

Droit du travail - Transcription vidéo - 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.

Jean-Michel Dorlet

Avec cette vidéo, 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.

Il faut rappeler l'acte fondateur de la formation professionnelle continue avec l'adoption de la loi de 1971. Celle-ci va donner une véritable impulsion au développement de la formation continue en l'organisant et en incitant les entreprises à y investir avec une obligation de financement minimale assise sur la masse salariale.

Elle instaure également un paritarisme et une pratique de négociations interprofessionnelles préalable à chaque intervention législative. La loi de 2014 intervint pour mettre fin à l'obligation fiscale initiale pour ce qui concerne la formation des salariés dans l'entreprise. Et elle créa le compte personnel de formation. Enfin, la loi de 2018 a été présentée comme opérant un big bang. Rompant avec la tradition, elle sera adoptée sans tenir compte de l'accord national interprofessionnel précédemment conclu.

Le paysage actuel de la formation professionnelle continue a été remanié à l'occasion de cette dernière réforme. La gouvernance quadripartite associant l'État, les Conseils Régionaux et les partenaires sociaux a été réaménagée avec la création d'une instance centrale : France Compétences. Sur le plan financier, elle assure l'attribution des ressources allouées aux régions et aux organismes financés par des contributions obligatoires résiduelles. Elle organise les mécanismes de péréquation pour l'alternance. Alors que la compétence de droit commun des Conseils Régionaux avait été reconnue depuis longtemps, ils se sont vu retirer une grande partie de leurs compétences en matière d'apprentissage. La collecte et la mutualisation de participations financières liées à des obligations fiscales avait jusqu'ici conduit à une gestion paritaire de fonds au sein d'organismes créés par accord collectif, puis agréés par l'État. Ces organismes paritaires collecteurs agréés ont transmuté en onze opérateurs de compétence OPCO avec des missions centrées sur le financement de l'alternance, l'appui aux branches professionnelles et aux très petites ou moyennes entreprises.

Les associations Transitions Pro sont en charge de la mise en œuvre et du financement des projets de transition professionnelle et de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle. Ils ont remplacé les Fongecif, auparavant en charge des congés individuel de formation.

Ce paysage étant planté, nous allons revenir sur les différentes obligations des employeurs en matière de formation professionnelle continue.

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

Plusieurs obligations fiscales se sont succédées. La première a été bien évidemment la taxe d'apprentissage, créée en 1925. Le fait de devoir consacrer une partie de la masse salariale à la formation a été un levier de la loi de 71 pour financer la formation des salariés. À défaut d'être utilisées, les sommes devaient être reversées au Trésor, d'où le caractère fiscal de l'obligation.

Le principe a aussi été retenu pour financer le congé formation, l'alternance, puis le compte personnel de formation avec collecte et mutualisation des fonds. Enfin, il faut noter que la Cour de cassation a révélé des obligations juridiques liées à l'existence du contrat de travail.

Quelles obligations de participation subsiste-t-il aujourd'hui ?

De manière générale, le Code du travail retient le principe d'une obligation de participation des employeurs au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Elle se traduit d'une part, par le financement direct des actions de formation des salariés de l'entreprise, mais sans qu'un montant annuel minimal soit exigé, comme par le passé. Il s'agit pour l'essentiel du paiement d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance. Elle recouvre tant une contribution à la formation professionnelle et à l'alternance que la taxe d'apprentissage. Son recouvrement échoit désormais à l'Urssaf ou à la Mutualité sociale agricole. Les contributions collectées sont reversées à France Compétences, qui en assure la répartition.

Voyons tout d'abord la contribution unique pour la formation professionnelle et l'alternance.

Elle concerne tout employeur, quelle que soit sa forme juridique, son activité ou son nombre de salariés.

Elle est calculée sur la masse salariale brute annuelle et le taux de contribution varie selon la taille de l'entreprise. Elle finance l'alternance, mais aussi 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 aussi un peu la formation des demandeurs d'emploi.

Ensuite, il y a la taxe d'apprentissage.

Elle a vocation à financer les dépenses de l'apprentissage supportées par les entreprises d'une part, et celles relatives aux formations technologiques et professionnelles d'autre part. En sont exonérées les entreprises employant un ou des apprentis et dont l'ensemble des rémunérations ne dépasse pas six fois le Smic annuel. Peut s'y ajouter une contribution supplémentaire à l'apprentissage établie sur la même assiette. Elle est due si le volume d'alternants est inférieur à un certain pourcentage des effectifs. Une fraction principale de la taxe d'apprentissage, d'un montant de 87 %, doit être consacrée à l'apprentissage. Elle est reversée à France Compétences, puis répartie sur les opérateurs de compétences.

Venons-en maintenant aux obligations pesant sur l'employeur et dégagées cette fois par la jurisprudence.

Tout découle d'une décision de la Cour de cassation en date de 1992 : l'arrêt Expovit.

Selon les juges suprêmes, l'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois. Cette obligation découle de l'exécution de bonne foi du contrat de travail. Elle est donc contractuelle. De ce fait, cette obligation s'impose. Le législateur a cherché à en graduer la portée en l'inscrivant dans le Code du travail. Pour lui, l'obligation en elle-même vise l'adaptation du salarié à son poste de travail. En revanche, recouvre-t-elle la capacité à occuper un emploi parfois décrite comme l'employabilité du salarié dans le sens littéral de l'expression anglaise, à savoir l'aptitude à l'emploi ? C'est le 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. À l'obligation d'adaptation centrée sur le poste de travail, il

ajoute une obligation de maintien de la capacité à occuper un emploi. Le manquement à l'une ou à l'autre de ces obligations entraîne un préjudice spécifique susceptible d'être réparé.

La mise en œuvre de ces obligations relève exclusivement de l'employeur. La preuve selon laquelle l'employeur y a satisfait lui incombe.

En cas de manquement, le salarié peut faire valoir un préjudice distinct de la rupture du contrat de travail, par exemple une perte d'employabilité. Il pourra être apprécié, ce préjudice, sur la totalité de la carrière.

Afin d'éviter l'exposition à ce risque judiciaire, il existe un moyen de vérifier régulièrement que les obligations ont été respectées : c'est la tenue obligatoire d'entretien bisannuel et d'un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié tous les six ans. Ce dispositif est également assorti d'un mécanisme correctif par l'abondement du compte personnel de formation, en l'absence de formation.

Voyons en pratique comment s'opère le départ du salarié en formation.

Au préalable, il faut revenir ce qu'est une action de formation. La loi de 2018 lui préfère le terme plus large d'actions concourant au développement des compétences. Cela recouvre également les bilans de compétences, les actions de validation des acquis de l'expérience, VAE, les actions d'apprentissage.

L'action est définie comme un processus pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel. Certaines 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.

On classe les actions également selon qui en a eu l'initiative. L'initiative du salarié se traduit par la mobilisation de son compte personnel de formation. Si c'est l'employeur qui est à l'origine du départ en formation, il s'agira généralement d'une action s'inscrivant dans le plan de développement des compétences, antérieurement dénommé Plan de formation.

On doit également préciser qu'il peut s'agir d'une action certifiante, sanctionnée soit par une certification professionnelle inscrite enregistrée au Répertoire national des compétences professionnelles. La formation peut être réalisée en tout ou partie à distance et désormais, la loi reconnaît la formation en situation de travail. Cet apprentissage situé peut être constitué de séquences de formation pratique en situation de travail ayant un objectif principal de transfert des compétences techniques ou professionnelles. Il s'appuie donc sur une situation de production effective ou simulée, ou sur l'utilisation de matériel de production comme support pédagogique. Il nécessite une ingénierie de didactique professionnelle.

Le plus communs sont les actions de formation financées par l'employeur pour ses propres salariés.

Elles s'inscrivent dans ce que l'on dénomme généralement le plan de formation devenu plan de développement des compétences. C'est le cadre prévisionnel dans lequel s'inscrivent généralement les actions engagées à l'initiative de l'employeur. Il n'a pas de caractère obligatoire. C'est un acte unilatéral de l'employeur qui doit faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

Les consultations sont normalement régies par un accord d'entreprise. À défaut, chaque année, s'opère une consultation sur les orientations stratégiques de la formation, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et le plan de développement des compétences.

Au titre de la consultation récurrente qui porte sur la politique sociale sont examinés : le programme de formation, les actions financées l'apprentissage, les stages. Faute

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

Comment s'opère l'envoi en formation ?

De 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 la poursuivre.

Le suivi d'une formation professionnelle continue sur le temps de travail est une modalité d'exécution du contrat de travail. En contrepartie, la rémunération est intégralement maintenue pendant la formation et il y a prise en charge des frais de stage et des frais annexes : déplacement, hébergement.

L'assimilation des temps de formation au temps de travail effectif est de droit sauf réalisation de la formation hors temps de travail qui peut exister dans certaines limites.

Terminons avec les droits des salariés à la formation professionnelle.

Un droit à la qualification est reconnu aux travailleurs et aux personnes s'engageant dans la vie active pour garantir la progression d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. La loi de 2014 a instauré un droit aux conseils en évolution professionnelle. Enfin, les personnes engagées dans la vie active disposent d'un droit à valider leurs acquis de l'expérience.

Le droit le plus intéressant est en fait le compte personnel de formation qui a succédé au droit individuel à la formation, le DIF.

C'est un droit attaché à la personne du salarié avec portabilité. Le DIF était un crédit horaire annuel cumulable et exploitable par le salarié pour suivre de sa propre initiative, mais avec l'accord de l'employeur, une action de formation hors temps de travail. La loi de 14 l'a remplacé par un compte personnel de formation.

En 2018, celui-ci connaît une évolution majeure : il est monétisé. Il représente donc maintenant une somme d'argent mobilisable pour payer une formation. Les heures acquises auparavant ont pu être converties financièrement. Les frais de formation sont intégralement pris en charge par le centre des dépôts et consignations.

Le compte personnel de formation peut être utilisé par le salarié pour partir en formation sur son initiative personnelle. Il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord express de son titulaire. Il demeure acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. C'est donc un droit qui est bien attaché à la personne du salarié. Sa mobilisation implique une prise en charge intégrale des frais de formation.

Le principe est le bénéfice d'un crédit dont le montant annuel est de 500 € par an, dans une limite cumulée de 5 000 €. Il est porté à 800 € pour les personnes ne disposant pas d'un niveau de qualification CAP ou BP et pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. En pratique, le calcul est effectué par la Caisse des dépôts et consignations à partir d'une déclaration sociale nominative.

Le CPF peut faire l'objet d'un abondement complémentaire.

Sauf accord de l'employeur, il est mobilisé hors temps de travail.

Il est consultable sur un service dématérialisé et gratuit et son usage n'est plus réservé à une liste de formations précises.

Enfin, il peut être mobilisé pour une formation de transition professionnelle ou de demandeurs d'emploi.

La loi de 2018 est enfin revenue sur l'un des droits antérieurement accordé : le droit au congé individuel de formation ou CIF.

C'était une autorisation d'absence pour suivre une formation de son choix qui devait être accordée par l'employeur, fût-ce après un report. L'exercice de ce droit était assorti, le cas échéant, d'une prise en charge au titre de la rémunération et des frais pédagogiques.

Le législateur a néanmoins retenu une possibilité de départ du salarié sur autorisation d'absence mais dans le cadre limité d'un projet de transition professionnelle pour changer de métier ou de profession.

La condition pour déposer une demande de ce type est de pouvoir justifier de 24 mois en qualité de salarié, consécutifs ou non, dont 12 dans l'entreprise. Le salarié est accompagné et il lui faut demander une autorisation d'absence à son employeur.

Le projet de transition professionnelle peut donner lieu à un congé spécifique et à une prise en charge financière par la commission paritaire régionale interprofessionnelle, avec mobilisation du CPF pour les frais pédagogiques et maintien d'une rémunération minimale qui sera intégrale jusqu'à deux fois le SMIC.

Merci pour votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – La formation des salariés, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://aunega.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