

Droit du travail – La formation des salariés

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Préambule.....	2
Les obligations	2
Les obligations de participation	2
Contribution unique pour la formation professionnelle et l'alternance	3
Contribution unique pour la formation professionnelle et l'alternance	3
Taxe d'apprentissage	3
Les obligations juridiques	4
L'obligation légale graduée	4
Pas de transfert de la charge de l'employabilité	4
Le départ en formation des salariés.....	5
Les actions de formation des salariés	5
Départ en formation	6
Période de reconversion	6
Les droits	6
Différents autres droits	6
Le compte personnel de formation (CPF).....	7
Le projet de transition professionnelle.....	8
Références	9

Préambule

Dans cette leçon, nous chercherons à comprendre la teneur des obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle continue et le cadre de départ en formation des salariés.

La loi fondatrice est la loi n°71-575 du 16 juil. 1971. Elle :

- Prévoit l'organisation de la formation professionnelle continue ;
- Instaure une obligation de financement minimale assise sur la masse salariale (levier de développement) ;
- Crée des organismes de gestion paritaire ;
- Invente le congé individuel de formation (CIF).

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 met fin à l'obligation fiscale pour la formation des salariés et crée le compte personnel de formation (CPF).

La loi n°2018-771 du 5 sept. 2018 est marquée par :

- La création d'une instance centrale : France Compétences ;
- Le retrait de compétences des régions sur l'apprentissage ;
- La mutation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en 11 opérateurs de compétences (OPCO) : plus de collecte, financement de l'alternance, appui aux branches et aux TPE-PME ;
- La monétisation du compte personnel de formation ;
- Le remplacement du CIF par le projet de transition professionnelle (Associations Transitions Pro).

La gestion est quadripartite : état, conseils régionaux, partenaires sociaux.

Il y a une pratique de négociations interprofessionnelles préalables à chaque intervention législative, avec reprise de contenus, sauf en 2018.

Les obligations

Il y a deux types d'obligations, les obligations fiscales et juridiques.

Les obligations de participation

Il y a une obligation de participation des employeurs au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Le principe initial est de consacrer une partie de la masse salariale à la formation des salariés (jusqu'à la loi de 2014). A défaut d'être utilisées, les sommes devaient être reversées au trésor, d'où son caractère fiscal. Désormais plus aucun montant annuel minimal n'est exigé.

Ce mécanisme a été retenu et conservé, pour le congé formation puis le projet de transition professionnelle, l'alternance et enfin le compte personnel de formation monétisé, en versements libératoires, avec collecte et mutualisation des fonds.

La collecte de ces fonds est désormais confiée à l'URSSAF ou Mutualité Sociale Agricole. Ils sont reversés à France compétences.

Contribution unique pour la formation professionnelle et l'alternance

Tout employeur, quelle que soit sa forme juridique, son activité ou son nombre de salariés doit une contribution unique.

Elle est calculée sur la masse salariale brute annuelle. Elle est de :

- 0,55 % de la masse salariale brute, jusqu'à 10 salariés ;
- 1 % de la masse salariale brute, pour 11 salariés et plus.

S'y ajoute le financement du CPF pour les CDD (1%)

La contribution finance principalement l'alternance, le compte personnel de formation, le conseil en évolution professionnelle, les projets de transition professionnelle, le développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés et en partie la formation des demandeurs d'emploi.

Contribution unique pour la formation professionnelle et l'alternance

Tout employeur, quelle que soit sa forme juridique, son activité ou son nombre de salariés doit une contribution unique.

Elle est calculée sur la masse salariale brute annuelle. Elle est de :

- 0,55 % de la masse salariale brute, jusqu'à 10 salariés ;
- 1 % de la masse salariale brute, pour 11 salariés et plus.

S'y ajoute le financement du CPF pour les CDD (1%)

La contribution finance principalement l'alternance, le compte personnel de formation, le conseil en évolution professionnelle, les projets de transition professionnelle, le développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés et en partie la formation des demandeurs d'emploi.

Taxe d'apprentissage

Tout employeur privé est assujéti à la taxe d'apprentissage, sauf les entreprises employant un ou des apprentis et dont l'ensemble des rémunérations ne dépasse pas 6 fois le SMIC annuel.

Elle est calculée sur la masse salariale brute annuelle : 0,68% masse salariale brute (0,44% en Alsace-Moselle).

Elle finance les dépenses de l'apprentissage supportées par les entreprises (87%), et celles relatives aux formations technologiques et professionnelles initiales (13%).

Il y a une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) due si le volume d'alternants est inférieur à 5% des effectifs (variable).

Les obligations juridiques

« L'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois ».

Soc., 25 fév. 1992, n°89-41634(arrêt Expovit) ; Soc., 25 mai 2005, n°04-40169

L'obligation légale graduée

L'obligation reprise par le législateur est graduée :

- L'employeur a l'obligation d'adapter le salarié au poste de travail ;
- Il veille au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi ;
- Il a la faculté de proposer des formations participant au développement des compétences.

C. trav. art. L. 6321-1

Il y a un débat sur la charge de l'employabilité. En dépit de l'intervention législative, le juge suprême se refuse à consacrer le transfert de la charge de l'employabilité.

Pas de transfert de la charge de l'employabilité

A l'obligation d'adaptation au poste de travail, s'ajoute une obligation de maintien de la capacité à occuper un emploi.

Soc., 23 oct. 2007, n°06-40950

Ces obligations relèvent exclusivement de l'employeur.

Soc., 13 déc. 2011, n°10-21855

La preuve de leur respect incombe à l'employeur.

Soc., 26 avr. 2006, n°04-43983

Le manquement à l'une ou l'autre de ces deux obligations entraîne un préjudice distinct de celui résultant de la rupture du contrat de travail.

Soc., 23 oct. 2007, n°06-40950

Le préjudice est apprécié sur l'ensemble la relation contractuelle.

Soc., 12 sept. 2018, n°16-24152

La vérification du respect des obligations peut s'effectuer en pratique avec la tenue obligatoire d'entretiens bisannuels (tous les deux ans) et d'un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié tous les 6 ans.

Ce dispositif est assorti d'un mécanisme correctif par l'abondement du compte personnel de formation.

C. trav., art. L. 6315-1

Le départ en formation des salariés

L'action concourant au développement des compétences recouvre les actions de formation, les bilans de compétences, les actions de validation d'acquis de l'expérience (VAE) et les actions d'apprentissage. Elle est définie « comme un processus pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel ».

Les formations sont qualifiées d'obligatoires lorsqu'elles sont exigées pour l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Si c'est **l'employeur qui est à l'origine du départ en formation**, l'action s'inscrit dans le **plan de développement des compétences**. Si c'est le **salarié qui prend l'initiative de son départ en formation**, il y a mobilisation du **compte personnel de formation**.

C. trav., art. L. 6313-2

Il existe différentes modalités de formation :

- Les formations certifiantes ;
- Les formations ouvertes et à distance (FOAD) ;
- Les formations en situation de travail (FEST).

Les actions de formation des salariés

Plan de développement des compétences (ancien plan de formation)

Le plan de développement des compétences est le cadre prévisionnel dans lequel s'inscrivent généralement les actions de formation engagées à l'initiative de l'employeur.

C'est un acte unilatéral de l'employeur, faisant l'objet d'une consultation du comité social et économique (CSE) dans les entreprises de 50 salariés et plus. La consultation est normalement définie par accord d'entreprise et, à défaut, comme suit :

- Dans le cadre de la consultation du CSE sur les orientations stratégiques de la formation professionnelle, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et le plan de développement des compétences ;
- Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale pour l'examen du programme de formation, des actions financées, des contrats en alternance ou d'apprentissage.

Faute d'accord collectif, une commission de formation doit être instaurée dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Départ en formation

Par son pouvoir de direction, l'employeur détient la possibilité d'imposer une formation à un salarié. Comme il apprécie et évalue les aptitudes professionnelles, il peut considérer un salarié insusceptible de suivre une formation ou de poursuivre une formation déjà entreprise.

Soc., 4 juil. 2018, n°17-16629

Le suivi d'une formation professionnelle continue sur temps de travail est une modalité d'exécution du contrat de travail. En contrepartie, la rémunération est intégralement maintenue pendant la formation.

L'assimilation des temps de formation au temps de travail effectif est de droit, sauf réalisation de la formation hors temps de travail. Celle-ci peut exister dans certaines limites (30h en l'absence d'accord collectif en disposant autrement.

C. trav., art. L. 6321-2 et L. 6321-6

Il y a prise en charge des frais de stage et des frais annexes (déplacement, hébergement, etc.).

Période de reconversion

Avec l'ANI, un dispositif « période de reconversion » fusionnerait les Transco (transitions collectives) et la ProA (reconversion ou promotion par alternance), pour l'acquisition de compétences manquantes pour un emploi chez un nouvel employeur ou pour une évolution interne.

Les droits

Différents autres droits

Sont prévus dans le code du travail :

- Le droit à la qualification : pour les travailleurs et les personnes s'engageant dans la vie active afin de garantir la progression d'au moins un niveau de qualification ;
- Le droit au conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- Le droit à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

C. trav., art. L. 6314-1 ; art. L. 6111-6 ; art. L. 6111-1

Le compte personnel de formation (CPF)

C'est un droit attaché à la personne. Il est utilisé par le salarié pour partir en formation sur son initiative. Il est mobilisé avec l'accord exprès de son titulaire. Il représente une somme d'argent mobilisable pour payer une formation.

C. trav., art. L. 6323-2

Le CPF est un crédit d'un montant annuel est de 500 € par an, dans la limite d'un plafond de 5 000 €.

Il est porté à 800 € pour les personnes ne disposant pas d'un niveau de qualification 3 (anciennement V : CAP-BEP) et les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Le CPF peut faire l'objet d'abondements complémentaires. Les salariés participent au financement de la formation (100 € initialement ; revalorisé annuellement selon l'indice moyen des prix).

C. trav., art. L. 6323-4 et R. 6323

Le calcul des droits est effectué par la Caisse des Dépôts et Consignations à partir de la déclaration sociale nominative des employeurs. Le crédit est consultable sur un service dématérialisé gratuit.

Sauf accord de l'employeur, le CPF s'exerce hors temps de travail. Il devrait pouvoir être mobilisé dans des parcours co-construits pour des coûts pédagogiques avec l'accord du salarié lors d'une période de reconversion interne ou externe ou, à son initiative pour un projet de transition professionnelle ou encore, sous conditions, dans une démarche VAE.

ANI Transition et reconversion professionnelle 25 juin 2025

Le projet de transition professionnelle

Il s'agit du départ possible du salarié sur autorisation d'absence, pour un projet de transition professionnelle (changement de métier ou de profession). Avec l'ANI de 2025, il deviendrait un dispositif unique de transition et de reconversion professionnelle, à l'initiative des salariés.

Pour en bénéficier, il faut justifier d'au moins 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié dont 12 dans l'entreprise. Le salarié est accompagné de manière renforcée et il lui faut demander une autorisation d'absence à son employeur.

Selon l'ANI de 2025, il pourra financer des parcours de formation « sur mesure » (alternance, ciblage de blocs de compétences, socle de compétences, etc.) suivant des critères d'éligibilité de Certif Pro ; certains publics seraient prioritaires.

Le projet de transition professionnelle peut donner lieu à un congé spécifique accordé par l'employeur, et à une prise en charge financière par la commission paritaire régionale interprofessionnelle (associations Transitions pro), avec maintien d'une rémunération minimale (100% jusqu'à 2 fois le SMIC ; 90% au-delà). Pour les frais pédagogiques le financement serait réduit à 950h. Il peut y avoir cofinancement (ex. CPF).

Trois mois avant la fin de la formation, l'employeur informerait de la possibilité de réintégration au poste ou, à défaut, à un poste équivalent, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le salarié aurait un mois pour répondre.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – La formation des salariés, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://aunege.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.