

## Statut du salarié en formation

---

*La formation suivie par un salarié au titre du plan de formation est assimilée à une mission accomplie dans le cadre de son contrat de travail. Le salarié a l'obligation de suivre la formation demandée. Durant celle-ci, le salarié est soumis à un double lien de subordination: à l'égard de son entreprise, naturellement, mais également à l'égard de l'organisme de formation.*

### ■ **Départ en formation du salarié**

**Obligation de suivre la formation demandée.** - En principe, l'employeur (ou son représentant) est seul juge de la nécessité pour un salarié de partir en stage et de sa capacité à le suivre. S'il demande à un salarié de partir en formation, celui-ci est tenu de se conformer à cette demande, de la même manière qu'il devrait accepter une mission professionnelle qui lui serait confiée par l'employeur. De ce point de vue, le refus de partir en formation constitue, en principe, une faute pouvant être sanctionnée.

**Stage devant toutefois être réalisé dans l'intérêt de l'entreprise.** - Le refus d'un salarié de suivre un stage « organisé par l'employeur dans l'intérêt de l'entreprise » justifie en principe son licenciement (cass. soc. 3 mai 1990, n° 1819 D). S'il y a contentieux à ce sujet, c'est alors aux juges d'apprécier si le stage est demandé ou non dans l'intérêt de l'entreprise.

Le salarié ne peut pas refuser le stage demandé par l'employeur « sans raison valable » (cass. soc. 3 mai 1990, n° 1819 D) ou « sans motif légitime » (cass.

soc. 20 juin 2001, n° 3018 FD). On peut donc se demander quelles seraient les raisons « valables » ou « légitimes » autorisant un refus.

**EXEMPLE** Une raison valable peut être justifiée par le non-respect par l'employeur de ses propres engagements : un accord d'entreprise ne prévoyant de départs en formation que pour les seuls salariés volontaires pour un nouvel emploi (cass. soc. 30 novembre 1977, BC V n° 661). De même, deux circonstances se conjuguant peuvent rendre légitime la réponse du salarié : celui-ci n'opposait pas un refus de principe, mais alléguait des motifs familiaux ; par ailleurs, l'employeur aurait pu envoyer un autre salarié suivre cette formation avec le même profit (CA Rennes 26 octobre 1976, SA Lafayette Motors c/ Volant ; CA Reims 11 janvier 1995, SA Devanlay c/ Tanrey).

## ■ **Maintien du lien avec l'employeur**

**Exécution d'une mission professionnelle.** - Le départ en formation ou en bilan de compétences dans le cadre du plan de formation est assimilé, pour le salarié, à une mission professionnelle accomplie dans le cadre de son contrat de travail.

Durant sa formation, le salarié continue donc d'exécuter, d'une façon particulière, son contrat de travail. Autrement dit, il est toujours en situation de subordination juridique par rapport à l'employeur. Simplement, le pouvoir de direction de l'employeur est partiellement transféré à l'organisme de formation : le salarié doit se plier aux horaires, à l'organisation du travail et au règlement du centre de formation.

**À NOTER** Durant la période de formation, les droits collectifs des stagiaires sont également conservés. Ils continuent à être comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise pour les élections des représentants du personnel. Ils demeurent également électeurs et éligibles (c. trav. art. L. 423-7, L. 423-8, L. 433-4 et L. 433-5). Par ailleurs, les stagiaires titulaires d'un mandat doivent continuer à être convoqués par l'employeur aux réunions du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

**Soumission au règlement intérieur de l'organisme de formation.** Tout organisme dispensateur de formation doit être doté d'un règlement intérieur écrit, à communiquer aux stagiaires avant leur inscription définitive. Ce règlement prévoit les mesures d'hygiène et de sécurité applicables,

fixe les règles disciplinaires et précise les modalités de représentation des stagiaires. Dans tous les stages d'une durée totale supérieure à 500 heures, les stagiaires élisent en outre un délégué titulaire et un délégué suppléant (c. trav. art. L. 920-5-1, L. 920-5-3 et R. 922-1 à R. 922-12).

**Sanction encourue par le stagiaire.** - Une absence injustifiée, ou tout autre manquement au règlement, constitue en principe une faute du salarié. Cette faute peut être sanctionnée directement par l'organisme de formation. Toutefois, si la sanction risque d'avoir une incidence sur la présence du salarié dans le stage, le respect d'une procédure disciplinaire avec entretien préalable est alors obligatoire (c. trav. art. R. 922-3 à R. 922-7). Le formateur doit informer l'employeur de la sanction prise (c. trav. art. R. 922-7).

**I Attention.** Les amendes ou les sanctions pécuniaires sont interdites.

**Maintien du pouvoir disciplinaire de l'employeur.** - L'employeur conserve cependant son pouvoir disciplinaire pendant le déroulement de la formation. Dès lors, si le directeur de l'organisme de formation n'a pas fait usage de son pouvoir disciplinaire, l'employeur peut très bien user du sien, en puisant dans la panoplie des sanctions prévues dans le règlement intérieur de l'entreprise (avertissement, blâme, voire licenciement). En effet, la faute commise par le salarié lors du stage peut aussi être préjudiciable à l'entreprise, notamment parce que les espoirs fondés par l'employeur dans la formation de l'intéressé ont pu être ruinés par les absences ou le comportement désinvolte du salarié.

### PROTECTION DES INFORMATIONS COMMUNIQUÉES PENDANT LE STAGE

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, par un organisme de formation à un stagiaire ne peuvent avoir pour finalité que d'apprécier son aptitude à suivre l'action de formation. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'action de formation sollicitée ou poursuivie. Le stagiaire ou le candidat au stage est tenu d'y répondre de bonne foi (c. trav. art. L. 900-7). Il en est de même des informations demandées en cas de bilan de compétences. Le salarié qui a accompli un bilan de compétences est le seul bénéficiaire des résultats détaillés de celui-ci, ainsi que des documents de synthèse (c. trav. art. L. 900-4-1 ; c. pén. art. 226-13 et 14).

**EXEMPLE** Le salarié étant tenu à une obligation d'assiduité, l'absence injustifiée ou l'abandon d'un stage sont susceptibles d'être sanctionnés par l'employeur, cela pouvant aller jusqu'au licenciement pour la seconde hypothèse.

## ■ Rémunération du salarié en stage

**Pendant le temps de travail: maintien de la rémunération.** - Le salarié en stage au titre du plan de formation (actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE) doit être considéré comme étant en mission. Son salaire de base est donc maintenu, ainsi que toutes les primes habituelles: assiduité, rendement, productivité, treizième mois, etc. (c. trav. art. L. 932-1, I).

**EXEMPLE** Le stage de formation d'une salariée ayant été accepté par l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, il en résultait que son contrat de travail n'était pas suspendu et que l'intéressée avait droit au maintien de sa rémunération (cass. soc. 6 mai 1997, n° 93-41581).

En revanche, les primes correspondant à un risque, un inconvénient ou une sujétion particulière (insalubrité, hauteur, astreinte, blanchisserie, coiffeur, etc.) n'ont pas toujours à être versées: si elles sont liées à l'emploi et payées quelles que soient les circonstances, elles doivent être également payées durant la formation; si, au contraire, elles compensent une sujétion exceptionnelle et sont versées seulement à cette occasion, il n'y a évidemment pas de raison de continuer à les payer pendant le stage.

**À NOTER** L'État peut prendre en charge une fraction de la rémunération maintenue aux stagiaires par l'employeur lorsque le stage est agréé par l'État (c. trav. art. L. 961-4 et R. 961-2).

**Heures supplémentaires.** - Si les horaires des salariés en formation sont supérieurs aux horaires habituels de travail, l'employeur doit les rémunérer en heures supplémentaires.

Un régime dérogatoire, consistant à rémunérer les dépassements à un taux normal, existe en ce qui concerne les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi (voir pp. 55 et 56).

**Charges sociales.** - L'employeur doit également acquitter aux organismes sociaux les charges sociales, légales ou conventionnelles, habituelles

## À QUI INCOMBENT LES FRAIS DE FORMATION ?

Le coût pédagogique (frais de stage et de matériel) de l'action de formation incombe intégralement à l'employeur. Quant aux frais de déplacement, de repas et d'hébergement éventuels, ils doivent être remboursés aux stagiaires selon les règles habituelles applicables dans l'entreprise pour les frais de mission.

Cela implique notamment le respect de la réglementation fiscale et de sécurité sociale relative aux avantages en nature et aux frais professionnels. Cette réglementation ne doit pas être confondue avec les règles d'imputation des dépenses sur la participation à la formation professionnelle.

afférentes à la rémunération du salarié en formation. Une seule exception : le taux de cotisation pour le risque « accident de travail » (voir p. 69).

**À NOTER** L'État peut prendre en charge une partie des cotisations de sécurité sociale incombant à l'employeur, lorsque le stage est agréé par l'État (c. trav. art. L. 962-2 et R. 961-2).

**Hors du temps de travail : allocation de formation.** - Les salariés qui suivent, en dehors de leur temps de travail habituel, une action de formation ayant pour objet le développement des compétences perçoivent une allocation de formation (voir p. 61).

## ■ Protection sociale du salarié en stage

**Maintien de la couverture sociale de droit commun.** - La protection sociale légale et conventionnelle (régime de retraite complémentaire, régime de prévoyance, mutuelle...) du salarié en stage de formation professionnelle dans le cadre du plan de formation de son entreprise est maintenue exactement dans les mêmes conditions que pour un salarié qui part en mission, c'est-à-dire de la même de façon que s'il travaillait normalement à son poste.

Ce maintien de la protection sociale du stagiaire s'applique, que la formation se déroule pendant ou en dehors du temps de travail (c. trav. art. L. 962-1).

Aucune formalité particulière ne doit être accomplie par l'employeur, sauf en ce qui concerne le risque accident du travail.

salarié ne pourra bénéficier d'un CIF (voir p. 115) et son crédit de DIF sera alors perdu.

**EXEMPLE** Dans le secteur de la métallurgie, l'utilisation du crédit de DIF est de droit, en cas de démission, si la formation est engagée avant la fin du préavis.

**Financement.** - Là encore, la loi et l'ANI du 5 décembre 2003 n'apportent aucune précision sur le financement de l'action de bilan de compétences, de formation ou de validation des acquis de l'expérience. Aussi, à défaut de dispositions conventionnelles sur ce point, les règles générales de financement du DIF restent en vigueur.

**EXEMPLE** Dans l'agriculture, si l'action de formation se termine après la fin du préavis de démission, l'allocation de formation est versée au salarié par l'OPCA au plus tard dans le mois qui suit celui pendant lequel s'est déroulée l'action de formation.

# Congé individuel de formation (CIF)

<b>12</b>	Une formation choisie par le salarié .....	<b>108</b>
	Fiche pratique: CIF pour les salariés en CDD .....	113
<b>13</b>	Un départ soumis à autorisation .....	<b>115</b>
<b>14</b>	Quel financement pour le CIF ? .....	<b>122</b>
<b>15</b>	Quel statut du salarié en CIF ? .....	<b>129</b>

## Une formation choisie par le salarié

*Le congé individuel de formation (CIF) permet à un salarié de prendre un congé pour suivre une formation de son choix, que celui-ci se conjugue ou non avec l'intérêt de l'entreprise.*

### ■ Qu'est-ce que le CIF ?

**Une formation au choix du salarié.** - Le congé individuel de formation permet à un salarié de suivre une formation de son choix, à son initiative et à titre individuel, indépendamment des actions de formation décidées par l'entreprise (c. trav. art. L. 931-1).

**Un congé dans l'intérêt du salarié.** - Le congé individuel de formation permet aux salariés de se former dans leur propre intérêt, que celui-ci se conjugue ou non avec l'intérêt de l'entreprise. Le CIF se distingue ainsi des actions de formation proposées dans le cadre du plan de formation et, par conséquent, dans l'intérêt de l'entreprise.

### ■ Formation à l'initiative du salarié

**Démarche individuelle.** - Le congé individuel de formation correspond à un droit pour le salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, une action de formation de son choix.

**Actions de formation.** - Les actions de formation, que le salarié à la possibilité de suivre dans le cadre du CIF, peuvent lui permettre :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles ;
- de préparer et de passer un examen en vue d'obtenir un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique (c. trav. art. L. 931-1).

**Formations sans rapport avec l'activité de l'entreprise.** - Le congé individuel de formation peut viser une formation sans rapport avec l'activité de l'entreprise, soit que le salarié souhaite se préparer à un autre emploi, soit qu'il désire suivre une formation non liée à son activité professionnelle.

Lorsque la formation choisie a un rapport avec l'activité exercée par le salarié, elle n'a pas nécessairement à correspondre au secteur d'activité dont est issu le demandeur (c. trav. art. L. 931-1).

**Liberté de choix de l'action de formation.** - Le salarié doit choisir une action de formation relevant de la formation professionnelle continue (c. trav. art. L. 900-2). Parmi les types d'actions de formation existantes dans ce cadre, peuvent correspondre à un congé individuel de formation :

- les actions de développement des compétences ;
- les actions de promotion permettant à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- les actions de prévention ayant 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 ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances qui offrent aux salariés 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.

**Attention.** L'action de formation doit se dérouler conformément à un programme qui, établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés, précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre et définit un dispositif permettant de suivre l'exécution de ce programme et d'en apprécier les résultats.

**Durée du congé.** - Le congé de formation doit correspondre à la durée de l'action de formation envisagée, qui peut être :

- à temps plein ou à temps partiel (trois heures par jour, par exemple) ;

- continue ou discontinue (une semaine par mois, par exemple).

Toutefois, la durée du CIF ne peut pas dépasser :

- un an pour un stage à temps plein et continu ;
- 1200 heures s'il comporte des enseignements discontinus ou à temps partiel (c. trav. art. L. 931-5).

Des accords de branche ou d'entreprise peuvent cependant stipuler une durée plus longue.

## ■ Bénéficiaires du CIF

### *Un droit pour tous*

**Tous les salariés.** - Le CIF concerne *a priori* tous les salariés de l'entreprise et ce, quelles que soient leur nationalité, la nature ou les caractéristiques de leur contrat (contrat à durée indéterminée, temps partiel, intérim...). Les titulaires de contrats à durée déterminée (CDD) peuvent y prétendre lorsqu'ils remplissent les conditions requises. Si tel n'est pas le cas, il existe un dispositif spécifique (voir fiche pratique p. 113).

**À NOTER** Les salariés en contrat aidé dans le secteur privé (tels que les titulaires d'un contrat initiative-emploi (CIE), d'un contrat insertion-RMA (CIRMA) ont également accès au CIF (circ. DGEFP 2005/24 du 30 juin 2005).

**Entreprises du secteur privé.** - Le droit au CIF peut être exercé dans toutes les entreprises du secteur privé situées sur le territoire français :

- quelle que soit la forme juridique de l'entreprise : société, entreprise individuelle, association... ;
- quelle que soit sa branche d'activité : commerce, industrie, artisanat...
- quel que soit, enfin, son effectif. Autrement dit, un salarié peut le solliciter, y compris s'il relève d'une entreprise dont l'effectif est inférieur à 10 salariés et non tenue de participer financièrement à ces congés.

### *Condition d'ancienneté*

**Ancienneté requise.** - Peuvent bénéficier d'un congé individuel de formation tous les salariés, quels que soient le type de contrat de travail ou la