

Les principaux textes de loi sur la formation et leur traduction pratique

Finies les rumeurs, les « on-dit » ou « j'ai entendu dire que » ! Les principaux articles de loi (en particulier celle du 4 mai 2004) sont répertoriés dans ce document, selon le schéma suivant :

- Quel est l'essentiel à retenir ?
- Quel est le texte légal ?

Vous serez ainsi armé pour répondre aux questions de vos collaborateurs, de vos collègues et... de votre employeur s'il n'a pas été suffisamment informé.

A quoi sert la formation professionnelle ?

La nouvelle loi est un signal fort de la réunification entre l'école et l'entreprise.

On ne peut pas se contenter d'études initiales, même très poussées, sans imaginer, un jour, devoir suivre des stages, préparer un diplôme supérieur à celui qu'on avait acquis avant sa vie professionnelle, voire revenir sur les bancs de l'école ou défendre les acquis de son expérience devant un jury de professionnels.

La formation s'appelle la « formation tout au long de la vie »... Tout le monde est mobilisé autour de cette formation, ce qui vous permet de comprendre pourquoi il existe tant de dispositifs, d'organismes : l'Etat, les conseils régionaux, le service public de l'emploi, les conseils généraux, les collectivités locales, les entreprises et l'ensemble des partenaires sociaux...

Cet article montre que les diplômes reconnus ne sont pas seulement ceux de l'Education nationale, mais également tous les titres et certifications professionnelles. La formation est une ardente obligation qui s'impose à tous et à chacun.

Art. L. 900-1. – La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue. La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale. L'Etat, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises, concourent à l'assurer. « Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article [L. 335-6](#) du

code de l'éducation. Lorsque la personne en cause est salariée, elle peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience dans les conditions de durée prévues à l'article [L. 931-22](#) et selon les modalités fixées aux articles [L. 931-23](#), [L. 931-25](#) et [L. 931-26](#) ainsi qu'aux premier et deuxième alinéas de l'article [L. 931-24](#). Les conditions d'application de ces dispositions sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

Qu'appelle-t-on « action de formation » ?

La formation professionnelle, ce n'est pas seulement des stages pour travailler mieux ou pour être plus compétitif ; la promotion est consacrée ainsi que l'effort nécessaire à fournir pour se reconverter ou pour préparer l'avenir.

Art. L. 900-2. – Les types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont les suivants :

1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;

2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;

3° Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;

4° Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;

5° Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;

6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs, les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative. (L. n° 91-1405, 31 déc. 1991) Entrent également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

7° (Ord. n° 2001-270, 28 mars 2001) Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique. (L. n° 2002-73, 17 janv. 2002) « Il en est de même des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article [L. 335-6](#) du code de l'éducation. »

Confidentialité et volontariat du bilan de compétences

Le bilan de compétences est une démarche personnelle.

Lorsqu'un salarié a obtenu l'autorisation et le financement de ce bilan de compétences, il doit bénéficier de la confidentialité autour des informations qu'il a livrées.

Les personnes qui réalisent ces bilans de compétences doivent limiter leurs questions à ce qui est nécessaire et suffisant, sans empiéter sur la vie privée de la personne. L'entreprise ne peut se faire communiquer aucune information sans l'accord du salarié. En revanche, en cas de convention tripartite entre l'entreprise, le centre de bilans et le salarié, on peut communiquer les feuilles de synthèse à l'entreprise.

Art. L. 900-4-1. – (L. n° 91-1405, 31 déc. 1991) Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. (L. n° 92-1446, 31 déc. 1992) Les informations demandées au bénéficiaire d'un bilan de compétences doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan tel qu'il est défini au deuxième alinéa de l'article L. 900-2. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences au sens de l'article L. 900-2 est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Le refus d'un salarié de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 22-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

Confidentialité et volontariat de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Même chose que pour le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience est une démarche personnelle et volontaire.

En dehors de la confidentialité qui s'y rattache, un salarié n'est pas tenu de réaliser une VAE, même à la demande expresse de son employeur et même pendant les heures de travail.

Art. L. 900-4-2 – (L. n° 2002-73, 17 janv. 2002) « La validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du travailleur. Les informations demandées au bénéficiaire d'une action de validation des acquis de l'expérience doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet de la validation tel qu'il est défini au dernier alinéa de l'article L. 900-2. Les personnes dépositaires d'informations communiquées par le candidat dans le cadre de sa demande de validation sont tenues aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal. Le refus d'un salarié de consentir à une action de validation des acquis de l'expérience ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. »

On peut favoriser les femmes en matière de formation

C'est un des rares exemples de discrimination positive dans le droit français : on peut favoriser des femmes pour l'accès à des stages, à condition que ce soit pour rétablir un équilibre qui avait été rompu en faveur des hommes.

La démarche inverse (discrimination positive en faveur des hommes) n'est pas autorisée.

Art. L. 900-5 – (L. no 83-635, 13 juill. 1983) Pour l'application du présent livre, il ne peut être faite aucune distinction entre les femmes et les hommes, sauf dans le cas où l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice de l'emploi ou de l'activité professionnelle donnant lieu à formation. La règle qui précède ne fait pas obstacle à l'intervention, à titre transitoire, de mesures qui, prises au seul bénéfice des femmes, visent à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes en matière de formation. Ces mesures, destinées notamment à corriger les déséquilibres constatés au détriment des femmes dans la répartition des femmes et des hommes dans les actions de formation font l'objet soit de dispositions réglementaires, soit de stipulations conventionnelles établies conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Un particulier doit exiger un contrat de formation

Entre une entreprise et un organisme de formation il est conclu des « conventions de formation » ; entre un organisme et un particulier, il est conclu un « contrat de formation ». Cette formalité sera très importante dès lors qu'un salarié voudra contracter avec un organisme de formation pour mettre en œuvre son Dif.

Art. L. 920-13 – (L. n° 90-579, 4 juill. 1990) Lorsqu'une personne physique entreprend une formation, à titre individuel et à ses frais, un contrat doit être conclu entre elle et le dispensateur de formation. Ce contrat doit, à peine de nullité, préciser :

1° La nature, la durée et l'objet des actions de formation qu'il prévoit ainsi que les effectifs qu'elles concernent ;

2° Le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation et obtenir les qualifications auxquelles elle prépare ;

3° Les conditions dans lesquelles la formation est donnée aux stagiaires, notamment (L. n° 2002-73, 17 janv. 2002) « les modalités de formation dans le cas des formations réalisées en tout ou en partie à distance », les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre ainsi que les modalités de contrôle des connaissances et la nature de la sanction éventuelle de la formation ;

4° Les diplômes, titres ou références des personnes chargées de la formation prévue par le contrat ;

5° Les modalités de paiement ainsi que les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage. Dans le délai de dix jours à compter de la signature du contrat, le stagiaire peut se rétracter par lettre recommandée avec accusé de réception. Si, par suite de force majeure dûment reconnue, le stagiaire est empêché de suivre la formation, il peut résilier le contrat. Dans ce cas, seules les prestations effectivement dispensées, sont dues au prorata temporis de leur valeur prévue au contrat. Aucune somme ne peut être exigée du stagiaire avant l'expiration du délai de rétractation prévu à l'alinéa précédent. Il ne peut être payé à l'expiration de ce délai une somme supérieure à 30 p. 100 du prix convenu. Le solde donne lieu à échelonnement des paiements au fur et à mesure du déroulement de l'action de formation.

L'obligation de l'employeur en matière de formation

L'employeur a l'obligation d'adapter ses salariés à leur poste de travail, point. Les autres initiatives de formation, qu'elles viennent de lui ou du salarié, sont facultatives.

Art. L. 930-1 – L’employeur a l’obligation d’assurer 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. (L. n° 2005-32, 18 janvier 2005) « Il peut proposer des formations qui participent à la lutte contre l’illettrisme ».

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

1° A l’initiative de l’employeur dans le cadre du plan de formation ;

2° A l’initiative du salarié dans le cadre du congé de formation ;

3° A l’initiative du salarié avec l’accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation.

Le principe du congé de formation (Cif)

Le Cif est « le » congé du salarié, il ne peut pas être téléguidé par l’employeur. C’est une formation qui n’est pas accordée ou refusée par l’employeur, mais par un organisme paritaire (représentants de salariés et d’employeur) totalement indépendant de l’entreprise.

Art. L. 931-1 – Le congé de formation a pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l’entreprise dans laquelle il exerce son activité. (L. n° 2000-627, 6 juill. 2000, art. 40) Ces actions de formation doivent permettre aux travailleurs d’accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d’activité ou de profession et de s’ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l’exercice des responsabilités associatives bénévoles. Elles s’accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail. Le congé visé au premier alinéa peut également être accordé à un salarié pour préparer et pour passer un examen pour l’obtention d’un titre ou diplôme au sens de l’article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d’orientation sur l’enseignement technologique.

Le congé de formation pour les CDD

Les salariés en CDD ont droit à la formation, au même titre que les CDI mais avec des conditions d’ancienneté.

Art. L. 931-2 – Les travailleurs salariés qui n’appartiennent pas aux catégories visées au titre **VII** du présent livre ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé de formation pour suivre des stages du type de ceux définis à l’article **L. 900-2**. (L. n° 91-1405, 31 déc. 1991) Pour bénéficier de ce congé, les travailleurs doivent justifier d’une ancienneté en qualité de salarié, d’au moins vingt-quatre mois consécutifs ou non, quelle qu’ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l’entreprise.

Toutefois, les travailleurs d’entreprises artisanales de moins de dix salariés doivent justifier d’une ancienneté en qualité de salarié, d’au moins trente-six mois consécutifs ou non, quelle qu’ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l’entreprise.

(L. n° 85-772, 25 juill. 1985) La condition d’ancienneté n’est pas exigée des salariés qui ont changé d’emploi à la suite d’un licenciement pour motif économique et qui n’ont pas suivi un stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réemploi.

Limitation du nombre de salariés en congé de formation (dans la même entreprise de plus de 200)

Une raison majeure d'empêcher un salarié de suivre un Cif, c'est si 2% des salariés sont déjà en congé de formation.

Art. L. 931-3 – Dans les établissements de deux cents salariés et plus, lorsque plusieurs travailleurs remplissant les conditions fixées à l'article [L. 931-2](#) demandent un congé de formation la satisfaction accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de travailleurs simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2% du nombre total des travailleurs dudit établissement.

Limitation du nombre de salariés en congé de formation (dans la même entreprise de moins de 200)

Dans les petites entreprises, cette limite de 2% rend encore plus difficile (et c'est normal pour ne pas déstabiliser la société) l'accès au Cif.

Art. L. 931-4 – Dans les établissements de moins de deux cents salariés cette satisfaction peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 p. 100 du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année. Toutefois, le nombre d'heures de congé auxquelles les salariés de ces établissements ont droit pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans. (L. no 85-772, 25 juill. 1985) En outre, dans les entreprises de moins de dix salariés, la satisfaction accordée à la demande de congé peut être différée lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du congé de formation, d'au moins deux salariés de l'entreprise.

Combien de temps dure un congé de formation ?

En général, il est limité à un an, mais cette durée peut être dépassée.

Art. L. 931-5 – Ce congé correspond à la durée du stage, sans pouvoir excéder un an s'il s'agit d'un stage continu à temps plein ou 1 200 heures s'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel. (L. n° 84-130, 24 févr. 1984) Les dispositions de l'alinéa précédent ne font pas obstacle à la conclusion d'accords stipulant des durées plus longues pour les congés.

L'entreprise peut-elle refuser un congé de formation ?

Non, elle peut simplement le repousser, si elle peut prouver que le départ du salarié en formation déstabilise l'entreprise.

Art. L. 931-6 – Le bénéficiaire du congé demandé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. En cas de différend, l'inspecteur du travail contrôlant l'entreprise peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre.

Le congé de formation n'est pas assimilé à un « congé payé »

Il est assimilé à une période de travail normal.

Art. L. 931-7 – La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel. La même assimilation s'applique à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

La prise en charge du congé de formation

Quand un Cif est accordé, c'est la quasi-totalité des frais pédagogiques et des frais annexes qui sont pris en charge, l'entreprise peut mais n'est pas obligée de compléter en cas de prise en charge partielle.

Art. L. 931-8-1 – (L. n° 88-1, 4 janv. 1988) Un accord national interprofessionnel ou, le cas échéant, une convention de branche, ou un accord professionnel lorsque la profession n'entre pas dans le champ d'application d'un accord interprofessionnel, étendu dans les conditions définies aux articles [L. 133-8](#) et suivants du présent code, détermine :

1° Les règles de prise en charge, par les organismes paritaires mentionnés à l'article [L. 951-3](#) des dépenses afférentes au congé de formation ;

2° Le montant de la rémunération due aux salariés pendant la durée du congé de formation ainsi que les modalités de versement de cette rémunération ;

3° La composition et la compétence de l'instance nationale paritaire chargée d'appliquer l'accord ou la convention, et notamment de définir les catégories d'actions ou de publics considérés comme prioritaires et les critères relatifs à l'ordre de satisfaction des demandes.

Toutefois, l'extension de cet accord ou de cette convention est subordonnée au respect des dispositions des premier et troisième alinéas de l'article [L. 931-9](#) (L. n° 91-1405, 31 déc. 1991).

Rémunération des salariés en congé pour examen

Art. L. 931-8-3 – (L. n° 84-130, 24 févr. 1984) Pendant la durée du congé pour examen accordé au titre du troisième alinéa de l'article [L. 931-1](#), la rémunération antérieure est intégralement maintenue, quel que soit son montant.

Le Dif des CDD

Le CDD a droit au Dif en fonction de conditions d'ancienneté, c'est le Fongecif qui se charge du financement.

Art. L. 931-20-2 – Les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation prévu à l'article L.933-1 prorata temporis, à l'issue du délai de quatre mois fixé au b de l'article L.931-15. L'organisme paritaire agréé mentionné à l'article L. 931-16 assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

Durée du bilan de compétences

Art. L. 931-22 – La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder par bilan vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non. Le congé de bilan de compétences n'interrompt pas le délai prévu au 3o de l'article [L. 931-12](#).

Le bilan de compétences n'est pas assimilé à un « congé payé »

Le bilan de compétences est assimilé à une période de travail normal.

Art. L. 931-23 – La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel. La même assimilation s'applique à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Quel organisme accorde un bilan de compétences ?

A priori c'est le Fongecif. Mais en cas de refus, on peut demander à l'OPCA de la branche de le financer. Sinon, l'entreprise peut également (mais ce n'est pas obligatoire) le financer sur le plan de formation.

Art. L. 931-24 – Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme mentionné à l'article [L. 951-3](#) auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation.

Pour les salariés des entreprises non assujetties à l'obligation définie au troisième alinéa (1o) de l'article [L. 951-1](#), l'organisme compétent est celui de la branche professionnelle ou du secteur d'activité dont relève l'entreprise ou, s'il n'existe pas, l'organisme interprofessionnel régional.

Les organismes paritaires mentionnés à l'article [L. 951-3](#) peuvent refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé uniquement lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action permettant de réaliser le bilan de compétences mentionné à l'article [L. 900-2](#) du présent code, lorsque les demandes de prise en charge ne peuvent être toutes simultanément satisfaites ou lorsque l'organisme chargé de la réalisation de ce bilan de compétences ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme paritaire.

Un décret en Conseil d'État détermine les conditions qui doivent être respectées par les organismes chargés de réaliser les bilans pour figurer sur la liste mentionnée à l'alinéa précédent ainsi que les conditions dans lesquelles les organismes paritaires mentionnés à l'article [L. 951-3](#) sont admis à déclarer prioritaires certaines catégories d'actions ou de publics.

Les salariés en CDD ont droit à un bilan de compétences

Art. L. 931-26 – Les personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée ont droit au congé de bilan de compétences. Toutefois, les conditions d'ancienneté sont celles fixées par l'article [L. 931-15](#) et les conditions de rémunération sont celles prévues par l'article [L. 931-18](#)

Le congé d'enseignement ou de recherche

On peut partir en congé pour assurer un enseignement ou pour une activité de recherche. L'employeur peut prendre en charge (sur le plan de formation) une partie de la rémunération.

Art. L. 931-28 I. – (L. n° 93-1313, 20 déc. 1993) Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, les salariés définis au premier alinéa de l'article L. 931-1 qui justifient d'une ancienneté d'un an dans leur entreprise ont droit à une autorisation d'absence, d'une durée maximale d'un an, en vue de dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue dans l'un des organismes mentionnés aux articles L. 920-2 et L. 920-3. (L. n° 84-130, 24 févr. 1984) La durée de ce congé peut toutefois dépasser un an par accord entre l'entreprise et le centre de formation. (L. n° 85-1376, 23 déc. 1985) « Le congé visé au premier alinéa est également accordé au salarié qui souhaite se livrer à une activité de recherche et d'innovation dans un établissement public de recherche, une entreprise publique ou privée ».

II. - Dans les établissements de deux cents salariés et plus, lorsque plusieurs travailleurs remplissant les conditions fixées au paragraphe précédent, demandent un congé d'enseignement « ou de recherche », la satisfaction accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de travailleurs simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas « 2 p. 100 » du nombre total des travailleurs dudit établissement.

III. - Dans les établissements de moins de deux cents salariés, cette satisfaction peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse « 2 p. 100 » du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année. Toutefois, le nombre d'heures de congé auxquelles les salariés de ces établissements ont droit pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans. Les salariés en congé d'enseignement « ou de recherche » ne sont pas pris en compte pour la fixation du nombre des bénéficiaires du congé de formation tel qu'il est fixé par application des dispositions des articles L. 931-3, L. 931-4 et L. 931-9. (L. n° 93-1313, 20 déc. 1993) Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent article. Il détermine notamment :

1° Les conditions dans lesquelles les autorisations d'absence pourront être accordées ;

2° Les conditions dans lesquelles l'employeur a la faculté de s'opposer à l'exercice du droit au congé de recherche s'il établit que celui-ci compromet directement la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

IV. - Un accord national interprofessionnel ou, le cas échéant, une convention de branche, ou un accord professionnel, lorsque la profession n'entre pas dans le champ d'application d'un accord professionnel étendu dans les conditions définies aux articles L. 133-8 et suivants, détermine, notamment en faveur du personnel d'encadrement :

1° Des dispositions contractuelles plus favorables que celles qui figurent aux paragraphes précédents ;

2° Des règles de prise en charge, au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, de tout ou partie de la rémunération des salariés en congé d'enseignement et des cotisations de sécurité sociale y afférentes.

Les trois catégories d'action de formation

Attention, ces trois catégories d'actions de formation sont importantes car elles conditionnent l'obligation de l'employeur (catégorie 1), le droit au Dif pour le salarié (catégories 2 et 3). Par ailleurs, si elles se déroulent en dehors du temps normal de travail, elles ne sont pas rémunérées de la même façon.

Art. L. 932-1- L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et à l'évolution de leur emploi. Il participe en outre au développement de leurs compétences.

I. Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise, de sa rémunération.

II. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu aux articles L.212-6 ou sur le volume d'heures complémentaires prévu aux articles L.212-4-3 et L.212-4-4 et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite par an et par salarié de cinquante heures. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L.212-15-3, ce temps de formation s'impute sur le forfait dans la limite de 4%.

III. Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L.212-15-3, dans la limite de 5% de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, en application du présent article, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret. Pour l'application de la législation de la sécurité sociale, l'allocation ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article L.140-2 du présent code et de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord prévu au premier alinéa ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

IV. Lorsque en application des dispositions du III, tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

V. Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation qui, en application des dispositions du II n'affectent pas le contingent d'heures

supplémentaires ou le quota d'heures supplémentaires et de celles du III ci-dessus sont effectuées en dehors du temps de travail, ne peuvent être supérieures à 80 heures ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait, à 5% du forfait.

Principe du Droit Individuel à la Formation (Dif)

Voici l'article de base du Dif, celui qui crée ce droit nouveau de 20 heures par an.

Art. L. 933-1- Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats prévus au chapitre 1^{er} du titre VIII du présent livre, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures, sauf dispositions d'une convention ou d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis.

Durée et types de formation dans le cadre du Dif

Le Dif permet d'accéder à des formations définies par accord de branche, par priorités définies dans l'entreprise, ou pour tout objet, à condition d'un accord de l'employeur.

Art. L. 933-2- Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du droit individuel à la formation, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de cent vingt heures sur six ans ou, pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année conformément aux dispositions de l'article L.933-1, dans la limite de cent vingt heures. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à cent vingt heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiels, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis. Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut définir les priorités pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation. A défaut d'un tel accord, les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L.900-2 ou les actions de qualification prévues à l'article L.900-3.

Initiative du salarié et temps de travail dans le cadre du Dif

En principe, le Dif est à l'initiative du salarié mais il peut également être discuté entre le salarié et son manager au cours de l'entretien professionnel.

Par ailleurs, il se déroule en principe en dehors du temps de travail sauf accord de branche ou d'entreprise permettant qu'il se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail.

Art. L. 933-3- La mise en œuvre du droit à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit individuel à la formation s'exerce en partie pendant

le temps de travail. A défaut d'un tel accord, les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail.

Rémunération et couverture sociale du salarié dans le cadre du Dif (+ titre formation)

Pendant l'exercice de son Dif (même hors temps de travail), le salarié bénéficie de la couverture sociale assurée par l'employeur.

NB : On attend le « titre formation » qui permettrait à l'entreprise de gérer le Dif comme on gère les tickets restaurant.

Art. L. 933-4- Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié dans les conditions définies au I de l'article L.932-1. Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie au III de l'article L.932-1. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondants aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue. L'employeur peut s'acquitter de ses obligations relatives au frais de formation par l'utilisation d'un titre de paiement émis par des entreprises spécialisées. Sa mise en œuvre par accord de branche s'effectue dans des conditions fixées par décret. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

Désaccord sur le Dif

Si l'entreprise refuse deux années consécutives les demandes de Dif du salarié, celui-ci a la possibilité de s'adresser au Fongecif (attention, ce n'est pas un recours !).

Art. L. 933-5 - Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme, le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L.933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L.983-1.

Le Dif en cas de départ de l'entreprise

Si un salarié quitte l'entreprise (démission ou licenciement), il peut demander son Dif. En cas de démission il doit s'engager auprès d'un organisme de formation avant la fin du préavis ; en cas de licenciement, il doit faire la demande et négocier un délai avec son entreprise pour réaliser la formation.

Attention, l'entreprise ne paiera pas les coûts du stage, elle remboursera l'équivalent des heures de Dif restant au salarié valorisées à 50% de son salaire net.

Art. L. 933-6 - En cas de licenciement du salarié, sauf licenciement pour faute grave ou faute lourde, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées, est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de

bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai congé. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur. En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai congé.

Nouveaux textes autour du Dif

Ces nouveaux textes, créés après la loi de 2004, font référence explicite au Dif.

18 janvier 2005 « Loi de cohésion sociale »

Article 74

I. - L'article L. 321-4-2 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 321-4-2. - I. - Dans les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L. 321-4-3, l'employeur est tenu de proposer à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique le bénéfice d'une **convention de reclassement personnalisé** lui permettant de bénéficier, après la rupture de son contrat de travail, d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement.

« Par dérogation aux dispositions de l'article L. 933-6, ces actions peuvent notamment être mises en oeuvre et financées par l'utilisation du reliquat des droits que le salarié a acquis à la date de la rupture de son contrat, au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1. La durée des droits correspondant à ce reliquat, plafonné à vingt heures par année d'ancienneté et cent vingt heures sur six années, est doublée. Toutefois, l'allocation de formation prévue à l'article L. 933-4 n'est pas due.

« Le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant l'exécution de la convention de reclassement personnalisé.

2 août 2005 Création du CNE

Article 2 « Il peut également bénéficier, lorsque son contrat est rompu au cours de la première année suivant sa conclusion, du droit individuel à la formation, dans les conditions fixées par l'article L.931-20-2 du code du travail. »

13 octobre 2005 Accord National Interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors

Article 7 Modalités d'application du Dif aux salariés de 50 ans ou plus

Par dérogation aux dispositions du dernier alinéa de l'article 2-13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, le salarié de 50 ans ou plus peut abonder de plein droit, au moyen de ses droits au Dif, une action de formation professionnelle déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de 2^e partie de carrière, afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel.

Création de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)

Art. L. 935-1 - (L. n° 2002-73, 17 janv. 2002) « La validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 900-1 est régie par les articles L. 335-5, L. 335-6 du code de l'éducation, ci-après reproduits. »

Article L335-5 (Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002, art. 134 *Journal Officiel* du 18 janvier 2002)

I. - Les diplômes ou les titres à finalité professionnelle sont obtenus par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle continue ou, en tout ou en partie, par la validation des acquis de l'expérience. La validation des acquis produit les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes. Peuvent être prises en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre. La durée minimale d'activité requise ne peut être inférieure à trois ans. La validation est effectuée par un jury dont la composition garantit une présence significative de représentants qualifiés des professions concernées. Le jury peut attribuer la totalité du diplôme ou du titre. A défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire. Le jury se prononce au vu d'un dossier constitué par le candidat, à l'issue d'un entretien à son initiative ou à l'initiative du candidat et, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des dispositions des troisième et quatrième alinéas, notamment les règles selon lesquelles le jury est constitué. Cette composition concourt à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Il détermine également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa, pour des raisons tenant à la nature des diplômes ou titres en cause ou aux conditions d'exercice des professions auxquelles ils permettent d'accéder. Le jury fixe les contrôles complémentaires prévus au cinquième alinéa.

II. - Le jury d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle délivré au nom de l'Etat ou par des établissements publics ayant une mission de formation peut dispenser un candidat désirent l'acquérir des titres ou diplômes requis pour le préparer. Cette dispense doit se fonder sur les compétences professionnelles acquises par le candidat.

Article L335-6 (Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002, art. 134 *Journal Officiel* du 18 janvier 2002)

I. - Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat sont créés par décret et organisés par arrêté des ministres compétents, après avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés quand elles existent, sans préjudice des dispositions des articles L. 331-1, L. 335-14, L. 613-1, L. 641-4 et L. 641-5 du présent code et L. 811-2 et L. 813-2 du code rural.

II. - Il est créé un répertoire national des certifications professionnelles. Les diplômes et les titres à finalité professionnelle y sont classés par domaine d'activité et par niveau. Les diplômes et titres à finalité professionnelle, ainsi que les certificats de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, peuvent y être enregistrés, par arrêté du Premier ministre, à la demande des organismes les ayant créés et après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle. Ceux qui sont délivrés au nom de l'Etat et créés après avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de

salariés sont enregistrés de droit dans ce répertoire. La Commission nationale de la certification professionnelle, placée auprès du Premier ministre, établit et actualise le répertoire national des certifications professionnelles. Elle veille au renouvellement et à l'adaptation des diplômes et titres à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail.

Elle émet des recommandations à l'attention des institutions délivrant des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des certificats de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle ; en vue d'assurer l'information des particuliers et des entreprises, elle leur signale notamment les éventuelles correspondances totales ou partielles entre les certifications enregistrées dans le répertoire national, ainsi qu'entre ces dernières et d'autres certifications, notamment européennes. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'enregistrement des diplômes et titres dans le répertoire national ainsi que la composition et les attributions de la commission.

Aide de l'Etat au remplacement des salariés en formation (remplace l'article L.942-1 abrogé)

Mise à jour au 16 janvier 2006

En vue de concourir à la gestion active de l'emploi et des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés en facilitant les départs en formation, l'Etat accorde aux employeurs une aide forfaitaire en compensation du salaire des salariés recrutés par l'entreprise ou mis à la disposition de celle-ci par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs pour assurer le remplacement des salariés en formation.

A savoir

Il n'y a pas de durée minimale exigée pour les formations ouvrant droit à l'aide au remplacement.

Quelles sont les entreprises concernées ?

L'aide au remplacement d'un salarié en formation est destinée à tous les employeurs occupant moins de 50 salariés, quelle que soit la forme juridique des entreprises. Les associations loi 1901 notamment, bénéficient ainsi de cette aide. Pour le calcul de l'effectif de l'entreprise, il n'est pas tenu compte de certains contrats de travail (contrats de travail non pris en compte dans le calcul de l'effectif pour l'application des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, comme, par exemple, les CIE).

En revanche, sont exclus de ce champ d'application :

- l'Etat et ses établissements publics à caractère administratif,
- les collectivités territoriales et leurs établissements publics à caractère administratif.

Pour quel remplacement ?

L'aide au remplacement peut être accordée pour le départ en formation de tout salarié de l'entreprise, quels que soient sa catégorie professionnelle (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, ingénieur, cadre) et le type de contrat de travail avec lequel il a été embauché. L'aide peut également être accordée pour assurer le remplacement du conjoint collaborateur ou du conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce en formation (décret à paraître). A l'exception :

- des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation (ainsi que des salariés titulaires d'un des contrats d'insertion en alternance remplacés par le contrat de professionnalisation) ;
- des salariés liés à des entreprises de travail temporaire par des contrats de travail temporaire ;
- des salariés en congé individuel de formation.

Modalités d'organisation de la formation

La formation doit se dérouler pendant le temps de travail et doit être dispensée, hors de l'entreprise ou au sein de celle-ci, par un organisme de formation indépendant de l'entreprise. Elle peut être organisée de manière continue ou discontinue. Il n'y a pas de durée minimale exigée pour les formations ouvrant droit à l'aide au remplacement.

Conditions de remplacement

Les salariés remplaçants peuvent être :

- mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou par un groupement d'employeurs ;
- recrutés sous contrat de travail autre que ceux bénéficiant d'une aide publique à l'emploi ou à la formation professionnelle (CIE, CAE, CI-RMA, contrat d'apprentissage, de professionnalisation...), à l'exclusion des mesures générales d'exonération des charges sociales.

Le salarié remplaçant doit être employé sur un poste correspondant aux activités du salarié en formation. Il peut pallier l'absence d'un salarié en formation ou de plusieurs salariés partant en même temps ou tour à tour en formation.

Durée du remplacement

L'aide est accordée pour une durée maximale d'un an.

Quelle est la procédure ?

L'aide au remplacement fait l'objet d'une convention conclue entre l'employeur et l'Etat (CE RFA n°12479-01), représenté par le préfet du département où est situé

l'établissement qui emploie le salarié. La demande de convention doit être déposée par l'employeur auprès du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, au plus tard un mois après l'embauche ou la mise à disposition du salarié remplaçant. La convention prend effet à compter de la date d'embauche ou de mise à disposition du salarié remplaçant. Les représentants du personnel sont informés des conventions conclues.

Quel est le montant de l'aide ?

L'aide de l'Etat est accordée sur la base d'un forfait horaire correspondant à 50 % du taux horaire du salaire minimum de croissance (soit 4,015 € pour un taux horaire du SMIC brut de 8,03 € au 1er juillet 2005). Le montant payé est calculé au prorata du nombre d'heures travaillées par le remplaçant, dans la limite du nombre d'heures de formation dispensées au salarié remplacé.

Comment est-elle versée ?

La liquidation de l'aide de l'Etat est confiée au Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (CNASEA). Pour les remplacements d'une durée inférieure ou égale à 152 heures, le montant de l'aide est versé en une seule fois à la fin du remplacement. Pour les remplacements d'une durée supérieure à 152 heures, le remboursement est fractionné. Des acomptes correspondant à une durée minimale de 152 heures sont versés à l'employeur. Ces versements sont effectués sur présentation de l'attestation d'inscription du salarié en formation, délivrée par l'organisme de formation, du bulletin de salaire du remplaçant ou de la facture de l'entreprise de travail temporaire ou du groupement d'employeurs. Le paiement de l'aide est soldé au vu de l'attestation de suivi de la formation, délivrée par l'organisme de formation.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

L'employeur est tenu de signaler à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle toute rupture du contrat de travail du remplaçant ou toute interruption de la formation qui interviendrait avant l'expiration de la convention. Il en informe également le CNASEA. En cas de non-respect des dispositions prévues par la convention ou en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant la fin du remplacement, l'aide de l'Etat n'est pas due à l'employeur. Si un acompte lui a été accordé, il est tenu de reverser à l'Etat l'intégralité des sommes déjà perçues. Toutefois, en cas de faute grave du remplaçant, de force majeure, de rupture au titre de la période d'essai ou en cas de rupture anticipée à l'initiative du remplaçant, l'aide de l'Etat est calculée au prorata du temps de travail réalisé par celui-ci. Si un acompte a été accordé, le reversement ne porte que sur la part de l'aide forfaitaire correspondant au temps de travail non réalisé.

Contribution des conseils régionaux

Le conseil régional est le principal « dépenseur » en matière de formation, ses actions sont variées et s'adressent en priorité aux moins de 26 ans. Par ailleurs, la région a le monopole de l'apprentissage.

Art. L. 943-1 – Les compétences des régions sont définies par l'article L.214-12 du code de l'éducation ci-après reproduit :

I. - La région assure la mise en œuvre des actions d'apprentissage et de formation professionnelle continue, dans le respect des règles figurant au titre I^{er} du livre I^{er} et au livre IX, à l'exception de son titre VII^c, du code du travail, ainsi que dans les lois non codifiées relatives aux dites actions.

Toutefois, sous réserve des dispositions du II ci-après, l'État est compétent, après avis des régions concernées sur le choix et la localisation des actions, pour financer et organiser les actions de portée générale intéressant l'apprentissage et la formation professionnelle continue, et relatives soit à des stages assurés par un même organisme dans plusieurs régions, soit à des formations destinées à des apprentis ou à des stagiaires sans considération d'origine régionale, soit encore à des stages créés en application de programmes établis au titre des orientations prioritaires de l'article L. 910-2 du code du travail.

L'État est également compétent pour effectuer toutes études et actions expérimentales nécessaires à la préparation des actions visées à l'alinéa précédent, ainsi que pour assurer l'information relative à ces actions.

II. - a) La région est compétente pour organiser les actions de formation professionnelle continue financées antérieurement par l'État au titre des orientations prioritaires de l'article L. 910-2 du code du travail lorsque ces actions sont destinées aux jeunes de moins de vingt-six ans en vue de leur permettre d'acquérir une qualification qui :

1° Soit entre dans le champ d'application des articles [L. 335-5](#) et [L. 335-6](#) du présent code ;

2° Soit est reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

3° Soit figure sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

b) La région est compétente pour l'ensemble de la formation professionnelle continue en faveur des jeunes de moins de vingt-six ans et dispose à ce titre des compétences précédemment exercées par l'État en matière de formation professionnelle sur le réseau d'accueil, d'information, d'orientation et de suivi des jeunes telles que définies par l'ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 relative aux mesures destinées à assurer aux jeunes de seize à dix-huit ans une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale et par l'article 7 de la loi n° 89-905 du 19 décembre 1989 favorisant le retour à l'emploi et la lutte contre l'exclusion professionnelle.

Aides aux stagiaires de la formation

L'ardente obligation de la formation professionnelle mobilise les organismes et les dispositifs financiers nombreux, renseignez-vous, il y a peut être un dispositif correspondant à votre cas particulier.

Art. L. 961-1 (L. n° 84-130, 24 févr. 1984) .- L'État, les régions, les employeurs et les organismes paritaires agréés en application de l'article [L. 951-3](#) concourent au financement de la rémunération des stagiaires de formation professionnelle.

Les institutions mentionnées à l'article [L. 351-2](#) du présent code concourent également à ce financement, selon des modalités fixées par voie de conventions conclues avec l'État ou l e s r é g i o n s .
Sous certaines conditions définies par décret en Conseil d'État, le stagiaire peut bénéficier

d'un prêt accordé par l'État ou par des organismes agréés bénéficiant du concours de l'État.

Ce prêt peut se cumuler avec les indemnités éventuellement perçues en vertu des dispositions du présent titre.

Art. L. 961-2 (L. n° 84-130, 24 févr. 1984).- L'État et les régions concourent au financement de la rémunération des catégories de stagiaires définies aux articles [L. 961-4](#) et [L. 961-6](#) lorsqu'ils suivent des stages agréés dans les conditions fixées à l'article [L. 961-3](#) ci-après.

(L. n° 88-811, 12 juill. 1988) Ils assurent le financement de la rémunération des stagiaires mentionnés à l'article [L. 961-5](#) :

1° Lorsque ceux-ci ne relèvent pas des conventions conclues en application des dispositions du deuxième alinéa de l'article [L. 961-1](#) et suivent des stages agréés dans les conditions fixées à l'article [L. 961-3](#) ;

2° Lorsqu'ils suivent des stages agréés et qu'ils sont travailleurs handicapés au sens de l'article [L. 323-10](#), mères de famille, femmes mentionnées au 2o de l'article [L. 351-9](#) ou bénéficiaires de l'allocation de parent isolé au sens des articles [L. 524-1](#) à [L. 524-4](#) du code de la sécurité sociale, sous réserve de ne pas prétendre au bénéfice des dispositions conventionnelles. (L. n° 91-1, 3 janv. 1991) Un décret en Conseil d'État détermine les conditions et les modalités de calcul et de versement de ces rémunérations. Leur gestion peut être confiée par voie de convention à un établissement public de l'État à caractère administratif, aux institutions mentionnées à l'article [L. 351-21](#) ou à l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes. (L. n° 88-811, 12 juill. 1988) Le même décret détermine les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des règles de l'alinéa précédent au cas des stagiaires à temps partiel « et des stagiaires suivant un enseignement à distance ». L'État et les régions peuvent participer, en outre, dans les conditions prévues à l'article [L. 931-11](#), à la rémunération des stagiaires bénéficiant d'un congé individuel de formation.

Art. L. 961-3 (L. n° 84-130, 24 févr. 1984).- Dans la limite des compétences respectives de l'État et des régions que définit l'article 82 de la loi no 83-8 du 7 janvier 1983 modifiée relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État, l'agrément des stages est accordé :

1° (L. n° 85-10, 3 janv. 1985) En ce qui concerne l'État, par l'autorité administrative après avis de l'un des organismes consultatifs créés par application de l'article [L. 910-1](#) et dans les conditions fixées par voie réglementaire.

2° (L. n° 84-130, 24 déc. 1984) En ce qui concerne les régions, par décision du Conseil régional après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Art. L. 961-4 .- L'État rembourse, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État, une fraction de la rémunération maintenue par les employeurs aux travailleurs qui suivent des stages de formation agréés par l'État, organisés à l'initiative desdits employeurs.

Art. L. 961-5 (L. n° 88-811, 12 juill. 1988).- Lorsqu'elles suivent des stages agréés dans les conditions prévues à l'article [L. 961-3](#), les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi perçoivent une rémunération dont le montant est fixé par décret. Cette rémunération est déterminée à partir du salaire antérieur :

a) Lorsque les intéressés se sont vu reconnaître la qualité de travailleurs handicapés et satisfont à des conditions de durée d'activité salariée définies par décret en Conseil d'État ;

- b) Lorsqu'ils suivent des formations d'une durée minimum fixée par décret et remplissent des conditions relatives à la durée de leur activité professionnelle et à leur situation au regard des dispositions du a) de l'article L. 351-3 définies par le même décret.

Art. L. 961-6 (L. n° 83-1179, 29 déc. 1983).- Les travailleurs non salariés bénéficient d'une rémunération déterminée par décret, à condition d'avoir exercé une activité professionnelle salariée ou non salariée pendant au moins douze mois dont six consécutifs, dans les trois années qui précèdent l'entrée en stage.

Art. L. 961-7.- Les frais de transport, supportés par les stagiaires qui reçoivent une rémunération de l'État ou des régions pour les déplacements de toute nature nécessités par les stages, donnent lieu à un remboursement total ou partiel.

Art. L. 961-8.- Les fonds d'assurance formation sont dotés de la personnalité morale. Un décret en Conseil d'État fixe les règles relatives à leur constitution, à leurs attributions, à leur fonctionnement et aux contrôles auxquels ils sont soumis, ainsi qu'aux modalités de reversement au Trésor public des fonds non utilisés et des dépenses non admises par les agents assermentés visés à l'article [L. 991-3](#).

Protection sociale des stagiaires de la formation

Art. L. 962-1 – Toutes les personnes qui suivent un stage de formation professionnelle continue en vertu du présent livre sont obligatoirement affiliées à un régime de Sécurité sociale.

Les stagiaires qui, avant leur stage, relevaient, à quelque titre que ce soit, d'un régime de Sécurité sociale, restent affiliés à ce régime pendant la durée de leur stage.

Ceux qui ne relevaient d'aucun régime sont affiliés au régime général de Sécurité sociale.

Toutefois, des exceptions pourront, par décret, être apportées à la règle posée par les deux alinéas ci-dessus lorsque le stage de formation suivi prépare exclusivement et directement à une profession relevant d'un régime de Sécurité sociale plus favorable que le régime général.

Contrats de professionnalisation

Création du contrat de professionnalisation pour permettre une meilleure intégration dans l'entreprise.

Art. L. 981-1 – Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Ces contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L.900-3 et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation peut être en CDD ou en CDI.

Art. L. 981-2 – Le contrat de professionnalisation est établi par écrit et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L.122-2.L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une

durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définies par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel des fonds de la formation professionnelle continue mentionné au quatrième alinéa de l'article L.951-1 et au troisième alinéa de l'article L.952-1.

Pendant le contrat de professionnalisation, il y a la formation hors de l'entreprise mais également la formation délivrée par l'entreprise elle-même.

Art. L. 981-3 – L'employeur s'engage à assurer aux personnes mentionnées à l'article L.981-1 une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés lors du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation sont d'une durée au moins égale à 15% de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation sans être inférieure à 150 heures. Elles sont mises en œuvre par un organisme de formation ou lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même. Par accord de branche ou à défaut par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle mentionné à l'article L.981-2 la durée des actions peut être étendue pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour les jeunes gens n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Art. L. 981-4 – Les entreprises de travail temporaire peuvent embaucher des personnes mentionnées à l'article L.981-1 dans les conditions définies aux articles L.981-1 à L.981-3 et sous le régime d'un contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L.122-2. Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont alors exercées dans le cadre des missions définies par le chapitre IV du titre II du livre Ier. Un accord conclu au niveau de la branche professionnelle entre les organisations professionnelles d'employeurs, les organisations syndicales de salariés représentatives du travail temporaire et l'État peut prévoir qu'une partie des fonds recueillis dans les conditions prévues au quatrième alinéa de l'article L.951-1 est affectée au financement d'actions de formation réalisées dans le cadre de l'article L.124-1. Les dispositions relatives au contrat de professionnalisation sont applicables aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime dans des conditions définies par décret.

Pendant le contrat de professionnalisation, il y a une rémunération minimum, mais l'entreprise peut aller au-delà.

Art. L. 981-5 – Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats mentionnés à l'article L.981-1 perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance et dont le montant est fixé par décret. Ce montant peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation. Le même décret fixe les conditions de déduction des avantages en nature. Les titulaires des contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée de

leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85% de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

Art. L. 981-6 – Les contrats à durée déterminée et les actions de professionnalisation ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales. Cette exonération est applicable aux gains et rémunérations tels que définis à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, versés par les employeurs mentionnés à l'article L.950-1 aux personnes âgées de moins de 26 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus. Le montant de l'exonération est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois ou si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement. Un décret précise les modalités de calcul de l'exonération dans le cas de salariés dont la rémunération ne peut être déterminé selon un nombre d'heures de travail effectuées et dans celui des salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de tout ou partie de la rémunération. L'exonération porte sur les cotisations afférentes aux rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat prévu à l'article L.981-1, lorsque le contrat est à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée. Le bénéfice des présentes dispositions ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations. Il est subordonné au respect par l'employeur des obligations mises à sa charge par le présent chapitre. Un décret en conseil d'état fixe les conditions dans lesquelles le bénéfice de l'exonération peut être retiré en cas de manquement à ces obligations.

Art. L. 981-7 – Les titulaires des contrats de travail prévus à l'article L.981-1 bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation La durée de travail du salarié, incluant le temps passé en formation ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne du travail fixée par le second alinéa de l'article L.212-1 du présent code et par l'article L.731-16 du code rural. Il bénéficie du repos hebdomadaire dans les conditions fixées au chapitre Ier du titre II du livre II du présent code et au premier alinéa de l'article L.714-1 du code rural Les titulaires de ces contrats ne sont pas comptés parmi les bénéficiaires de congés de formation pour l'application des articles L.931-3, L.931-4 et L.951-3 et des périodes de professionnalisation pour l'application de l'article L.982-3. Est nulle et de nul effet toute clause de remboursement par le titulaire du contrat à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail. Les contrats de travail à durée déterminée prévus à l'article L.981-1 peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de la maladie, d'un accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation.

Périodes de professionnalisation

Art. L. 982-1.- Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien en activité de salariés en contrat à durée indéterminée. Elles sont ouvertes :

1° aux salariés dont la qualification est inadaptée à l'évolution des technologies et de l'organisation du travail conformément aux priorités définies par accord de branche ;

2° aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;

3° aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

4° aux femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

5° aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L.323-3.

Art. L. 982-2.- La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L.900-3 ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

« Une convention ou un accord collectif de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue interprofessionnel détermine la liste des qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation. Les conventions ou accords collectifs de branche déterminent également les conditions dans lesquelles la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle concernée définit les objectifs mentionnés au premier alinéa du présent article.

« **Art. L. 982-3.** - Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

« **Art. L. 982-4.** - Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

« Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

« Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions du IV de l'article L. 932-1 sont applicables. Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles. »