

LES DROITS À LA FORMATION DES SALARIÉS DANS LE CADRE DE LEUR EMPLOI

#64

- Le Compte personnel de formation (CPF)
- Les Transitions collectives (Transco)
- Le projet de transition professionnelle
- Formation professionnelle : jurisprudence

LE DROIT A LA FORMATION : LE FRUIT D'UNE LONGUE CONQUÊTE DU MOUVEMENT SYNDICAL

Dès la révolution française, le philosophe Condorcet lance le mouvement de l'éducation permanente qui doit permettre à tout citoyen de se former tout au long de sa vie.

Déjà les initiateurs voulaient par l'accès à l'éducation et à la formation promouvoir l'émancipation individuelle et collective

Au XIX^e siècle, au sein même du mouvement syndical est mis en place des cours d'éducation ouvrière qui deviendront le creuset du droit à la formation continue.

Après son apparition dans le code du travail et jusqu'à aujourd'hui, la formation professionnelle a évolué au gré des changements du monde du travail.

L'originalité française de construction du système de formation repose sur une double entrée : une négociation collective entre les partenaires sociaux finalisée par des Accords Nationaux Interprofessionnel (ANI), et souvent repris par la publication par les Gouvernements de lois reprenant les dispositions principales de ces avancées issues des luttes syndicales

C'est ainsi que l'ANI de 1970 a fait entrer la formation professionnelle continue dans le droit du travail. Elle a créé un droit pour les salariés à prendre un congé pour suivre une formation et instaure une obligation pour les entreprises de 10 salariés et plus de participer au financement des actions de formation par le biais d'une contribution obligatoire.

Aujourd'hui, le système de formation, via de nombreux dispositifs exposés dans le présent numéro de Repères, vise à rendre la formation accessible tout au long de la vie. Par ce numéro "spécial formation" nous souhaitons permettre à nos syndicats de disposer d'un outil juridique et syndical qui en résume l'essentiel.

En effet, la FGTA-FO a depuis son origine voulu donner les moyens aux délégués et aux salariés d'accéder et de maîtriser l'accès à ces dispositifs de formation à tous les âges et dans toutes les sphères de la vie professionnelle, syndicale ou personnelle.

C'est dans ce cadre que **l'INACS**, l'institut de formation de la FGTA-FO, forme les élus et les représentants du personnel en proposant une large palette de formations à découvrir ici : www.inacs.fr.

L'actualité sociale et syndicale de la FGTA-FO porte quant à elle principalement sur 2 axes revendicatifs.

Le premier est notre combat pour l'interdiction des plans sociaux dans les entreprises qui bénéficient des aides de l'État. Dans le secteur des Hôtels, Cafés et Restaurants notamment, de grandes entreprises ont fait le choix de soigner leur trésorerie et de reléguer l'humain à une simple variable d'ajustement pour satisfaire leurs actionnaires. Ces entreprises profitables ont pourtant la capacité d'éviter cette catastrophe sociale qui risque malheureusement de s'amplifier si le Gouvernement continue à distribuer de l'argent public sans exiger des contreparties sociales.

Le second axe revendicatif de la FGTA-FO en cette période concerne la reconnaissance des travailleurs dits de la "deuxième ligne", très nombreux dans nos syndicats des métiers de la bouche mais aussi parmi les employés du particulier employeur ou de la grande distribution. Celle-ci ne doit pas seulement passer par des paroles et applaudissements, mais aussi et surtout par une revalorisation effective des salaires, des conditions de travail et d'emplois.

En attendant continuons ensemble à défendre nos droits.

Fidèlement,

Dejan Terglav, secrétaire général

SOMMAIRE

FICHE 1 : Le Compte personnel de formation (CPF) 6

1. Les arnaques au CPF.....	7
2. Le conseil en évolution professionnelle (CEP).....	7
3. Règles générales d'alimentation.....	8
4. Salariés moins qualifiés.....	10
5. Périodes d'absences ou d'arrêt de travail.....	10
6. Droit individuel à la formation (DIF).....	10
7. Abondement accident du travail / Maladie professionnelle AT/MP.....	11
8. Dotation salarié licencié.....	12
9. Droits correctifs.....	12
10. Droits supplémentaires.....	12
11. Résidents des DROM / COM.....	13
12. Salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).....	14

FICHE 2 : Les Transitions collectives (Transco) 16

1. Du côté des salariés.....	16
2. Du côté des employeurs.....	17
3. Projets de reconversion et procédures pour le salarié.....	18
4. Parcours et accompagnement.....	19
5. Statut et sortie du dispositif.....	19
6. Élaboration de la liste des métiers porteurs.....	19

FICHE 3 : Le projet de transition professionnelle 22

1. Les conditions à remplir par le salarié.....	22
2. Les critères à respecter.....	23
3. Transitions Pro accompagne les salariés et veille au bon respect de ces critères.....	23
4. Les démarches à accomplir par le salarié.....	23
5. La rémunération pendant le congé de transition professionnelle.....	24
6. La prise en charge des frais pédagogiques et aides à la mobilité.....	24
7. Projet de transition professionnelle et contrat de travail.....	25
8. Financement du projet de transition professionnelle.....	25

FICHE 4 : Formation professionnelle : jurisprudence 29

1. Jurisprudences concernant la formation des salariés.....	30
2. Absence de formation : le salarié doit prouver un préjudice.....	32
3. Manquement de l'employeur à son obligation de formation au retour d'un congé parental et licenciement.....	32
4. Manquement de l'employeur à son obligation de formation au retour d'un congé parental et discrimination.....	33
5. Un employeur refuse qu'un salarié suive une formation en raison de son âge.....	33
6. Insuffisance de 2 formations en 8 ans.....	34
7. Maintien de l'employabilité : l'initiative appartient à l'employeur.....	34
8. Formation spécifique à la sécurité.....	34
9. Clause de dédit-formation et rémunération.....	35
10. Défaut d'entretien professionnel.....	36

Principe : la formation professionnelle est un outil majeur à la disposition de tous les actifs : salariés, indépendants, chefs d'entreprise ou demandeurs d'emploi. Elle permet de se former tout au long de son parcours professionnel, pour développer ses compétences et accéder à l'emploi, se maintenir dans l'emploi ou encore changer d'emploi.

La formation professionnelle est un outil à la disposition des salariés qui leur permet de se former tout au long de leur parcours professionnel pour :

- acquérir ou développer leurs compétences ;
- faire reconnaître leurs compétences, leurs connaissances et leurs aptitudes acquises dans l'exercice de votre métier ;
- s'adapter aux évolutions de poste ;
- se réorienter ;
- etc.

L'accès aux actions de formation professionnelle peut s'effectuer :

- à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de développement des compétences.
- à l'initiative du salarié, soit en mobilisant son compte personnel de formation, dans le cadre de projet de transition professionnelle, du bilan de compétences, de la validation des acquis de l'expériences (VAE), soit sur ses fonds propres dans le cadre d'un contrat de formation professionnelle.

Trois dispositifs permettent de réaliser un parcours professionnel :

- Le Compte personnel de formation (CPF)
- Les Transitions collectives (Transco)
- Le projet de transition professionnelle

ELUS DE CSE : UTILISEZ VOS DROITS !

Des consultations récurrentes pour rester acteur du dialogue social !

Le code du travail a organisé 3 grands rendez-vous annuels à l'attention des comités économiques et sociales qui est en droit de décider de se faire assister par un expert-comptable dans les situations suivantes (C. trav., art. L. 2315-78) :

- ☐ consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, etc. (C. trav., art. L. 231587 et L. 2312-24) ;
- ☐ consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (C. trav., art. L. 231588 et s. et L. 2312-25) ;
- ☐ consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail (C. trav., art. L. 231591 et L. 2312-26 et s.).

A défaut d'accord modifiant ces rendez-vous, le CSE doit être informé et consulté, chaque année, sur ces 3 thèmes. Ces 3 consultations sont organisées par la loi qui organise leur contenu et fait le lien avec les documents qui doivent être renseignés dans la BDES.

De manière synthétique :

- ☐ L'avenir de l'entreprise est traité lors des réunions sur les orientations stratégiques de l'entreprise : objectifs en termes d'activité, de résultat et d'emploi pour les 3 ans à venir. La GPEC - Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences y est naturellement intégrée.
- ☐ La situation économique et financière de l'entreprise va analyser les réalisations de la dernière année close (2020 pour une consultation en 2021) et les enjeux de l'année en cours (2021).
- ☐ La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi va identifier la situation de l'effectif dans l'entreprise (détails, mouvement, cause de départs, etc.), les conditions de travail (absentéisme, accident du travail, etc.), la formation et l'égalité professionnelle.

Attention ! Les délais pour rendre un avis sont encadrés par la loi. Cette dernière prévoit qu'une négociation doit permettre de définir les délais nécessaires.

A défaut d'accord, les délais de consultations sont :

- ☐ 1 mois,
- ☐ 2 mois si le CSE a recours à un expert,
- ☐ 3 mois lorsque la consultation se déroule à la fois au niveau du CSE-central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement et qu'une ou plusieurs expertises sont demandées.

Le temps est donc compté pour travailler sur ces sujets très vastes. C'est une des raisons pour lesquelles la loi a prévu la possibilité, pour le CSE, de recourir à un expert-comptable pour l'accompagner dans ces consultations récurrentes :

- ☐ Le CSE doit voter la désignation de l'expert-comptable au cours d'une réunion CSE à la majorité des élus titulaires.
- ☐ La direction ne peut s'opposer à ce vote ni imposer un expert-comptable. Le CSE est libre de son choix, bien que les honoraires soient pris en charge à 100 % par l'employeur (80 % pour les orientations stratégiques).
- ☐ Les moyens dont dispose l'expert-comptable sont bien plus étendus que ceux du CSE. Il n'est pas limité aux seuls documents de la BDES, mais a accès à ceux autorisés au Commissaire aux comptes.
- ☐ L'expert-comptable contribue à professionnaliser le CSE et d'accroître fortement sa crédibilité auprès de sa direction et des salariés qu'il représente.
- ☐ C'est un allier précieux, utile au CSE pour optimiser son rôle économique et social.



Sylvie VERCLEYEN
Expert-Comptable Associée

**Nous pouvons vous accompagner pour vous apporter
toutes les informations indispensables ; n'hésitez-pas à nous contacter !**

Des Experts au service des CSE

Expertise Comptable - Conseil & Assistance - Formation

www.groupe-legrand.com - info@groupe-legrand.com

PARIS : 01 42 25 30 30 - LYON : 04 37 69 74 55 - BORDEAUX : 05 56 56 42 70

FICHE 1

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Tout au long de sa vie active jusqu'à son départ à la retraite les salariés cumulent des droits à formation au titre de ses activités professionnelles mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

Le Compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, y compris en période de chômage, pour suivre une formation qualifiante ou certifiante.

IMPORTANT : le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (Dif). Les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du Dif. Ils doivent les intégrer au CPF avant le 1^{er} juillet 2021 pour les conserver.

Le compte personnel de formation (CPF) est accessible sur Mon compte formation.

The screenshot shows the 'Mon Compte Formation' website. At the top, there's a navigation bar with links: 'Recherche de formation', 'Mes droits formation', 'Mes dossiers de formation', 'Assistance', 'Conseil', and 'Connexion'. Below this is a warning banner about fraud. The main content area is split into two columns. The left column, titled 'JE CONSULTE ET J'UTILISE MES DROITS POUR LA FORMATION', features an eye icon and a button 'Je crée mon compte'. The right column, titled 'JE TROUVE UNE FORMATION ET JE M'INSCRIS', features a location pin icon, a search bar, and buttons for 'En centre de formation' and 'Formation à distance'. At the bottom of the right column is a field for 'Ville ou code postal' with a search arrow.

Le CPF recense les informations suivantes :

- les droits acquis par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite ;
- les formations dont peut bénéficier personnellement le salarié.

Il s'agit de formations visant notamment les objectifs suivants :

- acquisition d'une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ;
- acquisition du socle de connaissances et de compétences ;
- accompagnement pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- bilan de compétences ;
- création ou reprise d'une entreprise ;
- acquisition de compétences nécessaires à l'exercice des missions de bénévoles ou volontaires en service civique.

REMARQUE : un salarié peut utiliser son CPF pour financer le permis B (préparations à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire). Il faut que l'obtention du permis contribue à la réalisation de son projet professionnel ou à favoriser la sécurisation de son parcours professionnel. Et il faut qu'il ne fasse pas l'objet d'une suspension de son permis ou d'une interdiction de solliciter un permis (cette obligation est vérifiée par une attestation sur l'honneur).

Pour être prise en charge, la préparation au permis B doit être assurée par un établissement agréé et déclaré en tant qu'organisme de formation.

1. Les arnaques au CPF

ATTENTION : il ne faut jamais donner ses codes CPF. Ils sont propres et personnels. Les parrainages, les offres d'emploi conditionnées à l'utilisation du CPF ou toute autre sollicitation sont des pratiques frauduleuses. Pour utiliser son CPF, un seul site officiel moncompteformation.gouv.fr

Les escrocs se font passer généralement pour un organisme officiel ou prétendent appartenir à Mon compte formation, en contactant directement les salariés par téléphone. Ils utilisent différentes méthodes pour prendre le contrôle du compte et inscrire le salarié à une formation à son insu. Ses droits à formation sont ainsi débités de son compte.

L'hameçonnage est une des techniques frauduleuses destinées à leurrer l'internaute ou l'utilisateur par l'envoi de faux messages (courriels ou SMS) ou l'émission d'appels téléphoniques en se faisant passer pour des tiers de confiance (*banques, administrations, fournisseurs d'énergie, sites e-commerce, réseaux sociaux, organismes de formation,...*).

Le but de ce type d'attaque est de voler des informations personnelles ou professionnelles (*identifiant/mot de passe, données bancaires, informations d'état civil,...*) pour en faire un usage frauduleux (*usurpation d'identité ou sur-tarification par rappel d'un numéro téléphone surtaxé par exemple*).

Il est donc recommandé de redoubler de vigilance lors de sa navigation sur internet. Pour tout besoin d'un accompagnement pour utiliser son compte formation, il faut contacter un conseiller en évolution professionnelle.

Si par mégarde un salarié a communiqué ses identifiants d'accès, à son compte formation ou France connect, par courriel ou par téléphone ou s'il a un doute :

- il doit modifier immédiatement son mot de passe d'accès au site ou France connect ;
- il doit consulter l'historique des actions ;
- il doit consulter les informations personnelles le concernant ;
- il doit consulter l'état de ses dossiers de formations ;

2. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Qu'une personne soit en activité, en recherche d'emploi ou porteur(se) de projets, elle peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

PRINCIPE : il s'agit d'un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé, réalisé par des professionnels en toute confidentialité, dans des structures désignées comme opérateurs du CEP.

Il permet de faire le point, de prendre du recul sur sa situation professionnelle, et de réaliser des choix éclairés en fonction de ses compétences actuelles ou à développer, de son parcours et de ses aspirations.

L'opérateur du CEP accompagne la personne dans l'expression et la mise en œuvre de ses projets, en lien avec les besoins économiques et sociaux de son territoire. Il facilite l'accès à la formation en identifiant avec elle, ses compétences, les qualifications et les formations répondant à ses besoins ainsi que les financements disponibles.

Le conseil en évolution professionnelle peut ainsi aider le salarié à choisir la ou les formation(s) professionnelle(s) à privilégier dans le cadre de son Compte Formation de manière sécurisée. Le salarié aura ainsi les clés pour choisir la formation qui sera réellement utile à ses aspirations.

C'est un soutien pour construire un projet ou le réaliser parce que les démarches ne sont pas toujours simples.

Ce dispositif est accessible à tous tout au long de son parcours professionnel : qu'il soit en recherche d'emploi, salarié, travailleur indépendant, artisan, profession libérale autoentrepreneur, intermittents du spectacle.

Ce service est assuré par des opérateurs CEP désignés pour le délivrer. Chaque personne doit s'adresser à l'opérateur qui correspond à sa situation :

- pour les demandeurs d'emploi : Pôle emploi
- pour les salariés : les opérateurs régionaux désignés par France Compétences
- pour les cadres en activité ou en recherche d'emploi : l'APEC
- pour les jeunes de moins de 26 ans : les Missions locales
- pour les personnes en situation de handicap : Cap emploi

A chacun son parcours et l'accompagnement adapté à sa situation professionnelle : un conseiller-référent aide à construire ou valider le projet de chaque personne en fonction de son environnement, l'évolution des emplois et métiers sur le territoire ainsi que les services et prestations susceptibles d'être mobilisés. Cet accompagnement se fait selon le rythme de chacun, lors d'entretiens qui peuvent être réalisés sur place ou à distance (*par téléphone ou visio*). Les opérateurs du CEP répondent tous au même cahier des charges ; ce qui garantit le même niveau d'accompagnement et de qualité quel que soit l'opérateur et le territoire.

A savoir : l'accompagnement d'une personne active dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle (CEP) est normalement réalisé sur son temps libre. C'est une démarche personnelle et individuelle. Les opérateurs proposent souvent des horaires adaptés pour réaliser les entretiens en dehors des heures de travail.

Les salariés sont informés par l'entreprise de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnel, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel dont le contenu peut s'articuler avec celui du conseil.

3. Règles générales d'alimentation

Les droits des salariés sont alimentés sur la base des déclarations sociales transmises par l'employeurs à la fin du 1er semestre 2021.

Depuis 2021, au titre des droits acquis en 2019, le compte est alimenté en euros. De 2015 à 2018, le compte était alimenté en heures.

Alimentation des droits selon la quotité et durée de temps de travail : pour un travail à mi-temps ou plus, sur l'ensemble de l'année, le compte est alimenté à hauteur de **500 €** maximum par an dans la limite d'un plafond total de **5000 €**.

Pour un travail en dessous d'un mi-temps sur l'ensemble de l'année, les droits sont calculés au prorata de l'activité du salarié.

EXEMPLES : un salarié a travaillé à temps plein du 1er janvier au 30 juin puis a été sans activité du 1^{er} juillet au 31 décembre. Il a effectué une durée de travail égale à la moitié de la durée légale sur l'ensemble de l'année. Son compte de droits CPF sera crédité de 500 €.

Un salarié a travaillé à mi-temps toute l'année et il a effectué une durée de travail égale à la moitié de la durée légale. Son compte de droits CPF sera crédité de 500 €.

Un salarié a travaillé à mi-temps du 1er janvier au 30 juin puis il a été sans activité du 1er juillet au 31 décembre et il a effectué une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale. Son compte sera crédité à due proportion de la durée de travail effectuée, soit 125 €.

Si un salarié conteste les déclarations effectuées par son employeur, il doit prendre contact avec lui pour qu'il procède à la régularisation.


RÉGULARISATION : chaque année, le compte est alimenté en droits en fonction du temps de travail effectué. La déclaration des données sociales que l'employeur effectue sert de base à l'alimentation du compte formation.

Si les droits nécessitent une mise à jour, le salarié peut effectuer une demande de régularisation auprès de son employeur.

Pour traiter la demande, l'employeur devra obligatoirement :

- saisir les informations dans le formulaire (2) directement à l'écran
- l'imprimer
- apposer cachet et signature
- le scanner
- le retourner en pièce jointe par courriel (MCF_Gestion-des-Droits-et-Formations@caissedesdepots.fr)

Toute demande incomplète est susceptible d'être rejetée.



**DEMANDE DE REGULARISATION DES DROITS
FORMATION SALARIE**

IMPORTANT : Document à compléter par l'employeur pour déclarer/modifier les périodes d'acquisition de droits formation. Si une régularisation doit être effectuée pour plus de 20 salariés, adressez un mail à : MCF_Gestion-des-Droits-et-Formations@caissesdesdepots.fr

Saisir les informations directement à l'écran avant de l'imprimer - Notice d'aide au remplissage page suivante

L'ENTREPRISE

Raison Sociale / Désignation	N° SIRET
La collectivité a changé de SIRET en cours d'année	Si oui, ancien SIRET
Personne à contacter :	Tél
Courriel	

LE SALARIE

N° Sécurité sociale	
Nom de naissance	Nom d'usage
Prénom	

LA DECLARATION
 Cette déclaration annule et remplace les précédentes sur la période indiquée
PERIODES D'ACTIVITE → Ne pas déclarer l'année en cours, elle sera enregistrée à partir de la DADS/DSN
 → Ne pas saisir les années antérieures à 2015 -Elles ne seraient pas prises en compte-

• Si le salarié a un contrat de travail exprimé en heures ou en jours

Année	Période d'activité				Nature Contrat	Taux d'activité	Temps de travail effectué sur toute la période	Durée mensuelle du temps plein pour le poste	Exprimé en	
	du		au						Heures	Jours
	Jour	Mois	Jour	Mois						
					04	%				
					04	%				
					04	%				
					04	%				

• Si le salarié a un contrat de travail sans notion de temps (à la pique, à la vacation, à la tâche...)

Année	E Base brute fiscale de l'année
	€
	€
	€

Décret n°2014-1120 du 2 octobre 2014 : « Pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail, le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est fixé à 2080 fois le montant du salaire minimum horaire de croissance ».

ABSENCES OUVRANT DES DROITS FORMATION


Année	Période d'absence				Taux d'activité du salarié	Motif de la période d'absence ou de situation particulière
	du		au			
	Jour	Mois	Jour	Mois		
					%	Maternité/Adoption/Paternité/Accueil de l'enfant
					%	Maternité/Adoption/Paternité/Accueil de l'enfant
					%	Maternité/Adoption/Paternité/Accueil de l'enfant

L'employeur désigné ci-dessus certifie sur l'honneur l'exactitude des renseignements portés sur ce document :

Représenté par :
 Qualité du signataire :
 A le J

Cachet et signature - Obligatoires -

Conforme à la loi n°78-17 du 6/01/1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, vous êtes en droit d'obtenir communication et éventuellement rectification de toute information vous concernant et figurant dans nos fichiers



Alimentation des droits si le salarié a un contrat sans notion de temps de travail : si le salarié possède un contrat sans notion de temps de travail (rémunération au forfait, à la pique,...), le calcul de ses droits à formation est déterminé à partir de la rémunération brute annuelle indiquée dans la déclaration sociale.

Le montant de référence pour le calcul est fixé à 2 080 fois le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Ces éléments permettent d'apprécier le taux d'activité.

Dans le cas où celui-ci est égal ou supérieur à 50 %, l'alimentation se fait à hauteur de 500 € par an.

Dans le cas où celui-ci est inférieur à 50 %, l'alimentation s'effectue à due proportion entre la rémunération brute et le montant de référence.

Alimentation des droits avant la réforme de la Formation professionnelle : de 2015 à 2018, le compte était alimenté en heures. Pour une activité à temps complet, le salarié acquerrait 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un solde de 120 heures, puis 12 heures par an dans la limite d'un plafond de 150 heures.

La conversion des droits d'heures en euros a été réalisée en novembre 2019, sur la base de 15 € TTC par heure. Cette opération apparaît dans l'historique des droits du salarié.

DEMANDEUR D'EMPLOI : les périodes de chômage ne permettent pas d'acquérir des droits à formation. Toutefois un demandeur d'emploi peut utiliser ses droits déjà acquis pour se former.
 Les droits à formation sont alimentés sur la base des déclarations sociales transmises par l'employeur. De ce fait, les périodes de chômage ne permettent pas d'acquérir des droits à formation.

Le DIF ou droit individuel à la formation correspond au dispositif de formation professionnelle en vigueur jusqu'au 31/12/2014 pour les salariés du secteur privé avant son remplacement par le CPF. Moyennant l'accord de l'employeur, un salarié pouvait cumuler jusqu'à 20 heures de formation par an sur une période de 6 ans sans excéder 120 heures.

4. Salariés moins qualifiés

DÉFINITION : est considéré comme salarié moins qualifié si le salarié n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3, un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

En pratique, cette majoration concerne le salarié si son diplôme le plus élevé correspond au brevet des collèges.

Alimentation des droits des salariés moins qualifiés : pour un travail à mi-temps ou plus, sur l'ensemble de l'année, le compte est alimenté à hauteur de 800 € maximum par an dans la limite d'un plafond total de 8000 €.

Pour un travail en dessous d'un mi-temps sur l'ensemble de l'année, les droits sont calculés au prorata de l'activité.

Entre le 1^{er} janvier 2017 et 31 décembre 2018, les droits acquis étaient majorés à hauteur de 48 heures par an dans la limite d'un plafond total de 400 heures. Les heures acquises de 2015 à 2018 ont été converties à hauteur de 15 € par heure.

Déclaration du niveau de diplôme : pour bénéficier de cette majoration le salarié doit déclarer son niveau de diplôme en ligne.

La majoration débute l'année de déclaration. Ainsi, si le salarié déclare un niveau équivalent au brevet en 2020, ses droits seront majorés lors de l'alimentation 2021 au titre des droits 2020.

5. Périodes d'absences ou d'arrêt de travail

Certaines absences peuvent permettre de continuer d'acquérir des droits à formation, sont concernées les absences suivantes :

- Congés de maternité, de paternité et d'adoption
- Congés payés
- Congés de présence parentale, de proche aidant
- Congé parental d'éducation
- Absences à la suite d'un accident de trajet
- Absences à la suite d'une maladie professionnelle
- Absence à la suite d'un accident du travail ou de service

Ces éléments sont également transmis par l'employeur lors des déclarations sociales effectuées par ce dernier.

Si le salarié conteste les déclarations effectuées par son employeur, il doit prendre contact avec lui pour qu'il procède à la régularisation.

6. Droit individuel à la formation (DIF)

Certaines absences peuvent permettre de continuer d'acquérir des droits à formation, sont concernées les absences suivantes :

PRINCIPE : les droits acquis au titre du DIF ne sont pas perdus. Le salarié doit pour cela saisir le solde de ces heures avant le 30 juin 2021 et joindre la pièce justificative directement en ligne sur son compte formation.

Les droits DIF ne sont plus modifiables une fois le premier dossier de formation validé. En cas de contestation, il doit contacter *Mon compte formation* via le formulaire de contact, objet : mes droits DIF

Trouver son solde d'heures DIF : l'employeur avait pour obligation d'indiquer au salarié le solde d'heures DIF par écrit, au plus tard le 31 janvier 2015.

Le salarié trouvera cette information sur :

- son bulletin de salaires de décembre 2014 ou janvier 2015
- une attestation de droits DIF fournie par l'employeur
- son dernier certificat de travail

Si le salarié n'a plus ce document, et ne peut plus l'obtenir, il doit contacter le service de gestion de Mon compte formation via le formulaire de contact en sélectionnant le motif : saisie des heures DIF.

Pour permettre la pérennité de ses droits DIF, le salarié doit les saisir sur son espace avant le 30 juin 2021	
Les heures DIF renseignées sont converties automatiquement en euros selon un taux de conversion de 15 €/heure	
A compter du 1 ^{er} juillet, ces heures seront automatiquement intégrées dans son compte CPF, selon le même taux et dans la limite de 5000 €	
Employeurs successifs entre le 1 ^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2014	Seule l'attestation fournie par le dernier employeur en date est valable
Le salarié a travaillé simultanément pour plusieurs employeurs à la date du 31 décembre 2014	Le salarié additionne les heures indiquées sur les attestations de chacun des employeurs.
Déclaration de plus de 120 heures	Le salarié saisit 120 heures et télécharge l'attestation DIF
	Le salarié contacte Mon Compte Formation via le formulaire de contact en sélectionnant le motif : saisie de mes heures DIF
	Le salarié indique dans le message, le nombre d'heures à prendre en compte
	Le service gestion reprendra contact avec le salarié pour lui demander l'accord collectif justifiant les heures à prendre en compte
Si les droits DIF ont déjà été renseignés et utilisés pour un précédent dossier, le salarié n'a plus accès à cette fonctionnalité	
Si le salarié conteste cette saisie, il est invité à contacter le service de gestion via le formulaire de contact en sélectionnant le motif : saisie des heures DIF	

7. Abondement accident du travail / Maladie professionnelle AT/MP

Si le salarié a reçu une notification de son taux d'invalidité de la CNAM et ce taux est supérieur à 10 %, il peut bénéficier de droits supplémentaires, à hauteur de 7500 € maximum, mobilisables en plusieurs fois.

Ces droits constituent un abondement, dans le cadre d'un projet de formation.

Pour demander leur mobilisation en complément de ses droits à formation, le salarié doit donc avoir identifié la formation qu'il souhaite réaliser et son projet doit avoir été validé par un Conseiller en Évolution Professionnelle (CEP).

Pour prendre contact avec un CEP, le salarié doit consulter le site mon-cep.org.

Cet abondement est fractionnable : le salarié pourra donc le mobiliser en plusieurs fois, dans le cadre de plusieurs dossiers de formation.

Pour demander la mobilisation de ses droits AT/MP, le salarié doit impérativement transmettre aux services Mon Compte Formation :

- la copie de sa notification délivrée par la CNAM, émise après le 01/01/2019.
- l'attestation remise par son CEP validant son projet et confirmant que son projet vise à accéder à une reconversion professionnelle.

Pour cela le salarié contacte Mon Compte Formation, une fois connecté à son espace personnel, par le biais du formulaire de contact.

Si le salarié est en arrêt de travail, il doit obtenir l'accord de sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) pour bénéficier du maintien du versement de ses indemnités journalières.

L'acceptation de sa demande de formation via Mon compte formation ne vaut pas validation par la CPAM.

8. Dotation salarié licencié

Un salarié est licencié par son employeur à la suite d'un refus d'une modification de son contrat de travail. En application d'un accord de performance collective (APC), il bénéficie d'une dotation d'un montant de 3000 € minimum.

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement pour procéder au paiement. A réception du paiement de l'employeur, la dotation est attribuée, de manière pérenne sur le compte, dans un délai d'une semaine.

Le salarié a la possibilité de mobiliser ces droits, au même titre que ses autres droits, pour s'inscrire à une formation. (Article L 2254-2 et Article R 6323-3-2)

9. Droits correctifs

Un salarié doit bénéficier tous les 2 ans d'un entretien professionnel, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Cet entretien, initié par l'employeur, doit permettre de faire le bilan sur :

- les perspectives d'évolution professionnelle ;
- sa motivation ;
- ses besoins d'accompagnement et/ou de formation.

L'entretien professionnel se distingue de l'entretien annuel d'évaluation qui permet de faire de bilan de l'année écoulée (bilan et activités réalisées au regard des objectifs fixés).

Tous les 6 ans, l'employeur doit rédiger un document faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié et s'assurer qu'au cours des 6 dernières années le salarié a :

- bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans et si besoin au retour de certaines absences ;
- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certifications ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle :
 - la progression salariale d'un salarié s'apprécie à la fois au niveau individuel et/ou au niveau collectif,
 - la progression professionnelle comprend la progression verticale, au niveau des différents échelons hiérarchiques, et la mobilité horizontale, qui consiste en une progression en termes de responsabilités ou en un changement de métier.

En cas de non-respect de ces obligations, l'employeur doit verser une dotation dite droits correctifs d'un montant de 3000 € que le salarié soit à temps plein ou temps partiel.

A réception du paiement de l'employeur, la dotation est attribuée, de manière pérenne sur le compte, dans un délai d'une semaine.

Le salarié a la possibilité de mobiliser ces droits, au même titre que ses autres droits, pour s'inscrire à une formation. (Article L 6323-13 et Article R 6323-3)

REMARQUE : dans le cadre du contexte de l'épidémie de COVID-19, l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 prévoit 2 adaptations :

- Les entretiens prévus en 2020, faisant l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel pourront avoir lieu jusqu'au 31 décembre 2020
- Les dispositions qui prévoient une dotation de droits correctifs au Compte Formation du salarié sont suspendues en 2020. Elles s'appliqueront de nouveau à partir du 1^{er} janvier 2021.

10. Droits supplémentaires

Dans le cadre d'un accord collectif prévoyant une alimentation du compte plus favorable, l'employeur peut verser au salarié des droits formation supplémentaires.

Ces droits sont versés en complément des droits acquis au titre de l'activité professionnelle.

A réception du paiement de l'employeur, la dotation est attribuée, de manière pérenne sur le compte, dans un délai d'une semaine.

Le salarié a la possibilité de mobiliser ces droits, au même titre que ses autres droits, pour s'inscrire à une formation. (Article L 6323-11 al.4 et Article R 6323-2)

11. Résidents des DROM / COM

Le lieu de résidence et/ou de travail du salarié détermine l'éligibilité à Mon compte formation.

Départements et régions d'outre-mer	Guadeloupe	Éligible à Mon Compte Formation
	Martinique	Éligible à Mon Compte Formation
	Guyane	Éligible à Mon Compte Formation
	La Réunion	Éligible à Mon Compte Formation
	Mayotte	Éligible à Mon Compte Formation depuis le 1 ^{er} janvier 2019
Les collectivités d'outre-mer	Saint-Barthélemy	Éligible à Mon Compte Formation
	Saint-Martin	Éligible à Mon Compte Formation
	Saint-Pierre-et-Miquelon	Éligible à Mon Compte Formation
	Wallis-et-Futuna	N'est pas éligible à Mon Compte Formation
	Polynésie française	N'est pas éligible à Mon Compte Formation
	Nouvelle-Calédonie	N'est pas éligible à Mon Compte Formation

12. Salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Les salariés sont reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ils sont :

- travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L' 146-9
- victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- bénéficiaires mentionnés à l'article L 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- bénéficiaires mentionnés aux articles L 241-3 et L 241-4 du même code ;
- titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- titulaires de la *carte mobilité inclusion* portant la mention invalidité définie à l'article L 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Depuis 2019, si un salarié est bénéficiaire de l'obligation d'emploi, il bénéficie d'une majoration de 300 € de ses droits dans la limite d'un plafond annuel de 800 € par an et d'un plafond total de 8000 €.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, si un salarié a fait connaître sa situation à son employeur, il n'a aucune démarche à effectuer. Sa situation est mise à jour via les déclarations sociales. Si le salarié n'a pas souhaité faire connaître son statut de travailleur handicapé à son employeur, il a la possibilité de déclarer sa situation sur le site *Mon compte formation*.

Cette déclaration reste strictement confidentielle et n'est utilisée que dans le cadre de l'alimentation du CPF. Seules les périodes postérieures au 01/01/2019 sont acceptées. Le salarié peut saisir et joindre plusieurs périodes. L'alimentation de la majoration pour l'année 2019 a été effectuée à l'automne 2020.



apgis

**Nous
sommes
à vos côtés**

www.apgis.com



Prévoyance

Santé



Solidarité



FICHE 2

TRANSITIONS COLLECTIVES (TRANSCO)

PRINCIPE : *transition collective* est un dispositif qui s'adresse à des salariés dont l'emploi est fragilisé, qui se positionne vers un métier porteur localement. Il a pour objectif d'organiser une transition d'un métier vers un autre en évitant un licenciement

Déployé depuis le 15 janvier 2021, transitions collectives est un nouveau dispositif co-construit avec les partenaires sociaux qui permet aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et d'accompagner les salariés à se reconvertir de manière sereine, préparée et assumée dans leur bassin de vie.

Tout en conservant leur rémunération et leur contrat de travail, les salariés bénéficient d'une formation financée par l'État, dans le but d'accéder à un métier porteur dans le même bassin de vie.

À l'issue de son parcours de formation, le salarié s'oriente vers un métier porteur de son territoire, en évitant une période de chômage

Transitions collectives est un levier pour éviter les licenciements	
Objectif	accompagner par des formations certifiantes la reconversion des salariés et faciliter leur recrutement par des entreprises ayant des besoins en compétences
Public visé	salariés dont l'emploi est menacé qui s'orientent vers des métiers porteurs au niveau local
Financement	500 millions d'euros mobilisés par l'État dans le cadre du FNE-Formation
Prise en charge	rémunération du salarié et coût pédagogique des formations certifiantes à hauteur de 100 % pour les entreprises de moins de 300 salariés, de 75 % pour les entreprises de 300 à 1000 salariés, de 40 % pour les entreprises de plus de 1000 salariés

1. Du côté des salariés

LES 4 ÉTAPES DU PARCOURS DE RECONVERSION

1	Une réunion d'information est proposée aux salariés par l'entreprise. Le salarié peut aussi contacter le service des ressources humaines (RH) ou un conseiller en évolution professionnelle (CEP) qui l'accompagnera dans la définition et la construction de son parcours de reconversion
2	Avec le CEP, le salarié élabore son parcours de reconversion avec une formation adaptée, en fonction des métiers identifiés comme porteurs sur le territoire d'exercice de son activité. Il dépose sa demande auprès de l'association Transitions Pro de sa région
3	Le salarié bénéficie d'une validation des acquis de son expérience ou d'une formation certifiante financée par l'État correspondant à ses besoins, d'une durée maximale de 24 mois tout en conservant sa rémunération
4	À l'issue de sa formation, le salarié concrétise son projet au sein du secteur professionnel identifié dans le cadre de son parcours de reconversion ou il réintègre son poste de travail (ou un poste équivalent) au sein de son entreprise

LES CONDITIONS POUR RECOURIR À TRANSITIONS COLLECTIVES

Salarié concerné par un métier dont l'avenir est incertain et choisir de se tourner vers un métier porteur sur son territoire	
Salarié en CDI (<i>et non concerné par une décision de rupture de contrat de travail</i>), en CDD ou être titulaire d'un contrat de travail avec une entreprise de travail temporaire	
Respecter les conditions d'ancienneté suivantes	Avoir au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise
	Être titulaire d'un contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire, justifiant d'une ancienneté de 1 600 heures travaillées dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire
Être accompagné(e) dans son projet par un conseiller en évolution professionnelle (CEP)	
Avoir pris contact avec un organisme de formation afin de personnaliser son parcours de formation en fonction de ses acquis professionnels	
Avoir formalisé un accord avec l'employeur afin que le salarié s'engage dans une démarche de Transitions collectives et bénéficie de son autorisation d'absence au titre du congé de transition professionnelle	

2. Du côté des employeurs

Entreprise en difficulté	Entreprise en besoins de recrutement
L'entreprise fait face à des mutations sectorielles ou à une baisse d'activité durable	L'entreprise a des besoins de recrutement sur des métiers porteurs (<i>transition écologique, numérique, santé, soins, etc</i>)
L'entreprise a besoin d'anticiper sur l'avenir pour rester compétitive et elle souhaite accompagner sereinement plusieurs salariés dont les métiers sont impactés par ces transformations	L'entreprise peut être une entreprise d'accueil pour les salariés souhaitant se reconvertir

3 ÉTAPES POUR METTRE EN PLACE TRANSITIONS COLLECTIVES DANS L'ENTREPRISE

1	Identifier les métiers fragilisés au sein de l'entreprise	Quelle que soit sa taille, l'entreprise doit inscrire la liste des métiers identifiés comme fragilisés dans un accord-type gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) qui permet à la direction des ressources humaines d'avoir une vision de l'évolution des métiers de l'entreprise
		L'entreprise dépose ensuite cet accord et l'enregistre en ligne
		Les entreprises qui en ont besoin peuvent être accompagnées par leur OPCO pour identifier les métiers fragilisés
2	Informers les salariés susceptibles d'être éligibles à ce parcours de formation	Une réunion d'information est assurée par l'un des opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP) qui peut ensuite épauler les salariés dans l'analyse de leur situation, la formulation de leurs attentes, l'élaboration puis la mise en œuvre de leur parcours de reconversion
3	Déposer le dossier de Transitions collectives	Le dossier est déposé auprès de l'association Transitions Pro compétente de la région où est située l'entreprise, avec l'appui de l'OPCO, le cas échéant

Plusieurs acteurs sont à l'écoute des employeurs et à celle des salariés :

- l'opérateur de compétences (OPCO) : accompagnement dans l'entrée du dispositif et dans l'identification des emplois fragilisés
- l'association Transitions Pro : pour faciliter le recours au dispositif et fluidifier l'organisation des parcours des salariés
- les services de l'État (DIRECCTE).

Des conseillers en évolution professionnelle (CEP) sont mobilisés pour accompagner les salariés gratuitement dans la construction de leur parcours de reconversion. Les salariés peuvent les contacter sur mon-cep.org ou apec.fr pour les cadres.

L'État prend en charge la rémunération des salariés (y compris les charges sociales légales et conventionnelles) et le coût pédagogique des formations certifiantes d'une durée maximale de 24 mois. La prise en charge des salaires à 100 % est limitée à un plafond de 2 fois le Smic, 90 % au-delà de ce plafond.

Selon la taille de l'entreprise, l'employeur devra s'engager à financer un reste à charge dans les conditions suivantes :

	Financement FNE Relance	Reste à charge entreprise
Entreprises de moins de 300 salariés	100 %	Aucun reste à charge
Entreprises de 300 à 1000 salariés	75 %	25 %
Entreprises de plus de 1000 salariés	40 %	60 %

Les opérateurs de compétences (OPCO), chargés d'accompagner la formation professionnelle, remplacent les anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Les OPCO ont pour mission :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - * établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
 - * déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
 - * les accompagner dans leur mission de certification (*construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée*) ;
- 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 ;
 - * 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

3. Projets de reconversion et procédures pour le salarié

Le projet de reconversion du salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- comporter une ou plusieurs actions de formation certifiante (ou de VAE), de 24 mois ou 2 400 heures maximum, aboutissant à une certification professionnelle enregistrée au RNCP, à l'acquisition d'un ou plusieurs bloc(s) de compétences, à une certification enregistrée au répertoire spécifique. La formation ne peut pas viser l'adaptation au poste de travail, à l'évolution des emplois, ni le maintien dans l'emploi y compris par un développement des compétences en lien avec le poste occupé.
- permettre l'accès à un métier dit porteur dans la région.

Le salarié intéressé doit :

- être accompagné par un opérateur du CEP ;
- avoir réalisé une action de positionnement préalable auprès d'un prestataire de formation afin d'identifier ses acquis professionnels et déterminer la durée des formations nécessaires ;
- obtenir une autorisation d'absence au titre d'un congé de transition professionnelle à demander par écrit, à son employeur, au plus tard 120 jours à l'avance pour une absence continue d'au moins 6 mois, ou bien 60 jours à l'avance pour une absence plus courte ou à temps partiel. L'employeur doit donner sa réponse dans les 30 jours.

L'accord entre l'employeur et le salarié pour s'engager dans Transco doit être formalisé par écrit.

4. Parcours et accompagnement

Tous les salariés concernés peuvent participer à une réunion d'information collective assurée par l'un des opérateurs du CEP et Transitions Pro. Les salariés volontaires doivent être accompagnés par un opérateur du CEP (*sauf Pôle emploi et les missions locales*), pour faciliter leur projection vers d'autres métiers porteurs et pour garantir que leur projet est issu d'un consentement libre et éclairé.

Transitions Pro instruit et examine la demande de prise en charge au même titre qu'un projet de transition professionnelle.

Des actions de découverte et des PMSMP (Période de mise en situation en milieu professionnel) peuvent être organisées pour permettre au salarié de confirmer son projet et éventuellement d'obtenir une promesse d'embauche.

Le suivi de chaque salarié par le conseiller CEP doit être formalisé dans un document qui permet de consigner les différentes actions réalisées au cours de ce parcours (entretien, nom du référent...) et qui est remis au salarié.

L'accompagnement peut se poursuivre au-delà du parcours pendant la phase d'intégration chez le nouvel employeur. Un référent peut être désigné dans l'entreprise pour suivre la mise en œuvre des parcours de transitions collectives engagés par les salariés.

Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) : permet aux travailleurs, demandeurs d'emploi ou à d'autres personnes en parcours d'insertion de se confronter à une situation réelle de travail pour : découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel, ou initier une démarche de recrutement.

Pour un salarié, elle permet de tester des choix de réorientation, des aptitudes à des métiers, des entreprises.

Les PMSMP sont ouvertes sur prescription à toute personne quels que soient son statut ou son âge, dès lors qu'elle fait l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé : personnes sans activité en parcours d'insertion, personnes en activité engagées dans une démarche d'insertion ou de réorientation professionnelle.

5. Statut et sortie du dispositif

Le bénéficiaire reste salarié de son entreprise. Sa formation (et les frais annexes) est financée au titre du Plan de développement des compétences de son entreprise avec l'appui des aides publiques à l'employeur. Il n'a pas à engager son CPF dans le cadre de son parcours.

À l'issue de la formation, il peut choisir de rester dans son entreprise d'origine ou s'orienter vers le métier ou secteur professionnel lié à sa reconversion. Il peut ainsi réintégrer son poste ou un poste équivalent.

S'il choisit de quitter son entreprise pour trouver un emploi correspondant à son parcours de reconversion, il peut bénéficier des offres de service de Pôle emploi, de plateformes de transitions professionnelles ou de tout autre acteur mobilisé au niveau du territoire.

6. Élaboration de la liste des métiers porteurs

Dans le cadre du dispositif Transition collective, des listes doivent permettre d'identifier les métiers porteurs sur les territoires afin d'orienter prioritairement le financement des parcours de salariés entrés dans ce nouveau dispositif vers ces métiers. Il peut notamment s'agir des métiers en difficulté de recrutement sur les territoires.

La liste des métiers porteurs doit permettre au salarié qui s'engage dans la démarche d'être sécurisé sur ses perspectives d'embauche à l'issue de la formation et pour l'État de s'assurer que la formation financée permettra une embauche rapide.

Au niveau régional, les premières listes des métiers prioritaires ont été établies pour le 28/12/2020. Elles pourront être déclinées à l'échelle des bassins d'emploi, le cas échéant, selon le choix des territoires. Les listes établies en 2020 pourront être complétées/amendées en 2021 à une maille territoriale plus fine.

Ces premières listes seront remontées par chaque DIRECCTE à la DGEFP. Elles seront communiquées aux ATPPro, OPCO, aux CEP et seront publiées sur les sites des DIRECCTE et des préfectures.

Références :

- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Décret n° 2020-88 du 5 février 2020 relatif à la déconcentration de décisions administratives individuelles et à la simplification de procédures dans les domaines du travail et de l'emploi
- Décret n° 2019-1439 du 23 décembre 2019 relatif aux modalités de versement de la rémunération dans le cadre d'un projet de transition professionnelle et aux missions des commissions paritaires interprofessionnelles régionales
- Décret n° 2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle
- Décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences

Santé, Sécurité et conditions de travail : le changement, ça se prépare et ça s'accompagne



Hugo Crimersmois
Directeur adjoint

Dans un contexte de crise sanitaire et de crise socio-économique, nombreux sont les changements impactant les entreprises, tant d'un point de vue organisationnel que d'un point de vue structurel et fonctionnel.

Les premiers concernés par ces changements sont les salariés, qui subissent les aléas du contexte sanitaire, des réorganisations et voient dans certains cas diminuer les effectifs dans leurs entreprises. Les premiers à être confrontés aux conséquences de ces changements sur les salariés sont les représentants du personnel qui voient leur charge de travail dans leur vie d'IRP augmentée de manière significative.

Vous êtes au premier plan pour assister et accompagner ces changements. En tant que représentants du personnel, vous êtes à la fois sollicités par les salariés pour, entre autres, répondre à leurs questions (quand c'est possible) et pour faire face à leurs souffrances, et à la fois sollicités par les directions pour analyser des projets de réorganisation et émettre un avis au nom des salariés. Concernant ce dernier point, rappelons qu'il est difficile de se projeter dans des futures conditions de travail au travers d'une présentation de projet sur papier et que le diable se cache dans les détails.

Fort de ces constats, une question peut se poser : vous vous occupez des autres, mais qui s'occupe de vous ?

Il est nécessaire de se faire aider et accompagner dans l'analyse de ces projets, notamment au travers d'expertise CSE ou de missions de conseils.

La FGTA-FO s'est dotée d'un réseau de partenaires spécialisés dans différents domaines qu'elle met à votre disposition pour vous accompagner. Dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le cabinet DOH est à votre disposition.

Entreprise familiale, à taille humaine et dotée d'une équipe pluridisciplinaire d'ergonomes, de psychologue du travail, de spécialistes RH, de spécialiste en santé au travail et d'ingénieurs, DOH Consultants est agréé expert et formateur CSE sur le volet Santé, Sécurité, et Conditions de Travail et est un partenaire historique de la FGTA-FO. A titre d'exemple, **la FGTA-FO et le cabinet DOH ont été pionniers en mettant en place il y a quelques années un projet portant sur la prévention des risques psychosociaux des IRP en partenariat avec L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)**. Ce projet a abouti à une formation proposée par l'INACS.

L'INACS, centre de formation de la FGTA-FO, en partenariat avec le cabinet DOH, propose un ensemble de formations dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail telles que : la formation SSCT, la formation à la prévention des risques psychosociaux, la formation à l'ergonomie, la formation au Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)... autant d'outils mis à votre disposition pour vous aider à préparer et à accompagner le changement.

Vous pouvez retrouver la liste complète des formations proposées sur le site Internet de l'INACS et l'ensemble de nos prestations sur le site Internet de DOH Consultants.

www.inacs.fr

www.dohconsultants.com

FICHE 3

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

PRINCIPE : depuis le 1^{er} janvier 2019, le Projet de Transition Professionnelle (PTP) remplace le CIF (Congé Individuel de Formation). Le Projet de Transition Professionnelle permet aux salariés de s'absenter de leur poste et de suivre une formation certifiante pour changer de métier ou de profession. Cette formation peut être réalisée sur ou en dehors du temps de travail.

Les formations prises en charges dans le cadre d'une demande de PTP sont des formations certifiantes, éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF) et qui répondent aux critères suivants :

- Formations inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)
- Blocs de compétences faisant partie de ces formations permettant l'obtention d'un titre
- Formations inscrites au répertoire spécifique établi par France Compétences

Les formations sans visée professionnelle ne peuvent pas être prises en charge, de même que les formations préparatoires à un concours et les congés examens.

Durant le Projet de Transition Professionnelle, Transitions Pro s'engage à maintenir le salaire et les frais pédagogiques sous certaines conditions. Si le Projet de Transition Professionnelle est un dispositif de financement auquel peuvent prétendre les salariés, l'accord de financement n'est pas acquis et dépend du budget alloué.

REMARQUE : dans le cadre d'évolution de l'épidémie du COVID-19, le ministère du Travail a publié un questions-réponses à destination des stagiaires en projet de transition professionnelle.

1. Les conditions à remplir par le salarié

Conformément au décret n° 2018-1332 du 28 décembre 2018 relatif à l'utilisation du compte personnel de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, les demandeurs doivent :

- Être en CDI (et non concerné par une décision de rupture de contrat de travail) au moment de la demande, justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle.
- Ou être en CDD au moment de la demande, justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs, ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois (sauf contrats spécifiques).
- Ou être titulaire d'un contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire, justifiant d'une ancienneté de 1 600 heures travaillées dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire.

a. Cas particulier du salarié en CDD

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, qui bénéficie d'un projet de transition professionnelle, peut bénéficier du maintien de sa rémunération.

Celle-ci est versée par la CPIR lorsque l'action de formation est réalisée après le terme du contrat de travail à durée déterminée.

Dans ce cas, le salarié doit effectuer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) agréée sur son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail pendant l'exécution de son contrat de travail.

L'action de formation devra débiter au plus tard 6 mois après le terme du CDD du demandeur. Dans ce cas de figure, la rémunération lui est versée directement par la CPIR.

b. Cas particuliers des salariés intérimaires et intermittents du spectacle

Les salariés intérimaires et intermittents du spectacle en projet de transition professionnelle bénéficient de conditions spécifiques d'ouverture du dispositif.

Pour ces publics, la demande de prise en charge d'un projet de transition professionnelle pourra être adressée à la CPIR dans les 4 mois après la fin du dernier contrat de travail. L'action de formation devra toutefois débuter dans les 6 mois après le terme du dernier contrat de travail, dans les mêmes conditions que pour les dispositions prévues pour les salariés en CDD.

La rémunération du salarié intermittent du spectacle en projet de transition professionnelle est versée directement par la CPIR.

2. Les critères à respecter

Les dossiers sont évalués en fonction de trois critères principaux :

- la cohérence du Projet de Transition Professionnelle destinée à permettre de changer de métier ou de profession ;
- la pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagées à l'issue du bilan de positionnement préalable ;
- les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région.

3. Transitions Pro accompagne les salariés et veille au bon respect de ces critères

Il s'assure également que la formation soit :

- certifiante ;
- éligible au Compte Personnel de Formation, inscrite au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) ou inscrite au RSCH (Répertoire spécifique des certifications et habilitations).

Une fois le dossier finalisé et déposé à Transitions Pro, celui-ci traitera :

- le chiffrage des coûts ;
- l'évaluation de la motivation par des référents parcours de formation.

Enfin, Transitions Pro présentera le dossier à la Commission Paritaire Interrégionale (CPIR). Pour connaître les modalités d'envoi du dossier, les délais de dépôts et les conditions de la prise en charge financière, les salariés doivent contacter l'organisme Transitions Pro de leur région.

4. Les démarches à accomplir par le salarié

Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de plus de 6 mois	Le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation
Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel	Le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation
L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé	
En l'absence de réponse de l'employeur dans le délais imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit	

L'employeur peut refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

L'employeur peut proposer un report du congé, dans la limite de 9 mois, dans les cas suivants :

- s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (*avec consultation Comité social et économique*),
- pour effectifs simultanément absents.

5. La rémunération pendant le congé de transition professionnelle

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR), appelées associations Transitions Pro (ATpro), sont chargées de prendre en charge financièrement les projets de transition professionnelle des salariés.

Le salarié doit déposer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à l'Association Transitions Pro (ATpro) agréée sur son lieu de résidence principale ou son lieu de travail, pendant l'exécution de son contrat de travail.

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle peut bénéficier d'une rémunération, dès lors qu'il a obtenu l'accord de la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR). Cette rémunération est conditionnée à l'assiduité du salarié à la formation ou au stage demandés pour obtenir la certification visée.

Salaire de référence	Durée de la formation	
	≤ à un an ou ≤ 1 200 heures	> à un an ou > 1 200 heures
< 2 x le Smic	100 % du salaire de référence	100 % du salaire de référence au-delà d'un an
≥ 2 x le Smic	90 % du salaire de référence Plancher : 2 x le Smic	60 % du salaire de référence au-delà d'1 an - Plancher : 2 x le Smic

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles sont versées directement au salarié par l'employeur, qui sera ensuite remboursé par la CPIR.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur continue également à verser directement la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles à son salarié parti en formation. Il peut toutefois, depuis le 1^{er} mars 2020, demander à la CPIR le versement d'avances sur le remboursement de la rémunération.

Pour les salariés des particuliers employeurs, la rémunération est versée directement par la CPIR.

La CPIR peut également prendre en charge les frais de transport, de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui exécute un projet de transition professionnelle.

6. La prise en charge des frais pédagogiques et aides à la mobilité

Les frais pédagogiques peuvent être pris en charge en tout ou partie par Transitions Pro, selon 2 règles cumulatives :

- plafonnement du coût pédagogique total : 18 000,00 HT soit 21 600,00 TTC
- plafonnement du coût horaire : 27,45 HT soit 32,94 TTC

En sus des 2 règles cumulatives, un laissé à charge au titre des coûts pédagogiques est appliqué si le salaire moyen de référence est supérieur à 2 fois le SMIC :

- si le salaire moyen de référence est entre 2 à 3 fois le SMIC : laissé à charge au titre des coûts pédagogiques de 5 % de la rémunération brute prise en charge par Transitions Pro
- si le salaire moyen de référence est supérieur à 3 fois le SMIC : laissé à charge au titre des coûts pédagogiques de 10 % de la rémunération brute prise en charge par Transitions Pro

L'aide à la mobilité (frais annexes) est un forfait global de prise en charge des frais de déplacement, d'hébergement et de repas.

Elle peut être octroyée selon les conditions suivantes :

- pour les périodes réalisées au sein de l'organisme de formation : calcul de la différence de distance entre les trajets Domicile - Lieu de Travail et Domicile - Lieu de formation
- pour les périodes d'application en entreprise : calcul de la différence de distance entre les trajets : Domicile - Lieu de Travail et Domicile - Lieu de stage pratique

Si la différence de distance est supérieure ou égale à 20 kms pour un trajet (aller simple), l'octroi d'une aide à la mobilité est possible selon les barèmes suivants :

Barème 1	20 kms < Distance > 49 kms	8 € / jour réel de présence
Barème 1	20 kms < Distance > 49 kms	8 € / jour réel de présence
Barème 3	Distance > 300 kms	19 € / jour réel de présence
Barème 3bis*	Distance > 300 kms	25 € / jour réel de présence
*Villes de plus de 200 000 habitants : Paris – Lyon – Marseille – Toulouse – Nice – Nantes – Strasbourg – Montpellier Bordeaux – Lille et Rennes		

Le calcul du nombre de kilomètres s'effectue via le site Mappy avec comme option Itinéraire le plus court et de ville à ville.

Cas particulier n°1	our les personnes dont le salaire est inférieur à 1 000 € brut par mois, le versement de l'aide à la mobilité est systématique et sans condition de distance, sur la base minimale du barème 1. Si la distance est supérieure à 49 kms, il faut se reporter aux barèmes supérieurs (barème 2, 3 ou 3 bis) qui s'appliqueront
Cas particulier n°2	Pour les personnes ayant choisi un organisme de formation hors région Auvergne Rhône-Alpes, alors qu'un centre de formation dans la région Auvergne Rhône-Alpes est en capacité à dispenser cette même formation, la distance se calcule avec le centre de formation de la région Auvergne Rhône-Alpes

7. Projet de transition professionnelle et contrat de travail

Pendant le projet de transition professionnelle, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : il bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le salarié doit donc justifier de sa présence en formation. À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, de l'ancienneté.

Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise : par exemple les primes (13ème mois, vacances, bilan ou gratifications) liées à l'ancienneté dans l'emploi.

Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Les actions de formation du projet de transition professionnelle s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier.

8. Financement du projet de transition professionnelle

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les associations Transitions Pro (ATpro) se sont substituées aux Fongecif.

Une CPIR est agréée dans chaque région et gérée par une association paritaire, administrée par un conseil d'administration composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Depuis le 6 février 2020, l'agrément des commissions est accordé par arrêté du préfet de région.

Ces commissions, qui sont des instances régionales dotées de la personnalité morale, sont gérées par une association paritaire administrée par un conseil d'administration dont les règles d'organisation et de fonctionnement sont définies par un accord national interprofessionnel (ANI) conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés.

Cet ANI a proposé un changement d'appellation des commissions paritaires qui ont ainsi été renommées associations Transitions Pro (ATpro) suivi du nom de la région considérée.

Dix-huit associations paritaires Transitions Pro sont identifiées

1. ATpro Auvergne-Rhône Alpes (ARA)	Immeuble Open 6 - 158 avenue Thiers - 69006 Lyon 70 rue des Alliés - 38100 Grenoble Pôle Gambetta - 4 avenue Marx Dormoy - 63000 Clermont-Ferrand	04 72 82 50 50
2. ATpro Bourgogne - Franche Comté	Antenne de Dijon : 6 rue Ez Penottes - 21000 Dijon Antenne de Besançon : 15 rue Xavier Marmier - 25000 Besançon	03 80 53 22 44 03 81 52 82 83
3. ATpro Bretagne	1a allée Ermengarde d'Anjou CS 14440 35044 Rennes Cedex	02 99 29 72 53
4. ATpro Centre -Val de Loire	931 rue de Bourges - 45130 Olivet	02 38 49 35 35
5. ATpro CORSICA	28 avenue Colonel Colonna d'Ornano Imm. Sampolo Bat A - 20000 Ajaccio	04 95 20 57 79
6. ATpro Grand Est	6 rue Cyfflé - le Trident - 54 000 Nancy	03 26 03 10 10
7. ATpro Guadeloupe	73 lotissement les hauts de Blachon - 97122 Baie Mahault	05 90 32 10 33
8. ATpro Guyane	971 route de Montjoly - 97354 Remire-Montjoly	05 94 35 75 87
9. ATpro Hauts-de-France	9, rue de l'Abbé Stahl - 59846 Marcq en Barœul Cédex	03 59 61 62 63
10. ATpro Île-de-France	Espace conseil, place Johann Strauss - 75010 Paris	01 44 10 58 58
11. ATpro Martinique	1 avenue Louis Domergue Montgéralde 97201 Fort de France Cedex	05 96 38 29 42
12. ATpro Mayotte	La Maison des services publics au sein des bureaux du GIP CARIF OREF - 97680 Combani	
13. ATpro Normandie	15 Avenue de Cambridge Zone CITIS - Immeuble Les Managers CS 50250 - 14209 Hérouville-Saint-Clair Cedex	02 35 07 95 55 02 31 46 26 46
14. ATpro Nouvelle Aquitaine	Siège social Bordeaux : Les Bureaux du Lac II - Immeuble M - rue Robert Caumont - 33 000 Bordeaux Site de Limoges : 25 cours Jean Pénicaud 87000 Limoges Site de Niort : 31 avenue de Verdun 79000 Niort	09 72 61 55 50
15. ATpro Occitanie	4 rue Giotto - 31526 Ramonville-Saint-Agne Cedex 10 rue Robert Schuman - Parc d'activité de la Peyrière - 34433 Saint-Jean-de-Védas	05 62 26 87 87
16. ATpro PACA	21 Bis rue des Phocéens - 13002 Marseille	04 91 13 93 80
17. ATpro Pays de la Loire	9 boulevard Alexandre Millerand BP 20135 44201 Nantes Cedex 2	0810 19 16 80
18. ATpro Réunion	5 rue André Lardy, bât C Zone d'affaires La Mare - 97438 Sainte-Marie	

Les missions des associations Transitions Pro (ATpro) sont :

- l'examen, l'autorisation et la prise en charge du projet de transition professionnelle (CPF de transition professionnelle) ;
- la vérification du caractère réel et sérieux du projet de reconversion des salariés démissionnaires ;
- l'information du public sur les organismes délivrant le conseil en évolution professionnelle - CÉP ;
- le suivi de la mise en œuvre du CÉP régional ;
- le contrôle de la qualité des formations dispensées dans le cadre d'un projet de transition professionnelle ;
- l'analyse des emplois en compétences et en qualification sur le territoire ;
- par délégation de l'Association nationale Certif Pro, l'Association Transitions Pro est également chargée du déploiement du socle de connaissances et de compétences professionnelles (certificat CléA) au niveau de la région.

Références :

- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Décret n° 2018-1339 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement des commissions paritaires interprofessionnelles régionales et aux conditions d'ouverture et de rémunération des projets de transition professionnelle
- Décret n° 2018-1332 du 28 décembre 2018 relatif à l'utilisation du compte personnel de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle
- Arrêté du 28 décembre 2018 fixant la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle par une commission paritaire interprofessionnelle régionale
- Décret n° 2019-1549 du 30 décembre 2019 relatif aux projets de transition professionnelle des salariés titulaires d'un contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire et des intermittents du spectacle

Vulnérabilités des salariés : une situation aggravée par la situation sanitaire¹

Risques psycho-sociaux, difficultés financières,
situation d'aidant familial, maladie grave,
handicap, monoparentalité...

Plus de la moitié des salariés indique vivre au moins une situation de fragilité (stable par rapport à 2018), et **70 % des dirigeants** déclarent compter au sein de leur effectif des salariés en situation de fragilité (93 % pour les entreprises de plus de dix salariés).

Les situations les plus répandues selon les salariés sont :

- **Pour les fragilités d'ordre personnel** : les maladies graves (9 % des salariés), le fait d'être salarié aidant (9 %), les grandes difficultés financières (9 %) et les souffrances psychologiques (8 %).
- **Pour les fragilités d'origine professionnelle** : l'épuisement (13 %), la perte de sens (11 %), l'usure liée à des conditions de travail éprouvantes (11 %) et une grande difficulté de conciliation vie privée et vie professionnelle (9 %).

Si la crise liée à l'épidémie de la Covid-19 accentue certains risques et en fait émerger de nouveaux, elle accélère la prise de conscience de ces situations par les entreprises. Les salariés déclarent en effet s'être sentis fragiles depuis le début de la crise sanitaire devant :

- **Le risque infectieux**, pour soi (63 %), mais encore plus pour ses proches (70 %) ;
- **Le risque de perte de revenus** (65 %), voire de perte d'emploi (53 %, et même 64 % parmi ceux ayant été au chômage partiel) ;
- **Les difficultés d'ordre psychologique** (50 %) activées ou réactivées par la crise.

60 % des salariés disent que ces fragilités ont des répercussions sur leur travail :

- Des difficultés accrues de conciliation vie privée et vie,
- Une baisse de l'engagement,
- Une baisse de la productivité,
- Un frein à la progression professionnelle,
- Une dégradation des relations avec leur manager.

Dirigeants et salariés s'accordent très majoritairement sur les bénéfices d'une politique volontariste de prévention et d'accompagnement des situations de vulnérabilité.

Les entreprises sont considérées comme de plus en plus légitimes pour intervenir sur ses situations mais alors que **76 % des dirigeants déclarent mettre en place des actions pour prévenir ou accompagner les salariés**, seuls **48 % des salariés indiquent que leur entreprise le fait**. Les écarts de perception les plus manifestes concernent la prévention des risques professionnels, des accidents du travail, de la pénibilité et des risques psycho-sociaux que **les salariés souhaitent voir mises en place de façon prioritaire**.

Salariés et dirigeants estiment **qu'il faut davantage s'appuyer sur le dialogue social et faire évoluer la culture interne** de l'entreprise. **Les freins à l'action persistent** : les salariés craignent d'être stigmatisés, pénalisés dans leur carrière voire être licenciés s'ils partagent une situation de vulnérabilité. Quant aux dirigeants, ils ont peur de paraître intrusifs et de ne pas respecter la confidentialité de certaines situations.

(1) **Etude Vulnérabilités des Salariés** : étude de perception Harris Interactive pour Malakoff Humanis, réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 2 010 salariés et 405 dirigeants d'entreprises (DG, DGA, DRH, Responsable Santé, RSE, QVT...), du 6 au 26 septembre 2020

malakoffhumanis.com



**malakoff
humanis**
SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

FICHE 4

FORMATION PROFESSIONNELLE : JURISPRUDENCE

ARTICLE L 6321-1 DU CODE DU TRAVAIL

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

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

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L 6312-1. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

ARTICLE L 6312-1 DU CODE DU TRAVAIL

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle est assuré :

1° A l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de développement des compétences ;

2° A l'initiative du salarié, notamment par la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) prévu à l'article L 6323-1 ;

3° Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L 6325-1.

Le droit de la formation n'est pas un droit autonome constitué en branche spécifique du corpus juridique. Il s'agit d'un droit qui rassemble des règles relevant du droit du travail, du droit fiscal, du droit de l'éducation, du droit de la concurrence, du droit administratif, etc.

Ce caractère hybride est dû à sa nature : organisé initialement à partir de l'acte de formation, il intervient sur l'ensemble du processus, qu'il s'agisse de l'accès à la formation, des conditions de production des actions, de leur financement ou encore de leur reconnaissance.

Cette nature polymorphe aurait pu générer des contentieux issus de l'incertitude liée à la règle applicable ou du cumul d'un droit général et d'un droit spécial. Il n'en est rien, en tous les cas pas du point de vue quantitatif.

La faiblesse relative du contentieux en matière de formation professionnelle trouve plusieurs explications. La formation est un acte positif qui ne produit pas, ou peu, de contentieux sur la prise de décision.

Ce n'est pas un hasard si les contentieux reparaissent à l'occasion de décisions négatives : clause de dédit-formation, licenciement pour insuffisance professionnelle, redressement fiscal ou du contrôle de la formation, etc.

Par ailleurs, la formation est un sujet plutôt consensuel au plan des relations de travail, d'autres thématiques, telle la durée du travail, ayant un potentiel conflictuel supérieur.

Enfin il peut arriver que la dimension polymorphe du droit de la formation, par difficulté d'identifier la règle applicable ou d'être informé sur cette règle, constitue un obstacle à l'exercice de recours juridiques.

1. Jurisprudences concernant la formation des salariés

Périmètre de l'obligation de formation	
CA de Douai, 28 février 2019 : n° 17/003448	L'employeur est tenu en application de l'article L 6321-1 du code du travail, d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail par <i>le biais de la formation professionnelle</i>
CA de Douai, 29 mars 2019 : n° 16/029978	L'obligation de formation a ses limites. Ainsi, l'employeur n'a pas l'obligation de permettre au salarié d'acquérir des diplômes dont il n'est pas titulaire : l'obligation d'adapter le salarié à son poste de travail et de veiller au maintien de son employabilité ne s'étend pas à l'obligation de proposer des formations destinées à permettre au salarié de changer d'orientation professionnelle (<i>en l'espèce permettre au salarié titulaire d'un BEP de suivre une formation lui permettant d'obtenir un BTS dans une autre spécialité</i>)
CA de Douai, 28 février 2019 : n° 17/005008	L'employeur doit être condamné pour non-respect de l'obligation de formation au motif : <ul style="list-style-type: none"> • d'une part que si la salariée a bénéficié de 7 formations au cours de l'exécution du contrat de travail, la durée de chacune de ces formations était d'une heure à une heure et demie ; • d'autre part, qu'il ne produisait aucun justificatif quant à la participation de la salariée auxdites formations ; • qu'il n'est pas justifié de l'organisation d'une formation en vue de pallier la carence invoquée par un supérieur hiérarchique sur les compétences de la salariée en matière administrative
Cass. Soc., 2 mars 2010 : n° 09-40.914	La Chambre sociale de la Cour de cassation rappelait que <i>le fait de n'avoir jamais fait bénéficier ses salariés, pendant tout le déroulement de leur carrière, de stages de formation professionnelle [constituait] pour l'employeur une violation de son obligation de veiller au maintien des capacités professionnelles du salarié.</i> En l'espèce, les plaignants, garçons de cuisine d'origine malienne employés par une chaîne hôtelière avaient pu démontrer qu'en 27 ans pour l'un et en 22 ans pour un autre, ils ne s'étaient vu proposer aucune formation par leur employeur notamment pour combattre leur illettrisme du fait de leur origine. En conséquence, ils n'ont pu évoluer au sein de l'entreprise
L'inaction du salarié, critère inopérant pour l'employeur de se libérer de l'obligation d'adaptation	
Cass. Soc., 13 juin 2019 : n° 17-31295	La Cour de cassation, dans une décision du 13 juin 2019, rappelle que c'est sur l'employeur que pèse la charge de la preuve qu'il a assuré l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veillé au respect de leur capacité à occuper un emploi. Doit donc être censurée la décision des juges du fond qui, pour rejeter la demande formée au titre du manquement de l'employeur à son obligation de formation, retient que le salarié n'a pas répliqué à l'argument des employeurs successifs au sujet de propositions de formation qui lui avaient été présentées et qu'il a refusées. La règle est donc la suivante en matière probatoire : <ul style="list-style-type: none"> • l'employeur doit démontrer avoir respecté ses obligations en matière de formation et ne peut arguer de certains arguments jugés inopérants pour se dégager de ses responsabilités en la matière ; • le salarié doit quant à lui démontrer avoir subi un préjudice du fait du non-respect par l'employeur de ses obligations en matière de formation
L'obligation d'adaptation au poste du travail est remplie si le salarié a bénéficié d'une formation adéquate et adaptée	
Cass. Soc., 15 janvier 2020 : n° 18-13676	Les juges rappellent que les juges du fond doivent rechercher, en cas de mutation sur un autre poste, si les formations suivies par le salarié étaient en adéquation avec son poste de travail au regard des nouvelles missions qui lui avaient été confiées : c'est une des conditions pour que l'obligation d'adaptation au poste de travail soit remplie. L'employeur doit proposer des formations certes, mais ces dernières doivent être appropriées. Une telle preuve n'est pas rapportée lorsque l'employeur se borne à produire la liste des formations que le salarié a suivies et les comptes rendus des réunions des représentants du personnel démontrant l'attention portée aux obligations de formation et au respect des engagements pris

<p>Cass. Soc., 6 mars 2019 : n° 17-20886</p>	<p>Dans cette affaire, le salarié fait valoir que le licenciement pour insuffisance professionnelle dont il a fait l'objet ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse, son employeur ayant manqué à son obligation de formation. La formation dont il avait bénéficié après son changement de poste était, selon lui, ni adéquate ni adaptée au poste et aux responsabilités qu'il exerçait désormais.</p> <p>Il n'est pas suivi par les juges de la Haute Cour. Plus exactement, ils s'en remettent au pouvoir d'appréciation souverain des juges du fond des éléments de fait et de preuve qui leur ont été soumis. Ces derniers ont relevé que l'employeur avait rempli son obligation de formation en adéquation avec le poste du salarié en faisant bénéficier le salarié de deux formations en lien avec ses fonctions. L'insuffisance professionnelle, reprochée au salarié qui s'était vu assigner des objectifs précis qui avaient donné lieu à un bilan négatif, résultait d'un manque de rigueur et de dysfonctionnements dont l'employeur donnait la liste et non du défaut de formation</p>
<p>L'employeur supporte la charge de la preuve du respect de l'obligation de formation</p>	
<p>CA de Douai, 28 février 2019 : n° 17/003448 CA de Douai, 28 février 2019 : n° 17/002738</p>	<p>L'employeur doit pouvoir prouver que le salarié a suivi des formations. En application des dispositions de l'article 1353 du code civil <i>il incombe à l'employeur en tant que débiteur d'un certain nombre d'obligations de prouver qu'il les a respectés</i></p>
<p>CA de Douai, 28 février 2019 : n° 17/005008</p>	<p>L'employeur est ainsi condamné pour non-respect de ses obligations en matière d'obligation de formation, <i>lorsqu'aucun justificatif n'est remis quant à la participation de la salariée auxdites formations, la société se contentant de remettre un mail émanant d'une salariée de l'entreprise</i></p>
<p>CA de Douai, 28 février 2019 : n° 17/003448</p>	<p>L'employeur ne peut davantage invoquer le fait que la salariée ne justifie pas la réalité des préjudices dont elle demande réparation alors même qu'il ne conteste pas la réalité des manquements dénoncés par cette dernière</p>
<p>Le salarié supporte la charge de la preuve du préjudice né du non-respect de l'obligation de formation</p>	
<p>Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 16-26796</p>	<p>L'indemnisation du salarié, pour non-respect par l'employeur de son obligation de formation, n'est pas automatique. Il appartient au salarié de démontrer son préjudice subi devant les juges du fond, quelle que soit la durée d'absence de formation</p>
<p>Cass. Soc., 15 janvier 2020 : n° 18-26061</p>	<p>La violation par l'employeur de l'obligation de veiller au maintien de la capacité de ses salariés à occuper un emploi est sanctionnée par le versement de dommages-intérêts mais encore faut-il, pour qu'une telle réparation soit fondée, que le salarié rapporte la preuve qu'il a subi un préjudice. L'observation par l'employeur de son obligation de formation n'emporte pas sa condamnation automatique à verser des dommages-intérêts au salarié. C'est ce principe que rappelle la Cour de cassation dans une décision du 15 janvier 2020.</p>
<p>CA de Bastia, 16 janvier 2019 : n° 17/002934</p>	<p>Pour ce qui est de la violation de l'obligation d'adaptation à l'emploi invoquée par le salarié en l'absence de formation par l'employeur au cours de la relation de travail, les juges rappellent qu'il n'y a pas de préjudice nécessaire en la matière et que dès lors, il appartient au salarié de démontrer le préjudice subi. Cette position est conforme à celle adoptée par la Cour de cassation</p>
<p>CA de Basse-Terre, 17 décembre 2018 : n° 17/012161</p>	<p>Il en va en revanche différemment de l'obligation (<i>désormais éteinte</i>) de mentionner des droits au droit individuel à la formation dans la lettre de licenciement (<i>anciens articles L 6323-17 à L 6323-20 du code du travail</i>). L'absence et le manquement de l'employeur à son obligation d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation lui cause nécessairement un préjudice</p>
<p>CA de Douai, 29 mars 2019 : n° 17/009698</p>	<p>Une précision intéressante est apportée sur la portée de la reconnaissance du manquement de l'employeur à son obligation de formation lorsque cette dernière est adossée à un contentieux portant sur le non-respect de l'obligation de reclassement : le salarié doit justifier que le préjudice qu'il invoque est distinct de celui qui est déjà réparé au titre de la perte injustifiée de son emploi en raison du manquement de son employeur à son obligation de reclassement</p>

2. Absence de formation : le salarié doit prouver un préjudice

Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 16-26796

Jusqu'au 3 mai 2018, selon une jurisprudence constante, le fait de ne faire bénéficier un salarié d'aucune formation tout au long de sa carrière au sein de l'entreprise constituait un manquement au devoir d'adaptation au poste de travail, mais aussi à l'obligation plus générale de veiller au maintien de l'employabilité, c'est-à-dire de la capacité du salarié à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (Article L 6321-1 code du travail), les cours considérant entre autres que :

- L'obligation légale de formation incombait à l'employeur, et le fait que les salariés n'eussent jamais bénéficié de formation professionnelle suffisait à établir un manquement de l'employeur à son obligation d'adaptation, entraînant pour les salariés un préjudice qu'il appartenait au juge d'évaluer ;
- Les arguments des employeurs, qui eussent reproché aux juges du fond de ne pas préciser en quoi l'absence de formation pendant une telle durée aurait eu une incidence sur les possibilités d'adaptation des salariés ou de maintien dans leur emploi, étaient rejetés ;
- Le fait que les salariés n'eussent pas demandé à bénéficier de formation, ne libérait pas non plus les employeurs de leur obligation de veiller à leur employabilité, car l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi relevait de l'initiative des employeurs.

Mais, dans son arrêt du 3 mai 2018, la Cour de cassation rebat les cartes de ces principes. Dans cette affaire, le salarié faisait grief à l'arrêt de la Cour d'appel de l'avoir débouté de sa demande de condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour défaut de l'obligation de formation.

Ce salarié n'avait bénéficié d'aucune formation professionnelle continue pendant toute la durée de son emploi dans l'entreprise (16 années).

Pour lui, ce fait établissait un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi, entraînant pour lui un préjudice qu'il appartenait au juge d'évaluer.

La Cour d'appel avait rejeté sa demande de réparation après avoir pourtant constaté que durant 16 années le salarié n'avait reçu aucune formation, mais parce que le salarié n'indiquait pas les postes auxquels il aurait pu prétendre ou les formations demandées qui lui avaient été refusées, et que ses droits au DIF lui avaient été régulièrement notifiés.

Au regard de la jurisprudence constante susvisée, on aurait pu penser que la Cour de cassation aurait donné raison au salarié.

Mais la Cour de cassation a donné tort au salarié, au motif que *l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ; la cour d'appel a estimé que le salarié ne justifiait d'aucun préjudice résultant du non-respect par l'employeur de son obligation de formation ; le moyen n'est pas fondé.*

EN CONCLUSION :

l'indemnisation du salarié, pour non-respect par l'employeur de son obligation de formation, n'est plus automatique. Il appartient désormais au salarié de démontrer son préjudice subi devant les juges du fond, quelle que soit la durée d'absence de formation.

3. Manquement de l'employeur à son obligation de formation au retour d'un congé parental et licenciement

Cass. Soc., 5 mars 2014 : n° 12-27.701

Le salarié qui revient de congé parental doit bénéficier d'une formation pour se remettre à niveau, le cas échéant. Le défaut de formation, dans ce cas-là, ne peut entraîner la nullité du licenciement, estime la Cour de cassation.

En l'espèce :

Une dactylographe embauchée en 1988, devenue par la suite secrétaire/assistante au service des ressources humaines, est licenciée le 21 décembre 2007, 2 mois après son retour de plusieurs congés parentaux, pour *insuffisance professionnelle et comportement inadapté*.

En effet, après près de 11 années d'absence quasi ininterrompue, la salariée n'arrivait pas à utiliser tous les nouveaux outils technologiques.

Dans un premier temps, la cour d'appel juge le licenciement de la salariée nul. Elle se fonde sur l'article L 1225-59 du code du travail selon lequel la salariée après son congé parental bénéficie d'une action de formation lorsqu'il y a eu des changements de techniques ou de méthodes de travail. Elle invoque également *le droit fondamental à la formation de tout salarié* pour justifier la nullité du licenciement.

Mais la Cour de cassation rappelle que la nullité du licenciement ne peut être décidée que si un texte le prévoit expressément ou s'il y a violation d'une liberté fondamentale.

Ce qui n'est pas le cas si l'employeur méconnaît le droit du salarié à une action de formation professionnelle, telle que prévue par l'article L 1225-59 du code du travail.

4. Manquement de l'employeur à son obligation de formation au retour d'un congé parental et discrimination

Cass. Soc., 5 mars 2014 : n° 11-14.426

L'arrêt du 5 mars de la Cour de cassation précise les conséquences d'un défaut de formation d'une salariée rentrant de congé parental.

En l'espèce :

Une danseuse du Moulin Rouge, embauchée sous contrats à durée déterminée (CDD) d'usage successifs entre 1998 et 2008, n'est pas réembauchée suite à son congé parental.

Elle réclame la requalification des CDD d'usage en CDI et des dommages-intérêts pour discrimination, estimant n'avoir pas reçu la formation nécessaire à son retour au travail.

Là encore, la cour d'appel donne raison à la salariée et condamne l'entreprise à lui verser des dommages-intérêts pour discrimination. Les juges retiennent que, si l'employeur reprochait à la salariée ses moindres capacités physiques et esthétiques empêchant la poursuite de la relation de travail, il ne justifiait pas avoir mis en place un programme d'aide et de soutien afin de permettre justement à la salariée de retrouver ses capacités optimales.

Pour la Cour de cassation, le manquement de l'employeur à l'obligation de formation telle que prévue par l'article L 1225-59 du code du travail ne constitue pas à lui seul une discrimination illicite. La salariée aurait dû invoquer d'autres éléments que cette seule absence de formation.

5. Un employeur refuse qu'un salarié suive une formation en raison de son âge

Cass. Soc., 18 février 2014 : n° 13-10.294

Refuser à un salarié le bénéfice d'une formation qui lui permettrait d'acquérir une qualification supplémentaire en lui opposant qu'en raison de son âge et de la proximité de son départ en retraite cette formation ne serait jamais amortie est discriminatoire (*discrimination fondée sur l'âge*).

Même lorsqu'il arrive en fin de carrière, un salarié doit pouvoir bénéficier de formations et faire valoir ses droits en la matière.

La Cour de cassation prend cette position s'agissant d'un pilote de ligne ayant demandé, peu avant ses 60 ans, à suivre une qualification lui permettant de piloter un autre type d'appareil. L'employeur avait refusé parce qu'étant bientôt en âge de prétendre à la retraite, le salarié risquait de quitter l'entreprise avant d'avoir pu rentabiliser la formation reçue.

De manière générale, il y a toujours un risque qu'un salarié quitte l'entreprise ou qu'il ne soit plus apte à occuper son poste avant que la formation qu'il a suivie soit rentabilisée, y compris lorsqu'il est encore loin de partir en retraite, note la Cour de cassation.

Elle rejette ainsi les arguments de l'employeur et constate qu'il n'apporte aucun élément faisant apparaître que le refus opposé au salarié était justifié par un motif légitime.

6. Insuffisance de 2 formations en 8 ans

Cass. Soc., 5 octobre 2016 : n° 15-13.594

La Cour de cassation confirmant une décision de cour d'appel accordant des dommages et intérêts à une salariée pour manquement de l'employeur à ses obligations prévues à l'article L 6321-1 du code du travail.

Selon cet article, l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail mais il doit également veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

En l'espèce :

Une salariée, agent de fabrication, est licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.
En 8 ans de présence dans l'entreprise, elle n'a suivi que 2 formations, l'une sur la sécurité incendie du bâtiment et l'autre sur l'hygiène et la qualité.

La Cour de cassation confirme la condamnation de l'employeur par la cour d'appel à verser à la salariée 6000 euros de dommages et intérêts. La cour d'appel avait relevé que sur une période aussi longue, la salariée, titulaire d'un BTS, aurait dû bénéficier d'autres formations. *Ce manquement de l'employeur à ses obligations résultant des dispositions de l'article L 6321-1 du code du travail 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.*

Pour les tribunaux, plus l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est importante, plus le risque de condamnation de l'employeur est important.

7. Maintien de l'employabilité : l'initiative appartient à l'employeur

Cass. Soc., 12 octobre 2016 : n° 15.19-811, n° 15.19-830 et n° 15.19-831

Selon l'article L 6321-1 du code du travail, l'employeur n'a pas qu'une simple obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

L'employeur peut-il invoquer l'inertie du salarié pour se dédouaner de son obligation de veiller au maintien de son employabilité ? La Cour de cassation répond par la négative à cette question dans trois arrêts.

Pour la Cour, l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi relève de l'initiative de l'employeur. Il importe peu que le salarié n'ait effectué aucune demande de formation dans le cadre du droit individuel à la formation (Dif) ou du compte personnel de formation (CPF).

C'est donc à l'employeur de proposer des formations à ses salariés sans attendre que ces derniers en fassent la demande.

8. Formation spécifique à la sécurité

Cass. Crim., 21 janvier 2020 : n° 18-87109

Parmi les principes fondamentaux de la prévention professionnelle figure celui d'une formation pratique et appropriée des salariés aux risques auxquels ils sont exposés tout au long de leur vie professionnelle. Plusieurs décisions récentes de la Cour de cassation rappellent les contours de cette obligation légale de formation.

La formation spécifique à la sécurité dont bénéficient les travailleurs chargés de l'utilisation ou de la maintenance des équipements de travail renouvelée et complétée aussi souvent que nécessaire pour prendre en compte les évolutions de ces équipements (*Article R 4323-3 du code du travail*) peut-elle être dispensée sur le tas ?

Les juges de la Haute Cour ont répondu par la négative à cette question dans une décision du 21 janvier 2020 en ces termes : si l'employeur excipe d'une formation sur le tas, il ne rapporte pas la preuve d'une formation spécifique relative aux prescriptions à respecter et aux conditions d'exécution des travaux de maintenance. L'expérience acquise par le salarié de ses collègues ne pouvait s'analyser comme une formation spécifique.

En l'espèce :

Un salarié, conducteur d'engins, avait été blessé lors d'une opération de maintenance d'un tapis de convoyage. Il soutenait qu'il n'avait pas été formé sur la machine et n'avait suivi aucun stage sur les dangers de celle-ci et sur une éventuelle procédure à suivre en cas de panne, d'anciens salariés lui avaient seulement montré comment procéder au début de sa prise d'emploi.

L'employeur arguait, pour sa défense, qu'aucune disposition du code de travail ne faisait obligation à l'employeur de faire donner une formation par un organisme extérieur et qu'une formation à la sécurité pouvait être délivrée à un salarié par d'autres salariés de l'entreprise déjà formés, au début de sa prise d'emploi.

Les juges de la Haute Cour rappellent, dans une décision du 14 mars 2019, que l'employeur doit identifier et évaluer les risques auquel est exposé le salarié dans l'utilisation du matériel mis à sa disposition. Il doit également mettre en place des actions d'information, de formation ainsi qu'une organisation et des moyens adaptés. A défaut, il manque à ses obligations concernant la sécurité du travail, fait constitutif d'une faute inexcusable (*Articles L 4121-1 à L 4121-3, et R 4323-82 à R 4323-84*) (*Cass. Civ., 14 mars 2019 : n° 17-31458*).

Une décision de la chambre criminelle de la Cour de cassation en date du 19 février 2019 illustre, quant à elle, l'obligation d'assurer une formation renforcée à la sécurité aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et aux salariés temporaires dès lors qu'ils sont affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité (*Article L 4154-2*) (*Cass. Crim., 19 février 2019 : n° 18-80942*).

9. Clause de dédit-formation et rémunération

Cass. Soc., 5 octobre 2016 : n° 15-17.127

La Cour de cassation casse, dans un arrêt du 5 octobre 2016, une décision de la cour d'appel de Riom qui a admis la validité d'une clause de dédit-formation sans rechercher si le coût total de la formation prévu dans la clause comprenait la rémunération de la salariée.

En l'espèce :

Une salariée est engagée, le 12 janvier 2009, en qualité d'infirmière santé au travail, son contrat prévoyant la mise en place d'une formation diplômante future.

Le 14 septembre, une clause de dédit-formation est signée fixant le coût global de la formation à 16 400 euros. La salariée ayant démissionné le 16 mars 2011, l'entreprise a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement au titre de cette clause.

Après avoir vérifié que la clause précisait bien la date, la nature de la formation, son coût réel pour l'employeur ainsi que le montant et les modalités de remboursement à la charge de la salariée, la cour d'appel fait droit à la demande de l'entreprise en reconnaissant la validité de la clause.

Pour la Cour de cassation, la cour d'appel aurait dû également vérifier si le coût total de la formation prévu dans la clause comprenait la rémunération de la salariée.

La Cour de cassation appuie son analyse sur l'article L 6321-2 du code du travail qui précise que *toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération*.

10. Défaut d'entretien professionnel

Cass. Soc., 6 juillet 2016 : n° 15-18419

La Cour de Cassation sanctionne l'employeur n'ayant pas satisfait à l'obligation de réaliser l'entretien professionnel de son salarié, tous les deux ans.

En l'espèce :

Une salariée, licenciée a engagé une action pour défaut d'entretien professionnel notamment, et obtenir des dommages et intérêts pour mauvaise exécution de son contrat.

La Cour d'appel avait en 1^{er} recours débouté la salariée considérant que l'employeur avait respecté ses obligations en matière de formation professionnelle car il lui avait fait bénéficier d'un entretien d'évaluation ainsi que de 2 formations au cours de ses 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La non-réalisation d'entretiens professionnels tous les 2 ans peut-elle engager la responsabilité de l'employeur au regard de ses obligations contractuelles vis-à-vis du salarié ?

La Cour de cassation casse la décision de la Cour d'Appel et rappelle l'obligation pour l'employeur de mettre en place des entretiens professionnels pour tous les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté. Elle s'appuie sur l'accord de branche des sociétés d'édition qui prévoyait la mise en place des entretiens professionnels à l'initiative de l'employeur depuis 2005, mais elle rappelle également l'article institué par la loi du 5 mars 2014 introduisant la garantie d'accès à la qualification.

La Cour de cassation apporte deux précisions majeures quant aux obligations des entreprises en matière d'entretien professionnel :

- l'entretien professionnel (obligatoire et à réaliser tous les deux ans) doit clairement se distinguer d'un éventuel entretien d'évaluation (lui facultatif). C'est un rappel de la loi.
- l'entretien professionnel est un temps d'échange sur l'évolution professionnelle du salarié au sens large. Il ne s'agit pas seulement de recueillir les souhaits en matière de formation. Il s'agit là d'une précision apportée au texte de loi.



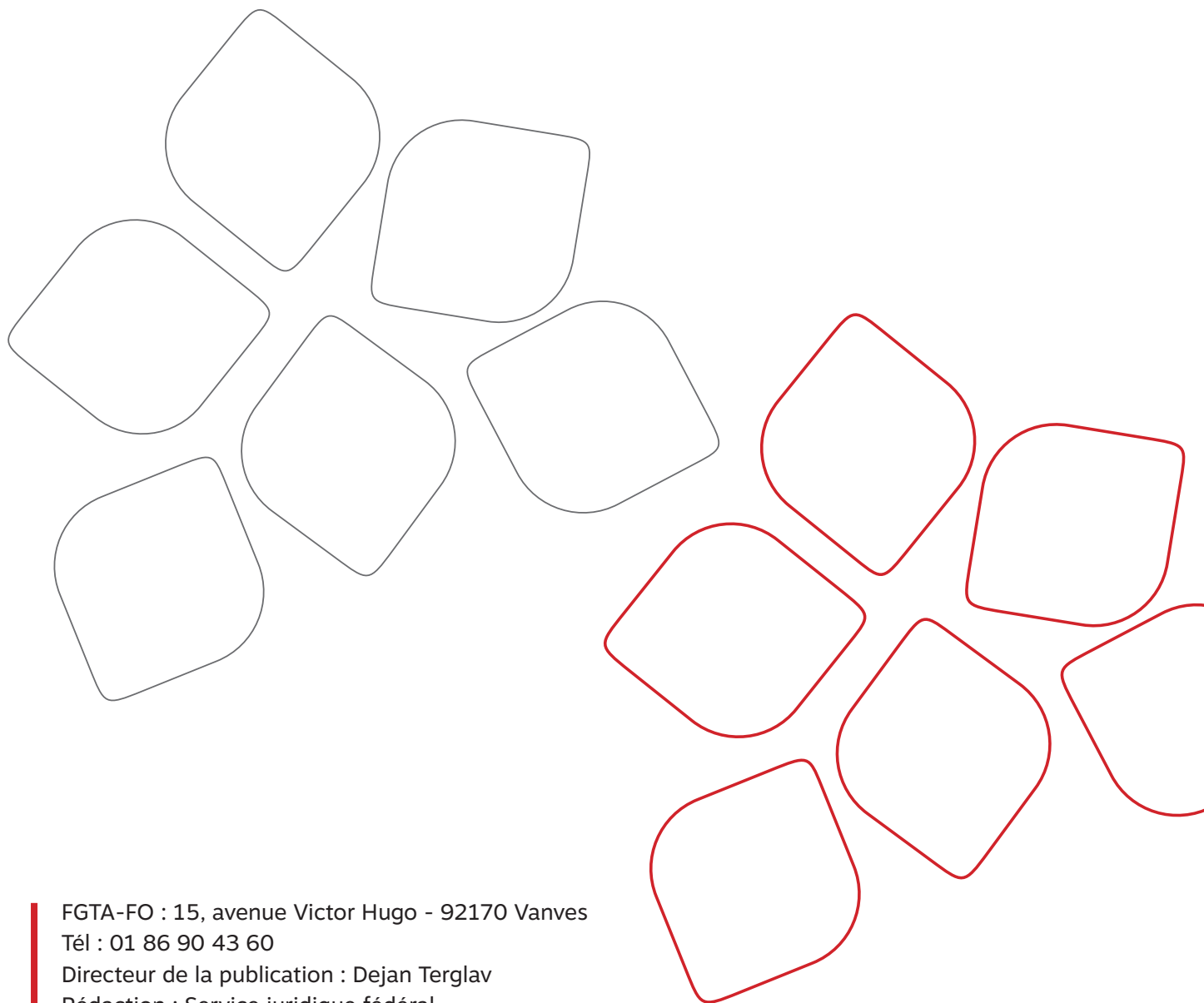
ÉCLAIRONS L'ENTREPRISE À LA LUMIÈRE DU SOCIAL

Chaque jour et depuis plus de 30 ans, les équipes pluridisciplinaires d'experts-comptables, de juristes, d'économistes, d'industriels, de spécialistes du travail et des relations sociales se mobilisent au service des représentants du personnel et uniquement pour eux.

Notre mission commune est de veiller à ce que l'humain et le progrès social restent au cœur des dynamiques d'entreprise. Pour cela, nos experts mobilisent collectivement leurs savoir-faire et leurs expériences pour vous être toujours plus utiles et plus proches de vos enjeux.

Syncéa a pour vocation de vous apporter ses expertises, ses conseils, ses formations et son accompagnement tout au long de vos mandats et au service de votre engagement.

Une publication de documentation juridique et syndicale de
la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture,
de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière.



FGTA-FO : 15, avenue Victor Hugo - 92170 Vanves

Tél : 01 86 90 43 60

Directeur de la publication : Dejan Terglav

Rédaction : Service juridique fédéral

Mise en page, édition et impression :

Service communication FGTA-FO

Maquette : Comtigo

Impression : FGTA-FO - n°CPPAP : 1115 S 07590 - ISSN 1773-2921

