

DROIT À LA FORMATION DANS LE DOMAINE PROFESSIONNEL

FICHE PRATIQUE SNB-CFE/CGC - 2019

Le droit à la formation est prévu par le Code du travail. Il constitue une obligation nationale depuis 2009 afin de permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle.

Le droit à la formation est prévu par l'article L.61111-1 du Code du travail : « vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ».

Le droit à la formation comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

La formation professionnelle est un outil majeur à la disposition de tous les actifs : salariés, indépendants, chefs d'entreprise ou demandeurs d'emploi. Elle permet de se former tout au long de son parcours professionnel, pour développer ses compétences, accéder à l'emploi ou se maintenir dans l'emploi.

Dès le début de la vie professionnelle, un compte personnel de formation (CPF) est ainsi ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans.

COMMENT S'ARTICULE LE COMPTE DE FORMATION PERSONNELLE ?

Le CPF se comptabilise en crédit d'heures (Code du travail, art. L. 6323-2). L'alimentation du

compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures (Code du travail, art. L. 6323-11).

A SAVOIR, LE NOMBRE D'HEURES PORTÉES AU CRÉDIT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION NE PEUT ÊTRE SUPÉRIEUR À 150 HEURES.

Les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement aux formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles, les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences, les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises, les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions



**SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE ET DU CRÉDIT**
1^{ER} SYNDICAT DANS LA BANQUE, LA FINANCE ET LE CRÉDIT



WWW.SNB-SERVICES.ORG

DROIT À LA FORMATION DANS LE DOMAINE PROFESSIONNEL

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Conformément aux dispositions de l'article L. 6321-1 du Code du travail, l'employeur est dans l'obligation d'organiser la formation de ses salariés, tout au long de l'exécution des contrats de travail ; à la suite de l'embauche en contrat en alternance ; lorsqu'un accord ou la convention collective applicable à l'entreprise prévoit des périodes de formation obligatoires ; ou si le contrat de travail d'un salarié contient l'engagement de l'employeur de le former.

METTRE EN ŒUVRE LE DROIT À LA FORMATION

Ainsi, le compte personnel de formation (CPF) pourra être mobilisé, sous certaines conditions, par un salarié de droit privé employé par une personne publique (Code du travail, art. L. 6323-20-1).

En premier lieu, le salarié utilise ses heures de formation hors temps de travail. Dans ce cas, il n'aura aucune autorisation à obtenir de son employeur. Dans le cas inverse, en revanche, il devra obtenir l'autorisation de ce dernier lequel disposera d'un délai de réponse de 30 jours calendaires. L'absence de réponse valant acceptation.

Les frais pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement) sont pris en charge par l'employeur lorsque celui-ci, en vertu d'un accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du Code du travail, consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement.

En l'absence d'accord, les frais de formation du salarié qui mobilise son compte sont pris en charge, selon des modalités déterminées par décret, par l'organisme collecteur paritaire agréé (OPCA). Toutefois, la prise en charge des frais de formation se fait dans la limite du nombre d'heures inscrites au CPF.

Les formations éligibles doivent être "certifiantes et qualifiantes". C'est-à-dire qu'elles doivent permettre d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.), d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE), de réaliser un bilan de compétences ou de créer ou reprendre une entreprise.

L'ISSUE DE LA FORMATION DU SALARIÉ

L'employeur devra à l'issue de la formation suivie par le salarié prendre en compte celle-ci eu égard à la convention collective applicable afin de réviser son coefficient hiérarchique. En dehors de cette prise en compte, il pèse également sur l'employeur une obligation d'adaptation.

En effet, comme l'a déjà jugé la Cour de cassation au sujet du droit individuel à la formation (DIF), « l'employeur ne peut s'en remettre au salarié pour accomplir son devoir d'adaptation à son poste de travail. Il ne peut attendre que le salarié se manifeste par une demande de CIF ou de DIF » (Chambre Sociale, 5 juin 2013, pourvoi n° 11-21.255).

Dans tous les cas, il est vivement conseillé de se faire accompagner par un spécialiste du droit du travail ou par votre représentant syndical.



**SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE ET DU CRÉDIT**
1^{ER} SYNDICAT DANS LA BANQUE, LA FINANCE ET LE CRÉDIT



WWW.SNB-SERVICES.ORG