

TEMPS DE TRAVAIL ET FORMATION

Sources

Article 2-10 et 2-12 de l'ANI du 5 décembre 2003

Articles L. 930-1 ; L. 951-1 ; L. 932-1 ; L.933-1 ; L. 933-3 et L. 933-4 ; L.932-2 du Code du travail

Modalités d'accès à la formation (art L.930-1 du Code du travail)

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré par trois voies :

- A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 951-1 ;
- A l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini à l'article L. 931-1 ;
- A l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1.

Pour chaque modalités d'accès à la formation, des régimes juridiques différents sont applicables au temps de formation.

Le régime juridique applicable aux temps de formation

Deux tableaux synthétisent les dispositions du Code du travail énoncées ci-dessous.

■ Le plan de formation (article L. 932-1 du Code du travail)

- I. - Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer **l'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**.
- II. - **Les actions de formation liées à l'évolution des emplois** ou celles qui participent **au maintien dans l'emploi** sont mises en oeuvre **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 ou sur le volume d'heures complémentaires prévu aux articles L. 212-4-3 et L. 212-4-4 du présent code 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, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la **limite de 4 % de celui-ci**.
- 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 quatre-vingts 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 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 sécurité sociale, l'allocation de formation ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article L. 140-2 du présent code, de l'article L. 741-10 du code rural 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 de 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 du présent III 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 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.
- **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 complémentaires et de celles du III, sont effectuées **en dehors du temps de travail**, ne peut être supérieure à **quatre-vingts heures** ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait, à **5 % du forfait**.

■ **Les actions de la période de professionnalisation** (article L. 982-4 du Code du travail)

Elles 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, soit **de l'employeur**, après accord écrit du salarié dans le cadre d'une formation de développement des compétences. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions mise en oeuvre 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, peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, dans la limite de 80 heures sur une même année.

■ **Les actions mises en oeuvre dans le cadre du DIF** (articles L. 933-3 et L. 933-4 du Code du travail)

En principe, les actions de formation dans le cadre du DIF, se **déroulent en dehors du temps de travail**. 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**.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. Lorsque les heures de formation sont effectuées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue. 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 de maladies professionnelles.

Le temps de formation dans les trois catégories d'actions du plan de formation

Temps	A/Temps de travail «travail effectif»	B/ Temps de travail Exonéré des règles relatives aux heures supplémentaires Max : 50h/an/salarié ou 4% forfait	C/ En dehors du temps de travail Max : 80h/an/salarié ou 5% forfait
Actions de formation			
Adaptation du poste L.932-1 I	OUI Le salarié est rémunéré au taux normal et le régime des heures supplémentaires s'applique.	NON	NON
Évolution des emplois et participation au maintien dans l'emploi L.932-1 II	OUI Le salarié est rémunéré au taux normal pour les heures habituelles de travail	OUI Les heures de formation réalisées en dépassement de l'horaire de référence sont rémunérées au taux normal, sans majoration ou droit à récupération, sous réserve d'un accord d'entreprise ou de l'accord du salarié	NON
Développement des compétences L.932-1 III	OUI	NON	OUI Le salarié perçoit une allocation de formation égale à 50% de sa rémunération nette. Accord entre employeur et salarié qui précise la nature des engagements souscrits par l'employeur.

Le dépassement de l'horaire de référence + le HTT ne peut excéder 80h/an/salarié ou 5% du forfait

Tableau récapitulatif de la formation hors temps de travail

	Plan de formation : formation de développement des compétences (art L.932-1)	Droit individuel à la formation (art L.933-3)	Période de professionnalisation (art L.982-1)
Déroulement de la formation	Tout ou partie hors temps de travail (HTT)	En principe HTT sauf accord de branche ou d'entreprise prévoyant qu'il s'exerce en partie pendant le temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> • HTT dans le cadre du DIF • HTT dans le cadre du plan (développement des compétences)
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> • Accord écrit du salarié • engagement de l'employeur sur la prise en compte des acquis de la formation 	Accord entre l'employeur et le salarié sur le choix de la formation.	Si HTT au-delà du DIF, accord du salarié - engagement de l'employeur sur la prise en compte des acquis de la formation
Limites	HTT est au maximum de 80h/an/salarié	Maximum légal 120 heures	HTT max 80h/an/salarié + DIF
Rémunération	Allocation formation (50% rémunération nette, exonération cotisations de séc soc.)	Allocation formation (50% rémunération nette, exonération cotisations de séc soc.)	Allocation formation (50% rémunération nette, exonération cotisations de séc soc.)
Protection contre les accidents du travail	oui	oui	oui