



39a Départ en formation

Points clés

- Formations pendant le temps de travail
- « Hors temps de travail » : définition
- Dans quels cas ?
- Avec quelles précautions ?

Formations pendant le temps de travail

Quel que soit le dispositif utilisé, la formation se déroule en principe pendant le temps de travail. L'employeur doit alors :

- verser au salarié la rémunération au taux normal ;
- en cas de dépassement de son temps de travail, appliquer le régime des heures supplémentaires ou, pour les salariés à temps partiel, complémentaires.

« Hors temps de travail » : définition

Le « hors temps de travail » inclut les temps pendant lesquels le salarié n'est pas tenu de travailler, qu'ils soient rémunérés (jours de RTT, congés payés...) ou non (repos hebdomadaire, heures de repos journalier, plages horaires ou journées non travaillées dans le cadre d'un temps partiel...).

Attention !

Par précaution, il est déconseillé d'organiser des formations « hors temps de travail » pendant des congés affectés à une utilisation précise, liée à la santé, à la famille... : congés maladie, maternité, de présence parentale...

Organisation et statut du salarié

Les formations ont lieu pendant le temps de travail du salarié. Conséquence : rémunération et protection sociale sont maintenues. Toutefois, dans le cadre de la catégorie 2 du plan de formation (voir fiche 16), de la période de professionnalisation (voir fiche 15b) ou du DIF (voir fiche 17b), les actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail. A charge pour l'employeur de verser l'allocation de formation au salarié concerné (voir fiche 39b).

Dans quels cas ?

Les formations hors temps de travail peuvent être organisées dans trois cadres précis :

- la catégorie 2 du plan de formation ;
- la période de professionnalisation ;
- le DIF.

Attention !

Ne peuvent pas être organisées en dehors du temps de travail les actions d'adaptation des salariés à leur poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise (catégorie 1 du plan de formation) et celles prévues dans le cadre du contrat de professionnalisation. Si ces actions conduisent le salarié à se former au-delà de son temps habituel de travail, le régime des heures supplémentaires (ou complémentaires, pour les salariés à temps partiel) doit être appliqué.



Mettre en œuvre la formation

39a Départ en formation Organisation et statut du salarié

Avec quelles précautions ?

Organiser des formations hors temps de travail exige d'accomplir certaines formalités :

Quand la formation est organisée hors temps de travail...		
Catégorie 2 du Plan de formation	Période de professionnalisation	DIF
<ul style="list-style-type: none"> signer un accord avec le salarié sur le principe et les modalités de la formation hors temps de travail. détailler dans cet accord les engagements de l'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondants aux connaissances acquises, attribution de la classification correspondant au nouvel emploi occupé, modalités de prise en compte des efforts accomplis (une prime, un congé supplémentaire...). tenir un compteur individuel des heures suivies en dehors du temps de travail : elles ne doivent pas excéder 80 heures par année civile (5 % en cas de convention de forfait annuel). verser au salarié, pour chaque heure suivie en dehors du temps de travail (dans le quota autorisé), l'allocation de formation (voir fiche 39b). <p>A l'issue de la formation, si le salarié a été assidu et a réussi les évaluations prévues :</p> <ul style="list-style-type: none"> réaliser les engagements convenus. 	<ul style="list-style-type: none"> signer un accord avec le salarié sur le principe et les modalités de la formation hors temps de travail. détailler dans cet accord les engagements pris à l'égard du salarié. Si le nombre d'heures hors temps de travail excède le quota DIF du salarié, les engagements doivent porter sur : <ul style="list-style-type: none"> les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondants aux connaissances acquises, l'attribution de la classification correspondant au nouvel emploi occupé, les modalités de prise en compte des efforts accomplis (prime, congé supplémentaire...). tenir un compteur individuel des heures suivies en dehors du temps de travail : elles ne doivent pas excéder 80 heures par année civile. verser au salarié, pour chaque heure suivie en dehors du temps de travail (dans le quota autorisé), l'allocation de formation (voir fiche 39b). <p>A l'issue de la période de professionnalisation, si le salarié a été assidu et a réussi les évaluations prévues :</p> <ul style="list-style-type: none"> réaliser les engagements convenus. 	<p>Lorsque le DIF est utilisé en dehors du plan de formation (catégorie 2) ou de la période de professionnalisation, l'employeur n'est pas tenu de prendre des engagements envers le salarié. En revanche, l'allocation de formation est due (voir fiche 39b).</p>

Bon à savoir

- Dans tous les cas, le salarié conserve sa protection contre le risque Accident du Travail.
- Lorsque la formation se déroule hors temps de travail avec l'accord du salarié et qu'elle vise l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un CQP, le salarié bénéficiaire de la formation est également signataire de la convention de formation.

Exemple

Planning de travail trop chargé, difficulté à remplacer les salariés en formation... : une entreprise décide d'organiser une partie des formations relevant de la catégorie 2 du plan de formation en dehors du temps de travail. Après information des salariés concernés sur les conditions de déroulement de la formation et le mode de rémunération (allocation de formation pour les heures suivies en dehors du temps de travail), l'employeur signe avec chacun d'entre eux un document actant leur accord ainsi que les engagements pris par l'entreprise à leur égard.

Ce qu'il faut retenir

- En principe, toute formation se déroule pendant le temps de travail du salarié concerné, qui perçoit alors sa rémunération habituelle.
- Toutefois, le DIF peut échapper à ce principe et être organisé en dehors du temps de travail du salarié (versement de l'allocation de formation à la clé), tout comme les actions inscrites en catégorie 2 du plan de formation ou réalisées dans le cadre de la période de professionnalisation. Dans ces deux derniers cas, attention de s'assurer de l'accord de l'intéressé et de ne pas dépasser un certain quota d'heures hors temps de travail.

Pour en savoir plus

- Fiche 39b « L'allocation de formation : calcul et versement »
- Outil « Accord employeur/salarié formation hors temps de travail (plan catégorie 2) »
- Site Internet www.fafiec.fr