le respect des conditions de forme et d'ancienneté ainsi que la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

Ensuite, elle apprécie la pertinence du projet professionnel au regard des plusieurs critères cumulatifs : la cohérence du projet de transition professionnelle destiné à permettre de changer de métier ou de profession, la pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagés à l'issue de l'action de positionnement préalable, et les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région.

Lorsque la demande de prise en charge est présentée par le salarié titulaire d'un CDD, la CPIR peut décider de prendre en charge le projet, même quand l'action de formation associée débute après

le terme du contrat de travail, à la condition toutefois qu'elle débute au plus tard six mois après celui-ci. Les demandes de prise en charge d'un projet de transition professionnelle sont satisfaites dans l'ordre de leur réception.

Toutefois, les CPIR peuvent déterminer certaines catégories d'actions et de publics prioritaires lorsque les demandes de prise en charge d'un projet de transition professionnelle qui leur sont présentées ne peuvent être toutes satisfaites simultanément.

2. Frais de formation et dépenses prises en charge

Lorsque la demande du salarié est acceptée par la commission, celle-ci prend en charge :

- les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation ;
- les frais annexes composés des frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie ;
- la rémunération du salarié ;
- les cotisations de Sécurité sociale y afférent ;
- les charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération.

La prise en charge financière par la commission est subordonnée à l'existence d'un lien contractuel entre le salarié et son employeur pendant la formation. Par exemple, cette prise en charge est maintenue en cas de rupture du contrat de travail postérieure à l'accord de prise en charge.

Pour cela, la rupture du contrat de travail doit être effectuée soit par l'employeur, soit par le salarié, sous réserve de la conclusion d'un nouveau contrat de travail succédant au précédent dans un délai d'un mois à compter de la date de fin de préavis et de l'accord donné par le nouvel employeur à la demande de congé associé.

La commission mobilise en priorité les droits inscrits sur le compte personnel de formation du salarié ayant fait l'objet d'une décision de prise en charge de son projet de transition professionnelle.

L'intéressé peut, si son crédit est insuffisant pour financer la totalité de la formation, solliciter des abondements complémentaires auprès des différents organismes financeurs (opérateurs de compétences, Pôle emploi, chambre des métiers et de l'artisanat, État, etc.). Ces compléments de financements doivent être versés à la CPIR.

Compte tenu du délai de réponse de l'employeur et du délai de traitement de la demande par la CPIR, il est conseillé au salarié de commencer ses démarches au moins six mois avant le début de sa formation et de formuler des demandes les plus complètes et motivées possible.

Le salarié peut bénéficier d'une aide du conseil en évolution professionnelle ou de l'opérateur de compétences dont il relève pour élaborer son projet professionnel.

(19) Art. R. 6323-11-1 à R. 6323-14-4 C. trav. modifiés par les décrets n° 2018-1332 et n° 2018-1339 du 28 déc. 2018, J.O. du 30.

b) Réponse de la CPIR

En tout état de cause, les salariés ont intérêt à prendre le plus tôt possible leurs dispositions car il faut un minimum de deux à trois mois pour avoir une réponse de la CPIR.

Cet organisme ne pourra refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé que dans deux hypothèses :

- lorsque la demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation au sens de l'article L. 6323-17-1 du Code du travail c'est-à-dire à une action de formation certifiante destinée à permettre au salarié de changer de métier ou de profession ;
- lorsque les demandes de prise en charge présentées à la CPIR ne peuvent pas être toutes simultanément satisfaites. Précisons que les CPIR sont admises à déclarer prioritaires certaines catégories d'actions ou de publics. Ces priorités et la répartition des crédits entre actions prioritaires et non prioritaires sont définies annuellement ⁽²⁰⁾.

En l'absence d'une telle définition de priorité, les demandes sont satisfaites dans l'ordre de leur réception. En cas de refus de prise en charge, la commission en donne les raisons au salarié, ou même peut lui faire d'autres propositions (par exemple, d'autres dates). Elle l'informe en même temps de la possibilité de déposer un recours gracieux ⁽²¹⁾.

(20) Art. R. 6323-14-2 C. trav.

(21) Art. R. 6323-15 C. trav.

➔ Modèle de lettre

Demande de financement du congé de transition professionnelle (Pli recommandé avec accusé de réception)

Nom, Prénom (adresse du salarié)	À..., le... Mme la directrice/M. le directeur, (nom de la commission paritaire interprofessionnelle régionale)
-------------------------------------	---

Mme la directrice/M. le directeur,

Je désire suivre un projet de transition professionnelle (indiquer la nature de la formation : changement du métier ou de profession), à temps (*plein ou partiel*) au titre du congé de transition professionnelle.

En effet, je choisis cette formation car... (*raisons qui vous ont poussé à ce choix*).

J'ai réalisé l'action de positionnement préalable et j'ai obtenu l'autorisation d'absence de mon employeur.

Pouvez-vous me faire parvenir votre formulaire de prise en charge financière du congé de transition professionnelle prévue à l'article L. 6323-20 du Code du travail, afin que je puisse le remplir le plus tôt possible.

Veuillez agréer, Mme la directrice/M. le directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

Ce recours doit être adressé par le salarié à la CPIR qui a prononcé le rejet dans un délai de deux mois à compter de la date d'envoi de la notification de ce rejet.

Le recours gracieux est examiné par une instance paritaire de recours créée au sein de la CPIR par son conseil d'administration. La décision prise par le recours est notifiée au salarié dans un délai de deux mois à compter de la date du dépôt du recours. En cas de confirmation du rejet, cette dernière est motivée ⁽²²⁾. Nous conseillons aux salariés de prendre contact avec les administrateurs CGT qui siègent dans cette instance en passant par le comité régional CGT.

c) La médiation

L'intéressé peut solliciter une médiation auprès du médiateur installé au sein de France compétences. La CPIR transmet alors, sur demande de France compétences, le dossier de prise en charge du salarié accompagné de la décision motivée du refus de la prise en charge et, le cas échéant, de la décision prise au sujet du recours gracieux ⁽²³⁾.

3 DURÉE ET RÉMUNÉRATION DU CONGÉ

A - Durée

La durée du projet de transition professionnelle correspond à la durée de l'action de formation ⁽²⁴⁾. Ce projet est assimilé à une période de travail ⁽²⁵⁾.

B - Rémunération et frais de formation

a) Paiement de la rémunération

Lorsque le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie de la rémunération ci-après pendant la durée de son projet, sous réserve de son assiduité à l'action de formation ou au stage en entreprise nécessaire à l'obtention de la certification prévue par le projet de transition professionnelle. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération du salarié et les cotisations sociales légales et conventionnelles assises sur celle-ci sont versées mensuellement par l'employeur. Celui-ci sera remboursé par la CPIR dans un délai maximum d'un mois à compter de la réception des justificatifs suivants : copie du bulletin de paie ; justificatifs prouvant l'assiduité du bénéficiaire à l'action de formation ; le cas échéant, justificatifs relatifs aux cotisations sociales légales et conventionnelles à la charge de l'employeur assises sur les rémunérations dans l'entreprise concernée.

(22) Art. R. 6323-16 C. trav.

(23) Art. R. 6323-17 C. trav.

(24) Art. L. 6323-17-3 C. trav.

(25) Art. L. 6323-17-4 C. trav.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ou pour les particuliers employeurs, la rémunération du salarié et les cotisations sociales légales et conventionnelles assises sur cette rémunération lui sont versées mensuellement par la CPIR. À titre transitoire, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019, dans ces entreprises, la rémunération du salarié et les cotisations sociales légales et conventionnelles sont versées mensuellement par l'employeur, qui sera remboursé, ensuite par la CPIR ⁽²⁶⁾.

Lorsque le projet de transition professionnelle est réalisé après le terme du CDD, la rémunération est versée par la CPIR.

b) Montant de la rémunération

La rémunération due au titre du projet de transition professionnelle est égale à un pourcentage du salaire moyen de référence de l'intéressé (SMR). Celui-ci est calculé sur la base des salaires perçus au cours des douze mois précédant la formation pour le salarié en CDI ou au cours de quatre mois pour les salariés en CDD. Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est inférieur ou égal à deux fois le salaire minimum de croissance (SMIC), la rémunération perçue au titre du projet de transition professionnelle est égale à 100% du salaire moyen de référence. Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est supérieur à deux fois le salaire minimum de croissance, la rémunération est égale à :

- 90% du salaire moyen de référence, lorsque la durée du congé de transition professionnelle n'excède pas un an ou 1 200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel;
- 90% du salaire moyen de référence pour la première année de formation ou pour les premières 1 200 heures de formation, lorsque la durée du congé de transition professionnelle est supérieure à un an ou 1 200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel, et 60% du salaire moyen de référence pour les années suivantes ou à partir de la 1 201^e heure.

Lorsque le salaire moyen de référence du salarié excède deux fois le salaire minimum de croissance, le montant de la rémunération perçue au titre d'un projet de transition professionnelle ne peut être inférieur un montant égal à deux fois le salaire minimum de croissance ⁽²⁷⁾.

4 STATUT DU SALARIÉ

Pendant la durée de son projet de transition professionnelle, le salarié en CDD a la qualité de stagiaire de la formation professionnelle et bénéficie de la rémunération minimale prévue par le Code du travail ainsi que du maintien du régime de protection sociale en matière

⁽²⁶⁾ Art. D. 6323-18-1 C. trav. modifié par le décret n° 2018-1339 du 28 déc. 2018, J.O. du 30.

⁽²⁷⁾ Art. D. 6323-18-1 à D. 6323-18-4 C. trav. modifiés par le décret n° 2018-1339 précité.

de Sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire. La CPIR verse aux régimes concernés les cotisations sociales qui relèvent de ces garanties.

Pendant la durée de son congé de transition professionnelle, le salarié en CDI reste salarié de l'entreprise. Son contrat de travail n'est pas rompu, mais suspendu. Le salarié a un certain nombre de droits mais aussi des obligations à respecter.

A - Le salarié et l'organisme de formation

Il doit respecter les conditions de travail et la discipline du centre de formation, qui doit mettre à disposition avant toute inscription définitive et tout règlement de frais un document précisant notamment ⁽²⁸⁾ le règlement intérieur du stage, les objectifs et le contenu de la formation, les modalités d'évaluation de la formation, la liste des formateurs et des enseignants, les horaires et les coordonnées de la personne chargée des relations avec les stagiaires.

D'autres informations s'imposent lorsque le stagiaire entreprend la formation à titre individuel et à ses frais.

Les informations demandées au stagiaire par l'organisme de formation ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier son aptitude à suivre l'action de formation et doivent avoir un lien direct et nécessaire avec cette formation. Le stagiaire est tenu de fournir de bonne foi ces informations ⁽²⁹⁾.

Le stagiaire doit fréquenter régulièrement le stage. À la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, il doit remettre à son employeur une attestation de fréquentation effective du stage remise par l'organisme de formation.

Le salarié peut s'absenter du stage pour des raisons qui lui auraient permis de s'absenter de son entreprise comme les absences pour maladie, maternité, accident ou justifiées par un mandat syndical ou électif. Il peut aussi prétendre aux autorisations d'absences prévues par le règlement intérieur de l'organisme de formation (par ex. naissance, mariage).

Des absences non justifiées et non reconnues valables peuvent entraîner la suspension ou suppression de la prise en charge la CPIR ou même le renvoi du stage (si le règlement intérieur du Centre de formation le prévoit).

B - Le salarié et la protection sociale

Aux termes de l'article L. 6342-1 du Code du travail, toutes les personnes qui suivent un stage de formation professionnelle sont obligatoirement affiliées à un régime de Sécurité sociale.

Les stagiaires qui, avant leur stage, relevaient à quelque titre que ce soit d'un régime de Sécurité sociale, restent affiliés à ce régime pendant la durée de leur stage. Les salariés restent donc affiliés au régime

⁽²⁸⁾ Art. L. 6353-8 C. trav.

⁽²⁹⁾ Art. L. 6353-9 C. trav.

général, bénéficiant de la même protection sociale que s'ils étaient restés à leur poste de travail : congé-maladie, congé-maternité, invalidité, décès, prestations familiales, assurance vieillesse, accident du travail.

L'employeur qui fait l'avance de rémunération au salarié, continue de prélever la part salariale des cotisations légales et conventionnelles (retraites complémentaires, mutuelle) et de régler les cotisations sociales, salariales et patronales (Sécurité sociale, chômage, retraites complémentaires, mutuelles) qui lui seront ensuite remboursées par la CPIR.

Si le stagiaire est victime d'un accident sur les lieux de formation, c'est le directeur du centre de formation qui doit accomplir les formalités de déclaration d'accident du travail.

C - Le salarié et l'employeur

a) Pendant la formation

Bien que stagiaire, le salarié en congé de transition professionnelle est toujours considéré comme salarié de l'entreprise. Son contrat de travail est suspendu mais il continue néanmoins de produire certains effets. Ainsi, le fait pour un salarié d'effectuer un stage de formation dans une société concurrente de son employeur constitue un manquement à l'obligation de loyauté. Même pendant les périodes de suspension de son contrat, le salarié est tenu de la respecter. La salariée ayant commis une faute en ne respectant son obligation de loyauté, a été licenciée⁽³⁰⁾.

La durée du congé de transition professionnelle ne peut pas être imputée sur la durée du congé payé annuel. Pour le calcul des congés payés et des droits liés à l'ancienneté (congés payés supplémentaires, prime d'ancienneté, indemnisation maladie plus favorable, délai de préavis, etc), le temps passé en stage est assimilé à un temps de travail effectif⁽³¹⁾.

Même si le salarié ne revient pas dans l'entreprise à l'issue du congé formation, « l'indemnité compensatrice de congé payé est due jusqu'à la rupture du contrat de travail résultant de la non-réintégration »⁽³²⁾.

Les éléments de la rémunération qui n'auraient pas un caractère mensuel comme des primes de treizième mois, vacances, bilan, fin d'année restent dues intégralement au salarié et doivent être versées aux dates normales d'échéance. L'employeur pourra en obtenir le remboursement pour la partie correspondant à la durée du congé de formation en s'adressant à la CPIR⁽³³⁾.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise peut également avoir des incidences en matière de congés conventionnels, allocations de chômage, calcul de la pension vieillesse, etc. Ces primes ou indemnités sont

entièrement dues au salarié, quelle que soit la durée de sa formation, et que celle-ci soit rémunérée ou non. En effet rappelons que le congé de transition professionnelle est assimilé à une période de travail effectif à l'égard de l'ensemble des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise. Ainsi, les juges ont estimé que la durée de la formation est incluse pour le calcul de l'indemnité de licenciement⁽³⁴⁾.

Le salarié en CTP est compté dans l'effectif pour les élections des représentants du personnel. Restant électeur, il peut être éligible si son congé ne l'empêche pas de remplir des fonctions représentatives⁽³⁵⁾ et s'il remplit les conditions d'ancienneté exigée par la loi⁽³⁶⁾.

Les représentants du personnel et les délégués syndicaux en congé de transition professionnelle conservent le droit d'exercer leurs mandats.

b) À l'issue de la formation

Le congé de transition professionnelle constituant une suspension du contrat de travail, le salarié n'est pas tenu d'avertir son employeur de la date de son retour dans l'entreprise, en principe connue au moment du départ⁽³⁷⁾.

À l'issue de son congé, le salarié retrouve son emploi antérieur, correspondant à la qualification et à la rémunération prévues dans son contrat de travail. Il ne doit pas y avoir modification d'un élément essentiel de son contrat de travail. Cependant, l'intéressé n'est pas assuré de retrouver exactement la même place ou le même poste. Le refus de l'employeur de le reprendre constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse⁽³⁸⁾. Il appartient à l'employeur de procéder au reclassement du salarié à son retour dans l'entreprise. L'employeur ne saurait alors se retrancher derrière une suppression de poste pour être dispensé du reclassement de l'intéressé. La suppression de poste ne peut pas fonder un licenciement économique que si l'employeur justifie ne pas pouvoir reclasser le salarié dont l'emploi est supprimé⁽³⁹⁾.

Le salarié ne peut pas exiger de son employeur une promotion ou une augmentation de salaire mais il peut la solliciter.

Cependant, la convention collective ou l'accord d'entreprise peuvent comporter des dispositions relatives à la prise en compte des qualifications acquises par les salariés du fait d'actions de formation. Dans ce cas, si le salarié a suivi une formation qui améliore ses connaissances professionnelles, l'employeur devra alors tenir compte de ces dispositions conventionnelles. Par exemple, le salarié pourra bénéficier d'une amélioration de son classement dans la grille de classification.

(34) *Appel Paris, 11 juin 1985, Farjallah c/ Miguel.*

(35) *Cass. soc. 14 janv. 1982, n° 81-60850, Sté Nouvelle aux métiers du bâtiment.*

(36) *Cass. soc. 17 mai 1995, n° 94-60395.*

(37) *Appel Nancy, 6 déc. 1989, n° 89-2343, Aefi Lorraine c/ Ennejjai.*

(38) *Appel Dijon, 19 mai 1994, Maréchal c/ Demaizière.*

(39) *Appel Douai, 16 avril 1993, SA Moulin de Westhove C/ Jondreville.*

(30) *Cass. soc. 12 oct. 2004, n° 03-43465, SA Metropolight.*

(31) *Art. L. 6323-17-4 C. trav.*

(32) *Cass. soc. 10 avr. 1986, n° 84-40324, Gustin.*

(33) *Circ. Min. Travail n° 90 14453/82 du 29 nov. 1992, BO. Min. trav. et emploi n° 82/51.*

RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE OU PRO-A

Par Carmen Ahumada

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la loi pour « la Liberté de choisir son avenir » a mis en place un dispositif de reconversion ou promotion par alternance, dit « Pro-A » (1).

Ce nouveau dispositif se distingue de l'ancienne période de professionnalisation, en ce qu'il cible plus strictement les catégories de salariés susceptibles d'en bénéficier, les guidant vers une formation qualifiante et certifiante.

Selon l'article L. 6324-1 du Code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par l'intermédiaire d'actions de formation. Elles ont le même objet que l'apprentissage et le contrat de professionnalisation (2).

BÉNÉFICIAIRES

La reconversion ou promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée qui sont déjà dans l'entreprise ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- les sportifs ou entraîneurs professionnels en contrat à durée déterminée relevant du Code du sport (3) ;
- les salariés placés en position d'activité partielle.

En outre, ils doivent remplir, afin d'y accéder, une condition de qualification, précisée par décret (4).

En effet, la Pro-A est réservée aux « salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), [...], et correspondant au grade de la licence » (5).

CHOIX DE LA FORMATION

La Pro-A doit permettre au salarié éligible de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de valider les acquis de l'expérience (6).

Ce dispositif vise :

- les actions de formation par apprentissage, ces dernières ayant pour objet d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistrée au RNCP ;
- une qualification, soit reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

La reconversion ou promotion par alternance permet aux salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de ce dispositif.

MODALITÉS DE DÉPART EN FORMATION

Lorsque la Pro-A prévoit des actions de formation, ces dernières associent :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation, ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation ;
- et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées (7).

Le Code du travail précise que l'action de formation d'une Pro-A s'effectue selon les modalités et la durée prévues pour les contrats de professionnalisation. La durée totale de la formation en Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois (8).

Elle peut être portée jusqu'à 36 mois pour certaines catégories de bénéficiaires ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

Elle est d'une durée minimale comprise en tre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A.

Un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A.

L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La Pro-A peut permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (9).

(1) Loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018, art. 28, II, J.O. du 6.

(2) Art. L. 6324-2 modifié par la loi n° 2018-771 précitée.

(3) Art. 222-2-3 du C. sport.

(4) Décret n° 2018-1232 du 24 déc. 2018, J.O. du 26.

(5) Art. D. 6324-1-1 modifié C. trav.

(6) Ord. n° 2019-861 du 21 août 2019, J.O. du 22.

(7) Art. L. 6324-5 C. trav.

(8) Art. D. 6324-1 C. trav. modifié par le décret n° 2018-1232 précité.

(9) Art. L. 6324-3 C. trav. inséré par l'ord. n° 2019-861 précitée.

STATUT DU SALARIÉ EN FORMATION

Le contrat de travail du salarié doit faire l'objet d'un avenant qui précisera la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Cet avenant devra être déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) selon des modalités fixées par décret.

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler, pour tout ou en partie, en dehors du temps de travail⁽¹⁰⁾:

- soit à l'initiative du salarié;
- soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié.

En l'absence d'un accord collectif et après l'accord du salarié, les actions peuvent se dérouler, en tout ou en partie hors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention en jours ou en heures sur l'année, cette limite de durée est fixée à 2% du forfait.

L'accord du salarié doit être formalisé par écrit et peut être dénoncé dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénon-

(10) Art. L. 6321-6 et L. 6324-7 C. trav.

ciation de l'accord ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la protection légale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Si ces actions sont réalisées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. À l'inverse, celles réalisées en dehors du temps de travail ne donnent pas lieu au maintien de la rémunération⁽¹¹⁾.

En effet, à la différence de l'ancienne période de professionnalisation, l'employeur n'aura pas à verser d'allocation de formation, ni à souscrire d'engagement envers le salarié avant son départ en formation.

Mais un accord d'entreprise ou de branche peut prévoir:

- une rémunération des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail;
- ou un engagement de l'employeur envers le salarié avant son départ en formation, s'il réussit celle-ci.

FINANCEMENT DE LA PRO-A

Ces actions sont financées selon les modalités prévues par le contrat d'apprentissage et de professionnalisation⁽¹²⁾. L'opérateur de compétences

(11) Art. L. 6324-8 C. trav.

(12) Art. L. 6324-5-1 C. trav.

(OPCO), dont dépend l'employeur sur ses fonds dédiés à l'alternance, prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques et des frais annexes d'une action de Pro-A⁽¹³⁾.

Le niveau de prise en charge du financement par un OPCO est déterminé par un accord de branche ou, à défaut un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord. L'OPCO verse un montant forfaitaire correspondant à ce niveau de prise en charge, montant qui couvre tout ou partie des frais pédagogiques et des charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires, ainsi que tout ou partie des frais de transport et d'hébergement.

Ce montant est communiqué par l'OPCO à France compétences (voir pp. 262 et 263).

En l'absence d'un forfait fixé par accord collectif, ce montant est de 9,15 € par heure⁽¹⁴⁾.

L'accord de branche étendu prévoit que la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance peut être prise en charge par l'OPCO⁽¹⁵⁾.

(13) Art. L. 6332-14 C. trav.

(14) Art. D. 6332-89, D. 6332-90 et D. 6332-94 C. trav.

(15) Art. L. 6324-5 C. trav.

➔ Accompagnement par un tuteur

Pour chaque salarié en reconversion ou promotion par alternance, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, à condition que ces derniers justifient d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée⁽¹⁾.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire de cette reconversion ou promotion par alternance pendant toute la durée de cette période et de veiller au respect de son emploi du temps.

Il doit organiser avec les salariés concernés l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition de ses savoir-faire professionnels.

Il assure le lien avec l'organisme ou le service de formation chargé

de mettre en œuvre les actions de formation à l'extérieur de l'entreprise. Il participe à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur permet à cet employé de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. S'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, de contrat d'apprentissage ou en période de professionnalisation.

Si c'est l'employeur qui assure le tutorat, il ne pourra l'assurer simultanément à l'égard de deux salariés bénéficiaires desdits contrats ou en période de professionnalisation.

(1) Art. D. 6324-2 modifié par la loi « Avenir professionnel », D. 6325-6 à D. 6325-10 C. trav.

La validation des acquis de l'expérience ou VAE

Par Carmen Ahumada



→ Sachez-le vite

Toute personne engagée dans la vie active peut acquérir la totalité d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification répertorié par une branche professionnelle, en faisant valider les acquis liés à son expérience professionnelle ou à ses responsabilités syndicales.

La validation des acquis de l'expérience produit les mêmes effets que les autres modes d'évaluation des connaissances et aptitudes. Peut être pris en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, ainsi que l'ensemble de celles acquises lors d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou d'une préparation opérationnelle à l'emploi. Ces compétences doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre. La durée minimale d'activité requise ne peut être inférieure à un an.

Le candidat à la VAE, déclaré recevable par l'organisme certificateur, peut bénéficier d'un accompagnement pour préparer son dossier et son entretien devant le jury compétent, car la demande de validation est toujours soumise à examen par un jury. Celui-ci doit vérifier si les acquis dont fait état le candidat correspondent aux aptitudes, compétences et connaissances exigées pour la délivrance du diplôme, du titre ou du certificat visé.

Lorsque l'intéressé est salarié, il bénéficie d'un congé pour VAE, dont la durée maximale est de 24 heures de travail par session d'évaluation. Assimilées à du temps de travail effectif, elles donnent lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale.

La « loi de modernisation sociale » du 17 janvier 2002 a instauré un dispositif de « validation des acquis de l'expérience » ou VAE. Évolution fondamentale pour la formation professionnelle continue, elle permet à toute personne engagée dans la vie active d'obtenir, avec ou sans complément de formation, tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ⁽¹⁾.

La loi « relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale » du 5 mars 2014 a élargi le champ des activités pouvant être prises en compte à ce titre et a facilité l'accès à ce dispositif en posant le principe d'un accompagnement à la VAE ⁽²⁾.

La loi « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » du 10 août 2016 a complété ce dispositif en instaurant de nouvelles mesures ⁽³⁾ : réduction de la durée minimale d'activité, admission d'une validation par module, accompagnement à la VAE renforcé, accès facilité au congé, participation des retraités au jury.

La loi « pour la Liberté de choisir son avenir professionnel » a modifié le régime du congé de validation des acquis de l'expérience ⁽⁴⁾.

(1) Loi n° 2002-73 du 17 janv. 2002, art. 133 à 146 et décision du Conseil constitutionnel n° 2001-455 du 12 janv. 2002, J.O. du 18.

(2) Loi n° 2014-288, art. 6, J.O. du 6 mars 2014.

(3) Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, J.O. du 9.

(4) Loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018, art. 9-I, 2° à 4°, J.O. du 6.

1 DÉFINITION

A - Droit à la VAE

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit inscrit dans le Code du travail et dans le Code de l'éducation ⁽⁵⁾. Toute personne engagée dans la vie active peut acquérir ainsi la totalité d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle (y compris de l'enseignement supérieur), ou encore d'un certificat de qualification répertorié par une branche professionnelle, en faisant valider les acquis de son expérience professionnelle mais également, le cas échéant, bénévole.

La validation des acquis de l'expérience n'est jamais une obligation pour le travailleur. En effet, elle ne peut être réalisée qu'avec le consentement de l'intéressé. Ainsi, le refus du salarié de consentir à une action de validation des acquis de l'expérience ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ⁽⁶⁾.

En outre, les informations demandées aux bénéficiaires d'une action de VAE doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet de la validation.

La VAE permet de justifier des connaissances et des aptitudes exigées ⁽⁷⁾ :

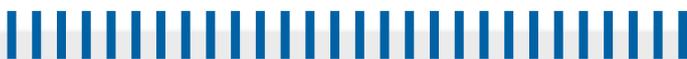
- pour accéder directement, sans justifier du niveau d'études ou des diplômes et des titres normalement requis, à une formation;
- pour obtenir une certification en cas de validation totale des acquis;
- pour bénéficier d'un complément de formation nécessaire à l'obtention de la certification visée, en cas de validation partielle des acquis.

En effet, la VAE est « une procédure de vérification, d'évaluation et d'attestation des connaissances et de compétences du candidat par un jury indépendant. Elle

(5) Art. L. 6411-1 et L. 6412-1 C. trav., art. L. 335-5 du C. éduc. pour l'enseignement technologique et art. 613-3 du C. éduc. pour l'enseignement supérieur modifiés par la loi n° 2014-288 précitée, art. 6-I, 1° et 2°, J.O. du 6 mars.

(6) Art. L. 6421-2 C. trav.

(7) Art. L. 335-5, II et L. 613-5 du C. éduc.



➔ Information et conseil vers la VAE

Lorsqu'un candidat à la VAE ne sait pas encore quelle nouvelle orientation donner à sa vie professionnelle, il peut s'adresser à un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP) ou à un des points relais conseil (PRC) mis en place par la région et dédiés à l'information sur les principes, sur les modalités de mise en œuvre et de financement de la VAE ⁽¹⁾. En règle générale, ils sont hébergés dans les structures existantes telles que Pôle emploi, Cap emploi, APEC, les missions locales ou les centres d'information de la jeunesse (CIDJ), le centre interinstitutionnel de bilans de compétences (CIBC), les collecteurs agréés (les OPCO, l'AFPA, les services universitaires, les organismes certificateurs) ⁽¹⁾.

(1) Art. R. 6421-1 C. trav.

nécessite par conséquent la production d'un travail de description des compétences acquises en rapport avec le titre, le diplôme ou le certificat demandé» ⁽⁸⁾.

La VAE constitue une voie d'acquisition d'une certification au même titre que les voies scolaire et universitaire, l'apprentissage et la formation professionnelle continue. Elle produit les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes. Cette validation est effectuée par un jury.

B - Bénéficiaires

Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ⁽⁹⁾.

Tous les types de publics sont susceptibles d'être concernés par la VAE :

- les salariés (en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée, intérimaires);
- les non-salariés (membres d'une profession libérale, exploitants agricoles, commerçants, artisans, travailleurs indépendants...);
- les agents publics, titulaires ou non;
- les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non;
- les bénévoles ayant une expérience associative ou syndicale;
- ainsi que, de manière générale, toute personne, avec ou sans qualification reconnue, désirant en acquérir une, la compléter ou l'adapter, afin de reprendre une activité.

Peuvent faire valider leurs acquis de l'expérience à ce titre, les sportifs inscrits sur une liste des sportifs, entraîneurs, arbitres et juges sportifs de haut niveau, liste arrêtée par le ministre chargé des Sports ⁽¹⁰⁾.

La loi relative à l'économie sociale et solidaire a renforcé la VAE dans le cadre associatif, en permettant de valoriser l'expérience acquise dans une association. Ainsi, lorsqu'une demande de VAE émane d'un membre bénévole d'une association, son conseil d'administration ou, à défaut, son assemblée générale, pourra émettre un avis pour éclairer le jury de VAE sur l'engagement du bénévole ⁽¹¹⁾.

C - Information des salariés lors de l'entretien professionnel

À l'occasion de son embauche ou à l'issue de divers congés ou absences, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant. Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle de l'intéressé, notamment en termes de qualification et d'emploi.

(8) Fiches pratiques du Centre info, livre II, p. 55.

(9) Art. L. 6111-1 C. trav.

(10) Art. L. 221-2 du C. du sport.

(11) Loi n° 2014-856 du 31 juil. 2014, art. 65, J.O. du 2 août.

Cette information peut être faite oralement, par un courrier remis en main propre contre décharge ou être mentionnée dans le contrat de travail. Un accord collectif peut prévoir d'autres exigences. L'entretien professionnel doit être mis en œuvre par l'employeur dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

Afin d'encourager l'accès au congé pour validation des acquis de l'expérience, la «loi Travail» a complété ce volet d'information. Depuis le 10 août 2016 (date du lendemain de la publication de la loi), l'employeur est tenu, à l'occasion de cet entretien, d'informer le salarié sur la VAE ⁽¹²⁾.

D - Expériences prises en compte

Peut être pris en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice :

- d'une activité professionnelle, salariée ou non-salariée ;
- d'une activité bénévole (sociale, associative, syndicale, sportive...);
- de volontariat, par exemple pour les personnes ayant occupé une fonction de conseiller municipal, de conseiller départemental ou de conseiller régional ou ayant exercé des responsabilités syndicales.

Dans tous les cas, l'activité doit être en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre visé.

Dans l'enseignement supérieur, peuvent aussi donner lieu à la validation, les études suivies en France ou à l'étranger par le candidat à la VAE, qu'elles qu'en aient été les modalités et la durée ⁽¹³⁾.

Jusqu'au 9 août 2016, la personne qui souhaitait faire valider son expérience professionnelle devait justifier d'une durée minimale d'activité de trois ans, peu importait que l'activité ait été exercée de façon continue ou non. Depuis le 10 août 2016, la «loi Travail» a ramené cette durée à un an ⁽¹⁴⁾.

Par ailleurs, peuvent être prises en compte au titre de cette durée d'activité professionnelle, les activités réalisées en formation initiale ou continue. Il s'agit des périodes de formation en milieu professionnel, des périodes de mise en situation en milieu professionnel, des stages pratiques, des préparations opérationnelles à l'emploi (POE), des périodes de formation pratique des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation ou des contrats uniques d'insertion (CUI) ⁽¹⁵⁾.

Pour apprécier la durée minimale d'un an, l'autorité ou l'organisme qui se prononce sur la recevabilité de la demande peut désormais prendre en compte des activités de différentes natures dès lors qu'elles ont été exercées simultanément. La durée d'un an est calculée sur le nombre d'heures correspondant à la durée de travail

⁽¹²⁾ Art. L. 6315-1 modifié C. trav.

⁽¹³⁾ Décret n° 2002-529 du 16 avril 2002, J.O. du 18.

⁽¹⁴⁾ Loi n° 2016-1088 précitée, art. 78.

⁽¹⁵⁾ Art. R. 3335-6 du C. éduc

➔ Congé pour les salariés sous contrat à durée déterminée

Le congé pour validation des acquis de l'expérience est ouvert aux salariés sous contrat à durée déterminée, sans aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise ou dans la profession.

Ce congé se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. Il commence au plus tard douze mois après le terme du contrat.

Par dérogation, le congé pour validation des acquis de l'expérience peut être pris, à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail ⁽¹⁾.

La rémunération du salarié en CDD, bénéficiaire d'un congé VAE, doit être celle qu'il aurait eue s'il avait travaillé.

⁽¹⁾ Art. R.6422-7-1 C. trav.

effectif à temps complet en vigueur dans l'entreprise, en fonction le cas échéant, de la période de référence du dispositif d'aménagement du temps de travail appliqué. La durée des activités réalisées hors formation doit être supérieure à celles des activités réalisées en formation ⁽¹⁶⁾.

E - Diplômes et titres concernés

La VAE a vocation à s'appliquer à l'ensemble de diplômes, titres et certificats de qualification enregistrés au répertoire des certifications professionnelles (RNCP). À condition toutefois que le règlement d'obtention du diplôme ou du titre n'interdise pas d'utiliser la voie de la VAE, notamment pour des raisons liées à la santé, à la sécurité ou à la défense nationale ⁽¹⁷⁾.

Pourront être obtenus par la VAE, un diplôme ou titre professionnel délivré par l'État, un diplôme délivré au nom de l'État ⁽¹⁸⁾ par un établissement d'enseignement supérieur ⁽¹⁹⁾, un titre provenant d'un organisme de formation consulaire ou privé, un certificat de qualification paritaire émanant d'une branche professionnelle.

Ainsi, par exemple, pourront être obtenus :

- des diplômes technologiques et professionnels de l'Éducation nationale, du CAP au BTS ;

⁽¹⁶⁾ Art. R. 335-6-1, II du C. éduc.

⁽¹⁷⁾ Art. L. 335-5 et L. 335-6 du C. éduc

⁽¹⁸⁾ Décret n° 2002-615 du 26 avril 2000 fixant les conditions de validation pour la délivrance d'une certification professionnelle, en vue de l'obtention d'un diplôme ou titre de l'enseignement technologique, J.O. du 28.

⁽¹⁹⁾ Décret n° 2002-590 du 24 avril 2002 fixant les conditions de validation des acquis d'un candidat pour l'obtention d'un diplôme délivré, au nom de l'État, par un établissement d'enseignement supérieur, J.O. du 26. Le décret n° 2002-529 du 16 avril 2002 prévoit les conditions de validation d'études supérieures suivies à l'étranger, J.O. du 18.

- des diplômes de l'enseignement supérieur (DUT, licence, DESS, diplômes d'ingénieur);
- des diplômes de l'agriculture, du CAPA au BTS;
- des diplômes Jeunesse et sports;
- des titres du ministère de l'Emploi et de la Solidarité (*via* l'Afpa et les centres agréés), ainsi que certains diplômes du même ministère concernant des carrières sociales.

Précisons que ces diplômes ne seront que progressivement accessibles par la VAE.

Les disciplines médicales, paramédicales, dentaires ou pharmaceutiques en sont exclues.

Un titre ou un diplôme peut être validé partiellement ou en totalité.

À titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2021, les actions de VAE peuvent permettre d'acquérir un ou plusieurs blocs de compétences composant une certification professionnelle. Le périmètre de cette expérimentation sera fixé par arrêté. Ces actions peuvent être un préalable au suivi d'une action de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle ⁽²⁰⁾.

Si la plupart des diplômes professionnels peuvent être obtenus par VAE, leur valeur est garantie par le respect de certaines conditions et le suivi d'une procédure. En effet, la loi reconnaît un droit à faire valider son expérience en vue d'obtenir un diplôme mais non un droit automatique au diplôme.

2 PROCÉDURE DE VALIDATION DES ACQUIS

La procédure de VAE comprend une étape de recevabilité de la demande et une étape d'évaluation des acquis par le jury, organisée par l'organisme certificateur (autorité administrative, établissement ou organisme qui délivre la certification). Les principales étapes d'une VAE sont donc les suivantes :

- dépôt d'une demande de recevabilité;
- examen de cette demande;
- constitution par le candidat d'un dossier retraçant son expérience;
- dépôt du dossier de demande de validation;
- réunion du jury avec entretien éventuel, mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée (si cela est prévu);
- décision de refus ou de validation, totale ou partielle des acquis.

La procédure de VAE pour les diplômes et certifications relevant de l'enseignement secondaire est décrite aux articles R. 335-5 à R. 335-10 du Code de l'éducation

(20) Loi n° 2018-771 précitée, art. 9, III.

et pour ceux relevant de l'enseignement supérieur, aux articles R. 613-33 à R. 613-37 du même code.

A - Procédures différentes selon les organismes certificateurs

Lorsque le candidat à la VAE sait quel diplôme, titre ou certificat de qualification il veut obtenir, il s'adresse directement à l'institution ou à l'organisme qui le délivre, dans les délais et conditions que celle-ci ou celui-ci aura fixés et rendus publics, notamment sur son site internet ou sur le portail gouvernemental dématérialisé dédié à la VAE: "www.vae.gouv.fr".

La nature de l'institution ou de l'organisme compétent est fonction de la certification visée :

- les DAVA (dispositifs académiques de validations des acquis) du rectorat de la région, pour les diplômes de l'enseignement professionnel et technique délivrés par l'Éducation nationale;
- les services de formation continue ou services de validation de l'établissement qui délivre le titre (universités ou établissements du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), écoles de commerce ou d'ingénieur) pour les diplômes de l'enseignement supérieur;
- la direction régionale de l'Agriculture et de la Forêt, service formation développement, pour les diplômes de l'agriculture;
- les directions régionales de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale pour les diplômes jeunesse et sports;
- les chambres d'agriculture, chambres de commerce et d'industrie, chambres des métiers et les établissements de formation qui leur sont rattachés pour les titres consulaires.

B - Recevabilité de la demande

La loi du 5 mars 2014 a posé le principe d'une étape de recevabilité de la candidature, préalable à la VAE. L'autorité ou l'organisme qui délivrera la certification professionnelle se prononce, dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, sur sa recevabilité. À l'expiration de ce délai, l'absence de réponse vaut recevabilité.

Il doit vérifier que les conditions requises sont remplies, notamment du point de vue de la durée d'activité minimale et du rapport direct des activités déclarées par le candidat avec le référentiel de la certification ⁽²¹⁾. Précisons que l'organisme certificateur peut proposer au candidat une aide gratuite à la constitution de son dossier de recevabilité.

La notification mentionnant une décision favorable devra indiquer, pour chaque certification, la durée de validité de cette recevabilité. À l'expiration de celle-ci, le candidat doit renouveler sa demande ou, en accord

(21) Art. L. 6412-2 C. trav.

avec l'organisme certificateur, la proroger si le contenu du référentiel de la certification reste inchangé.

La décision de recevabilité permet au candidat de poursuivre sa VAE. Le candidat peut alors réaliser le dossier de présentation de son expérience.

C - Accompagnement des candidats à la VAE

Le candidat déclaré recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la VAE. Un accompagnement renforcé pour certains publics peut être prévu et financé par un accord de branche ⁽²²⁾. L'accompagnement débute dès que la recevabilité est établie et prend fin à la date d'évaluation de la certification par le jury. Il peut s'étendre, en cas de validation partielle, jusqu'au contrôle complémentaire.

Il comprend un module de base composé d'une aide méthodologique à la description des activités et de l'expérience du candidat (correspondant aux exigences du référentiel de la certification visée), à la formalisation de son dossier de validation, à la préparation de l'entretien avec le jury et le cas échéant à la mise en situation professionnelle.

L'accompagnement peut également comprendre :

- une assistance à l'orientation vers une formation complémentaire, correspondant aux formations obligatoires requises ou aux apprentissages liés à l'exercice d'activités manquantes dans le parcours du candidat et correspondant à une partie identifiée du référentiel de la certification ;
- la recherche de financement pour la prise en charge de cette formation. Dans ce cas, l'organisme chargé de cet accompagnement peut s'appuyer sur les propositions d'un conseiller en évolution professionnelle (voir p. 259).

Les coûts de cet accompagnement peuvent être pris en charge par l'entreprise si l'employeur l'accepte ou par l'opérateur de compétences dont relève l'entreprise si celle-ci emploie moins de 50 salariés. Si besoin est, le salarié peut utiliser ses heures de compte personnel de formation (CPF) pour financer l'accompagnement sans l'accord de l'employeur, qui dans ce cas n'aura plus à se prononcer que sur le calendrier des absences.

La région organise cet accompagnement pour les jeunes et les adultes à la recherche d'un emploi.

D - Dossier de validation

La demande de validation doit préciser le diplôme, le titre ou le certificat de qualification auquel il est postulé. Les modalités de la demande, les critères de recevabilité et les documents à fournir sont fixés par arrêté (diplômes ou titres délivrés au nom de l'État) ou par décision de l'organisme délivrant la certification.

⁽²²⁾ Art. L. 6423-1 et R. 6423-1 à R. 6423-4 C. trav.

Ce dossier doit comprendre en tout état de cause ⁽²³⁾ :

- un formulaire de candidature dûment renseigné avec la signature manuscrite ou électronique du candidat dont le modèle est fixé par l'arrêté du 29 novembre 2017. Ce formulaire de candidature (modèle CERFA 12818* 02 et sa notice 51260#02) est disponible auprès des organismes en charge de délivrer les certifications professionnelles ainsi que sur les sites suivants : "www.travail-emploi.gouv.fr", "www.service-public.fr" et "www.vae.gouv.fr";
- des documents justifiant de la durée des activités exercées par le candidat ;
- le cas échéant, les certifications ou parties de certification obtenues et les attestations de formation suivies antérieurement, distinguant la durée des périodes de formation initiale ou continue réalisées en situation de travail, et en rapport direct avec la certification ciblée ;
- les documents spécifiques éventuels, nécessaires à l'examen de la demande de la validation, fixés par l'organisme certificateur délivrant la certification professionnelle.

Précisons que le salarié doit décrire les différents emplois qu'il a occupés au cours de sa carrière. Il doit détailler les activités (professionnelles ou non) les plus significatives au regard du référentiel de la certification visée.

Il doit notamment préciser, pour chacun des emplois occupés, sa place dans l'organigramme, les outils dont il se servait, la façon dont il gérait les dysfonctionnements, les évolutions de son métier...

Plus le diplôme visé est élevé plus le dossier doit être précis et détaillé.

Il doit joindre au dossier le maximum de pièces justificatives comme les diplômes, attestations d'employeurs et de collègues de travail, certificats de stages, comptes rendus d'entretiens annuels...

Différents outils permettent d'aider la personne à recenser les activités qu'elle a exercées : bilan de compétences, support d'entretien professionnel/annuel, attestations d'expériences pour les personnes ayant été titulaires de contrats aidés avec livret de suivi, passeport formation,

⁽²³⁾ Art. R. 335-7- du C. éduc. modifié par le décret n° 2017-1135 du 4 juill. 2017, J.O. du 6.

➔ VAE à l'initiative de l'employeur

Un employeur peut demander à un salarié d'effectuer une VAE dans le cadre du plan de développement de compétences s'il estime qu'il est dans l'intérêt de l'entreprise que l'intéressé fasse valider ses acquis. Cependant, en vertu de l'article L. 6421-1 du Code du travail, la VAE ne peut être réalisée qu'avec le consentement du travailleur. Et, en vertu de l'article L. 6421-2 du même code, le refus d'un salarié de consentir à une action de VAE ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

► VAE dans le cadre du compte personnel de formation

L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience est éligible au financement par les heures du compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret. Si le salarié décide de suivre cet accompagnement sur son temps de travail, l'accord préalable de l'employeur est requis pour l'autorisation d'absence mais ne portera que sur le calendrier⁽¹⁾. La demande du salarié doit être faite au minimum soixante jours avant le début de l'accompagnement si celui-ci dure moins de six mois et au minimum 120 jours si celui-ci dure six mois ou plus. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande⁽²⁾.

(1) Art. L. 6323-6 C. trav.

(2) Art. R. 6323-4 C. trav.

passerport orientation formation utilisé par Pôle Emploi, passerport bénévole, passerport compétences Europass, passerport européen de compétences syndicales...

Un candidat ne peut déposer qu'une seule demande pendant l'année civile et pour un même diplôme, titre ou certificat de qualification. Pour des diplômes ou titres différents, l'intéressé ne peut déposer plus de trois demandes au cours de la même année.

E - Jury de validation

La demande de VAE et les documents qui l'accompagnent sont soumis à un jury constitué et présidé conformément au règlement et aux dispositions régissant la certification visée.

Le jury doit être composé d'au moins un quart de représentants qualifiés des professions, pour moitié employeurs et moitié salariés, avec le souci d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes. Selon le Conseil constitutionnel, cet objectif ne doit pas avoir pour effet de faire prévaloir, lors de la constitution des jurys, la considération du genre sur celle des compétences, des aptitudes et des qualifications⁽²⁴⁾.

Ni les personnes appartenant à l'entreprise ou à l'organisme où le candidat exerce son activité, ni celles qui ont accompagné l'intéressé dans sa démarche ne peuvent participer aux délibérations du jury le concernant.

Le jury se prononce au vu du dossier présenté par le candidat, à l'issue d'un entretien, à son initiative ou à l'initiative de l'intéressé et, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification.

(24) Cons. Const. 12 janvier 2002, n° 2001-455 DC, J.O. du 18.

Le jury de validation qui est souverain, décide de l'attribution ou la non-attribution du diplôme, du titre ou du certificat de qualification. Il peut délivrer une ou plusieurs parties identifiées de certification professionnelle classée au sein du répertoire national des certifications et visant à l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences.

Dans ce cas, il identifie les aptitudes, compétences et connaissances qui feront l'objet de l'évaluation complémentaire nécessaire à l'obtention du diplôme, titre ou certificat de qualification auquel il est postulé⁽²⁵⁾. Les parties de certification obtenues sont désormais acquises définitivement. Ces parties de certification permettent des dispenses d'épreuve en vue de la validation complète du bloc de compétences. Auparavant, une personne qui obtenait une certification partielle dans le cadre d'une VAE disposait de cinq ans pour obtenir la certification totale. À défaut, elle perdait le bénéfice de cette certification partielle.

La décision de validation est notifiée au candidat par l'autorité qui délivre la certification. Les parties de certifications obtenues de manière définitive font l'objet d'attestations de compétences ou d'un livret de certification, remis au candidat.

Les salariés appelés à siéger dans ce type de jury bénéficient de la même autorisation d'absence que celle qui est accordée aux salariés participant à des jurys d'examen. Pour les professionnels retraités participant à des jurys de validation, la loi a prévu la possibilité que les opérateurs de compétences prennent en charge leurs frais de transport, d'hébergement et de restauration engagés à ce titre⁽²⁶⁾.

Les personnes dépositaires d'informations communiquées par le candidat dans le cadre de sa demande de validation sont tenues au secret professionnel. La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire, soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende⁽²⁷⁾.

F - À l'issue de la VAE

Certaines conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions relatives à la prise en compte des qualifications acquises par les salariés du fait d'actions de formation, notamment par l'amélioration de leur classement dans la grille de classification. Dans ce cas, l'employeur devra en tenir compte. Dès lors que le salarié a suivi la formation qualifiante exigée, l'employeur doit le faire bénéficier de la qualification obtenue par la validation des acquis de l'expérience⁽²⁸⁾.

(25) Art. R. 335-9 du C. éduc. modifié par le décret n° 2017-1135 précité.

(26) Art. L. 6313-1 et L. 6313-12 C. trav.

(27) Art. 226-13 et 226-14 du C. pénal.

(28) Cass. soc. 13 juil. 2010, n° 08-44121.

3 CONGÉ POUR FAIRE VALIDER SES ACQUIS

Depuis le 1^{er} janvier 2019, lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou en partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie (et non « peut bénéficier » comme auparavant) d'un congé à cet effet. C'est le « congé pour validation des acquis de l'expérience »⁽²⁹⁾.

Il a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de s'absenter, soit pour participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification, soit pour être accompagné dans la procédure de préparation à cette validation⁽³⁰⁾.

Ce congé est accessible à tout salarié sous contrat à durée déterminée ou indéterminée sans distinction d'âge, de sexe ou de nationalité, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, quel que soit son niveau de formation.

A - Demande d'autorisation d'absence

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé pour VAE doit parvenir à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation. Cette demande doit préciser :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification auquel il est postulé ;
- les dates, la nature et la durée des actions de validation ;
- la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

Il est conseillé d'effectuer cette demande par lettre recommandée avec accusé de réception (voir modèle de lettre ci-contre).

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation. Ce report ne peut excéder six mois à compter de la demande. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation⁽³¹⁾.

Le salarié qui a bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer des actions de VAE ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation dans le même but avant un an, à l'exception des candidats ayant obtenu une ou plusieurs

parties de certification pour le passage de l'évaluation complémentaire.

B - Durée du congé

La durée maximale du congé de validation des acquis de l'expérience correspond à vingt-quatre heures de temps de travail par session d'évaluation.

La durée de ce congé peut être augmentée par convention ou accord collectif de travail :

- pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau IV de qualification au sens du RNCP ;
- ou pour les salariés dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques et technologiques.

Au terme du congé, le salarié doit présenter une attestation de fréquentation effective fournie par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification et le cas échéant, par l'organisme accompagnateur.

C - Rémunération du congé

Les heures consacrées à la VAE par les personnes bénéficiant d'une autorisation d'absence constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les frais afférents aux actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (frais de procédure et d'accompagnement) seront déterminés par décret.



➔ Modèle de lettre

Demande d'autorisation d'absence

<i>Nom, Prénom</i>	À..., le...
<i>(adresse)</i>	Mme la directrice/ M. le directeur, <i>(adresse de la société)</i>

Mme la directrice/M. le directeur,
Je désire suivre une action de validation des acquis de l'expérience en vue de la délivrance de... (*diplôme, titre ou certificat de qualification*), qui doit être effectuée... (*dates début et fin*) par... (*organisme délivrant la certification*).

Pour pouvoir bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, je vous demande de bien vouloir m'accorder l'autorisation d'absence prévue par la loi.

Veillez agréer, Madame la directrice/Monsieur le directeur, mes salutations distinguées.

Signature

(29) Art. L. 6422-1 C. trav.

(30) Art. R.6412-1 à R. 6422-13 C. trav.

(31) Art. L. 6323-17 renvoyé par l'art. L. 6422-1 C. trav.

pour les
ELUS et
MANDATÉS

TOUT SAVOIR SUR LA MISE EN PLACE, LA COMPOSITION ET LES POUVOIRS DES NOUVEAUX CSE

Rédigé par des experts juridiques,
dans un style clair et accessible,
ce guide vous donne toutes les clés
pour comprendre le fonctionnement
et les attributions des nouveaux comités
sociaux et économiques.

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Mode d'emploi



Bon de commande du guide *Le CSE: mode d'emploi*

Adresse d'expédition (Écrire en lettres capitales - Merci)

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) _____

Madame Monsieur

Nom* _____

Prénom* _____

N° _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ TÉL. _____

Fédération ou branche professionnelle _____

Courrier _____ UD _____

*Champs obligatoires

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	Réduction	MONTANT TOTAL
01190753	Le CSE : mode d'emploi	12,00 €			
FRAIS DE PORT					3,00 €
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE					

RÉDUCTIONS

5 exemplaires commandés - 5 %
10 exemplaires commandés - 15 %

Également disponible
sur nvoboutique.fr

N° chèque (à l'ordre de la NVO) _____

Banque _____

Code origine : MAG

