

LA FORMATION FAISANT L'OBJET D'UNE CONTRACTUALISATION AVEC LE SALARIÉ

Sources

Articles L. 932-1 IV ; L. 933-3 R. 950-13-2 ; R. 950-13-3 et L. 900-4-1 du Code du travail

Lorsque la **formation** se déroule en tout ou partie en **dehors du temps de travail**, l'employeur a l'obligation d'obtenir **l'accord du salarié**. Cet accord peut prendre plusieurs formes.

La formation peut se dérouler hors temps de travail à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, ou à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation

La formation hors temps de travail à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan

2 hypothèses peuvent se présenter :

- Une formation rattachée à la **catégorie 2 du plan de formation** (action liée à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi) est réalisée sur le temps de travail. Toutefois, en application 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 réalisées en dépassement de l'horaire de référence ne donnent pas lieu à application du régime des heures supplémentaires, elles sont rémunérées au taux normal dans la limite de 50 heures par an par salarié ou de 4% du forfait pour les salariés en forfait heures ou jours sur l'année.

- Une **formation de développement des compétences** peut avec l'accord du salarié être réalisée en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an par salarié. L'accord entre l'employeur et le salarié doit faire l'objet d'un **écrit dans lequel l'employeur définit les engagements auxquels il souscrit**, en terme de reconnaissance des acquis de la formation, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède, en priorité, dans un délai d'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.

La formation hors temps de travail à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF

Conformément à l'article L. 933-3 du Code du travail, **un salarié peut demander, à son initiative**, à suivre une **formation réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail**, dans le cadre du droit individuel à la formation, dès lors qu'il remplit les conditions d'acquisition de ce droit. En cas de demande du salarié, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse au salarié. Le défaut de réponse vaut acceptation de la demande.

L'accord entre l'employeur et le salarié sur le choix de la formation doit faire l'objet d'un écrit.

Formations réalisées dans le cadre du plan requérant l'accord exprès du salarié

- Un bilan de compétences peut être réalisé, à la **demande de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise**. Dans ce cas, la mise en oeuvre du bilan est soumise à **l'accord exprès du salarié**. Le salarié doit prendre sa décision au vu des informations contenues dans la convention tripartite qui lui est obligatoirement remise par l'employeur. Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour notifier son acceptation, en retournant la convention dûment signée précédée de la mention «lu et approuvé». Le défaut de réponse du salarié dans le délai vaut refus de sa part. (R. 95013-2 du Code du travail)

Le refus du salarié de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

- Une **action de validation des acquis de l'expérience peut être réalisée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise**. Dans ce cas, elle est réalisée en application d'une **convention tripartite conclue entre l'employeur, le salarié et le ou les organismes qui interviennent en vue de la validation des acquis du candidat**. (art R. 950-13-3 du Code du travail) La convention précise le diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle (CQP) visé, la période de réalisation et les conditions de prise en charge des frais afférents aux actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience.