

La formation des salariés

Préambule

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

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

L'action de formation

La liste des actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue est donnée par l'article L6313-1 du Code du Travail. Sont ainsi concernées :

- « 1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- 2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;
- 2° bis Les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 3° Les actions de promotion professionnelle ;
- 4° Les actions de prévention ;
- 5° Les actions de conversion ;
- 6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- 7° Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique ;
- 8° Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise ;
- 9° Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;
- 10° Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- 11° Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- 12° Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;
- 13° Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

Entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article L. 3142-3-1 lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. »

Les actions de formation professionnelle sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats. La formation peut être séquentielle. Elle peut s'effectuer en tout ou partie à distance (voir précisions ci-dessous), le cas échéant en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement. Dans ce cas, le programme de formation comporte les précisions figurant à l'article L. 6353-1 du code du travail. A l'issue de la formation, le prestataire délivre au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Qui peut dispenser une action de formation ?

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

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

Un impératif toutefois : une action de formation – autre que celle organisée en interne par l'entreprise pour ses propres salariés – doit être dispensée par un organisme de formation qui a procédé à la déclaration obligatoire prévue par le code du travail. Par ailleurs, dans des conditions qui seront précisées par décret, les OPCA, les organismes paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6333-1 du code du travail, l'État, les régions, Pôle emploi et l'AGEFIPH devront s'assurer, lorsqu'ils financent une action de formation professionnelle continue, de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

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

Un bilan de compétences ne peut être organisé que par un prestataire inscrit sur une liste établie par un organisme chargé de la gestion du congé individuel de formation (les FONGECIF ou certains OPCA de branche).

Les différents modes d'accès à la formation pour le salarié

La CCNS, dans son chapitre 8 relatif à la « Formation professionnelle », donne les différents modes d'accès à la formation du salarié.

1 - Le plan de formation de l'entreprise

Un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce plan est élaboré avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Les entreprises établissent tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'ils existent.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification correspond à la qualification acquise.

Le plan de formation comporte trois types d'action de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail qui ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe ;
- les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien à l'emploi : elles ont pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation ;
- les actions de développement des compétences qui ont pour objectif l'acquisition de compétences qui vont au-delà de la qualification professionnelle du salarié et qui nécessitent pour être mises en œuvre un changement de qualification professionnelle.

Les différents modes d'accès à la formation pour le salarié (suite)

2 - Le congé individuel de formation (CIF)

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

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF CDD est :

- de 18 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, y compris les contrats emploi-solidarité au cours des cinq dernières années ;
- dont quatre mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée, y compris les contrats emploi-solidarité, au cours des douze derniers mois.

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

3 - Le compte personnel de formation (CPF)

Depuis le 1^{er} janvier 2015, un nouveau moyen d'accès à la formation est mis en place par le biais du compte personnel de formation (CPF). Ce compte individuel permet à tout salarié d'acquérir des heures afin de suivre une formation éligible à ce dispositif. Ce compte remplace le droit individuel à la formation (Dif) depuis le 1^{er} janvier 2015, mais les salariés ne perdent pas leurs droits qu'ils pourront mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020. Le CPF recense les heures de formation acquises par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite. Ces heures restent acquises même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Pour connaître le nombre d'heures acquises sur son CPF, il suffit d'accéder au site internet dédié au CPF et d'activer son compte personnel et sécurisé. Pour activer ce compte, il est nécessaire d'être en possession de son numéro de sécurité sociale.

Ce compte donne également des informations personnalisées sur les formations dont peut bénéficier le salarié ainsi que le mode de financement associé.

Ce compte est alimenté à la fin de chaque année :

- en proportion du temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié,
- et en fonction des déclarations des données sociales faites par l'employeur.

Pour les salariés à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de :

- 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures,
- puis 12 heures par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche.

4 - Les périodes de professionnalisation

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

- les salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des organisations ;
- les salariés handicapés ;
- les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé parental ;
- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ;
- les salariés ayant les premiers niveaux de qualification (V, V bis et VI) ;
- les salariés ayant occupé durablement des emplois à temps partiel.

Les différents modes d'accès à la formation pour le salarié (suite)

5 - Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
- de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat inscrit au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) utilisable dans la branche du sport ;
- de préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche ;
- de préparer l'obtention d'un autre CQP ou d'un titre professionnel ayant fait l'objet d'un agrément par la CPNEF du sport ;
- de préparer l'obtention de tout autre titre ou diplôme justifié par l'emploi occupé.

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs précédemment évoqué, est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

L'obligation de formation de l'employeur

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

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

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

- à la suite de l'embauche d'un jeune en contrat d'insertion en alternance. L'organisation de la formation s'impose à l'employeur, qui est tenu de laisser le jeune suivre les actions de formation prévues ;
- lorsqu'un accord ou la convention collective applicable à l'entreprise prévoit des périodes de formation obligatoires (après une mutation, un congé de longue durée...)
- si le contrat de travail d'un salarié contient l'engagement de l'employeur de le former.

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

La prise en charge financière de la formation

Le Code du Travail impose aux entreprises des contributions financières minimales calculées sur leur masse salariale. Celles-ci sont, soit constituées de dépenses de l'entreprise, ou soit constituées de versements à des organismes spécialisés, créés et gérés par les partenaires sociaux : les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

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

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