

Chapitre 13

QCM

- 1. b.** Les OPCO ont pour rôle d'assurer le financement de l'alternance. Ils ne collectent plus la taxe professionnelle (compétence transmise à l'Urssaf) et ne vérifient pas la qualité des formations (compétence de France Compétences).
- 2. c.** Les entreprises de 11 salariés et plus doivent consacrer au moins 1 % de leur masse salariale annuelle brute à la formation professionnelle. Cette obligation est fonction de la masse salariale afin de tenir compte du nombre de salariés employés et qui pourront bénéficier d'une formation.
- 3. c.** L'employeur a une obligation d'adaptation de son salarié, qui est une obligation de résultat concernant l'évolution du poste. Il doit permettre au salarié de suivre l'évolution de son poste. Il s'agit d'une obligation de moyens concernant l'évolution de l'emploi. Il doit mettre en œuvre tous les moyens à sa disposition, mais ne sera pas sanctionné si l'adaptation n'est pas réussie.
- 4. b.** L'ouverture d'un droit à un PTP est soumise à une condition d'ancienneté (24 mois consécutifs ou non), mais peut concerner tout salarié, quel que soit son contrat de travail (CDI ou CDD).
- 5. a.** Le CPF permet de cumuler au maximum 5 000 € pour financer une formation, à raison de 500 € par an.
- 6. a. et b.** L'entretien individuel professionnel est un entretien obligatoire tous les 2 ans. Il permet d'identifier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, et donc ses besoins de formation. Il se différencie de l'entretien d'évaluation qui permet de faire un bilan des objectifs remplis par le salarié. Par ailleurs, tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit être l'occasion de faire un bilan des formations suivies jusque-là par le salarié.
- 7. a. et c.** Le temps passé par le salarié en formation est du temps de travail effectif uniquement dans certains cas : adaptation au poste de travail, évolution des emplois ou maintien dans l'emploi. La formation suivie dans le cadre d'un plan de développement des compétences ou du CPF peut avoir lieu pendant le temps de travail et être considérée comme du temps de travail effectif. Enfin, les congés de formation ne sont jamais considérés comme du temps de travail effectif, car il s'agit d'une suspension du contrat de travail.
- 8. a. et b.** France Compétences est un organisme chargé de contrôler la qualité et le prix des formations. Il est géré par l'État, les partenaires sociaux et les régions, et il a une compétence au plan national et non local.
- 9. a. et c.** Le bilan de compétences permet d'évaluer les compétences du salarié au regard de son projet professionnel et, en fonction, de déterminer ses besoins de formation.
- 10. b. et c.** Le congé de formation entraîne la suspension du contrat de travail du salarié, mais le maintien de son obligation de loyauté.
- 11. b.** La formation financée dans le cadre du CPF ne donne pas droit à rémunération en cas de formation sur le temps libre du salarié. Elle peut être considérée comme du temps de travail effectif si la formation a lieu pendant le temps de travail.
- 12. b. et c.** L'employeur peut refuser la demande de congé formation du salarié si la formation

désorganise son entreprise du fait de trop d'absences en même temps, mais uniquement pour le même motif de congé formation. Son refus est également possible en cas de non-respect du délai de prévenance. Dans ces deux cas, il s'agit d'un report du départ en congé du salarié. Le choix de la formation est libre et l'employeur ne peut refuser la demande de congé sur ce motif.

13. a et b. Le CPF permet de cumuler des droits à formation dans la limite de 5 000 € sauf temps de travail inférieur à la moitié de la durée légale (donc 17,5 heures). La limite de 8 000 € peut être atteinte en l'absence d'entretien pendant 6 ans constatée lors du bilan. Cette absence donne en effet lieu au versement d'un abondement qui peut permettre de dépasser le plafond.

14. c. L'entretien individuel d'évaluation est un entretien annuel facultatif permettant de faire un bilan sur les objectifs fixés au salarié pendant l'année passée.

15. b. Les organismes de gestion paritaire de la formation sont moins nombreux puisque France Compétences est issue de la fusion de trois d'entre eux. Ils sont coordonnés par cette instance nationale, France Compétences, qui s'assure d'une répartition équitable des financements.

Exercices

EXERCICE 1 – UTILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION PAR MATHIS

- 1. Présentez à Mathis les conditions lui permettant de suivre la formation souhaitée en utilisant son CPF.**

Principes juridiques

Le CPF est utilisé pour suivre une formation obligatoirement qualifiante et correspondant aux besoins de l'économie. Il peut également servir pour financer l'obtention du permis B, un bilan de compétences, une création ou reprise d'entreprise, ou une démarche de VAE.

Le CPF permet de cumuler 500 € par an, pour un total maximal de 5 000 €. Ces heures de formation s'utilisent sans l'accord de l'employeur hors temps de travail ou avec son accord si la formation est suivie pendant le temps de travail. Une demande doit alors être faite au moins 60 jours ou 120 jours avant le début de la formation, selon que celle-ci dure moins ou plus de 6 mois.

Application au cas

En l'espèce, Mathis peut utiliser les heures de formation accumulées dans le cadre de son CPF pour suivre une formation au BTS MUC. Ce diplôme est un diplôme d'État.

Salarié depuis 7 ans, il peut utiliser les heures de formation acquises dans le cadre de son CPF. La formation ayant lieu en dehors de son temps de travail (cours du soir), il n'a pas à demander l'autorisation à son employeur.

Pour le financement de sa formation, il doit adresser sa demande à la Caisse des dépôts et consignation.

- 2. Que pouvez-vous répondre à Bertrand ?**

Principes juridiques

Tous les salariés bénéficient du CPF, y compris les salariés en CDD. Le CPF suit le travailleur de son entrée sur le marché du travail à son départ en retraite. Il conserve donc ses droits même

en cas de changement d'employeur.

Application au cas

En l'espèce, Bertrand a déjà acquis 500 € sur son CPF du fait de sa présence de 15 mois dans l'entreprise. Il peut utiliser ces heures pour suivre une formation à temps partiel.

EXERCICE 2 – FORMATION PROFESSIONNELLE D'ÉLISE DANS LA SARL COUTURE

1. Vérifiez si Élise sera rémunérée pendant sa formation.

Principes juridiques

Le salarié en formation a un statut différent selon l'origine de la formation suivie.

Lorsque la formation a pour objectifs une adaptation au poste de travail, une action liée à l'évolution des emplois ou un maintien dans l'emploi, elle est assimilée à du temps de travail effectif, donc rémunérée.

S'il s'agit d'une formation permettant l'adaptation du salarié à son poste de travail, la totalité des heures doit être rémunérée, y compris en heures supplémentaires en cas de dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail. S'il s'agit d'une formation de maintien dans l'emploi, seules les heures supplémentaires effectuées au-delà de 50 heures par an ont le régime d'heures supplémentaires.

Application au cas

En l'espèce, Élise suit une formation imposée par son employeur et qui permet une adaptation à son poste de travail. Il s'agit donc de temps de travail effectif qui sera rémunéré sous forme d'heures supplémentaires, Élise effectuant déjà 35 heures selon son horaire habituel.

2. Analysez les risques encourus par Élise du fait de son refus.

Principes juridiques

Lorsque la formation est considérée comme du temps de travail effectif, le salarié en formation doit respecter les obligations liées à son contrat de travail : obligation d'assiduité et obligation de loyauté.

De plus, le salarié a une obligation d'adaptation aux évolutions de son poste de travail. Son refus non justifié de suivre une formation est un motif de licenciement pour faute.

Application au cas

En l'espèce, la formation imposée à Élise lui permet de s'adapter aux évolutions de son poste de travail. Elle est donc obligée de la suivre. À défaut, elle pourra être sanctionnée. La sanction peut aller jusqu'au licenciement pour faute si le refus d'Élise n'est pas justifié. Elle ne semble pas ici avoir un motif valable pour refuser de suivre cette formation et risque donc d'être licenciée pour faute grave (sans indemnité ni préavis).

EXERCICE 3 – OBLIGATIONS DE FORMATION A LA CHARGE DE RACHID EN TANT QU'EMPLOYEUR

1. Présentez à Rachid ses obligations en termes de formation professionnelle.

Principes juridiques

L'employeur a une obligation financière. En fonction du nombre de salariés, il doit verser une cotisation permettant de financer la formation professionnelle. Il a pour obligation de négocier régulièrement avec les partenaires sociaux pour fixer les objectifs de la formation professionnelle au niveau de la branche et au niveau de l'entreprise. Il doit mettre en place les formations nécessaires pour adapter le salarié aux évolutions de son poste de travail et maintenir son employabilité. Pour cela, il peut notamment instaurer un plan de développement des compétences. Il a pour obligation de faire passer au salarié un entretien professionnel tous les 2 ans pour dresser le bilan des formations suivies et des évolutions professionnelles souhaitées. Un entretien d'évaluation peut également être rendu obligatoire par la convention collective. Enfin, selon que la formation est considérée ou non comme du temps de travail effectif, l'employeur devra verser une rémunération au salarié.

Application au cas

En l'espèce, Rachid devra respecter les obligations précitées.

2. Identifiez les règles à respecter pour mettre en place un plan de développement des compétences.

Principes juridiques

Le plan de développement des compétences est mis en place à l'initiative de l'employeur qui décide du contenu et des salariés bénéficiaires. Ce plan doit donner lieu à une concertation avec les représentants du personnel. Il permet à l'employeur de remplir son obligation de formation.

L'employeur doit respecter deux conditions :

Un accord préalable écrit avec le salarié (délai de rétractation de 8 jours pour le salarié) qui prévoit les engagements de l'entreprise en cas de succès de la formation.

La durée de formation hors temps de travail est limitée à 30 heures par an et par salarié ou 2 % en cas de forfait. Le salarié peut refuser la formation hors temps de travail, ce n'est pas une cause de licenciement ni de faute.

Application au cas

En l'espèce, l'entreprise ayant plus de 50 salariés, un CSE a dû être mis en place. Il faudra se concerter avec lui pour la mise en place du plan de développement des compétences. L'employeur devra ensuite signer un accord préalable avec le salarié.