

40

Départ en formation

Points clés

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

Organisation et statut du salarié

Les formations peuvent se dérouler pendant le temps de travail, en dehors du temps de travail, ou les deux, que ce soit à l'initiative de l'employeur, du salarié, ou avec leur accord. Si certaines actions ne peuvent se dérouler uniquement pendant le temps de travail, toutes les autres actions peuvent être réalisées en dehors du temps de travail, qu'il s'agisse d'une action suivie par le salarié qui mobilise son CPF (voir **fiche 19**), de la promotion ou reconversion par l'alternance (voir **fiche 16b**), ou encore de certaines actions du plan de développement des compétences (voir **fiche 18**).

Bon à savoir

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 revisite le régime des actions de formation :

→ Les actions qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale, ou d'une disposition légale ou réglementaire constituent un temps de travail effectif entraînant le maintien de la rémunération par l'employeur, dans le cadre du plan de développement des compétences.

→ Les autres actions constituent également un temps de travail effectif et ouvrent droit au maintien du salaire, sauf :

- si un accord collectif prévoit que l'action peut se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail,
- si le salarié accepte par écrit que la formation se déroule en dehors de son temps de travail, en l'absence d'accord.

1 Formations pendant le temps de travail

En règle générale, la formation se déroule 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.

De son côté, le salarié doit assister à la formation. Il exécute son contrat de travail, les droits et obligations attachés à celui-ci sont intégralement maintenus durant cette période.

Attention !

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

Toutefois, les salariés en arrêt de travail et victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle (avec l'accord du médecin traitant et avis du médecin-conseil) peuvent bénéficier d'actions de formation.

2 « 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) ou non (repos hebdomadaire, heures de repos journalier, plages horaires ou journées non travaillées dans le cadre d'un temps partiel...).

Bon à savoir

Dans tous les cas, le salarié conserve sa protection contre le risque Accident du Travail.

Attention !

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a **supprimé l'allocation de formation**, qui permettait au salarié de recevoir une « contrepartie » au titre du temps passé en formation en dehors de son temps de travail.

Lors du départ en formation en dehors du temps de travail, il est cependant toujours possible de prévoir une contrepartie.

3 Dans quels cas ?

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel revoit les actions de formation, et leur déroulement dans le cadre du plan de développement des compétences.

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité, ou d'une fonction, en application d'une convention internationale, ou d'une obligation légale ou réglementaire, constitue un temps de travail effectif, et donne lieu au maintien de la rémunération.

Les autres actions de formation constituent elles aussi un temps de travail effectif donnant lieu au maintien de salaire, sauf :

- Lorsqu'il est prévu par un accord collectif (branche ou entreprise) que l'action de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail (dans une certaine limite par rapport au temps de travail du salarié, prévue par l'accord),
- Lorsqu'elle n'est pas prévue par un accord collectif, mais avec obligatoirement l'accord écrit du salarié. Dans ce cas, l'action de formation peut se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail du salarié, dans la limite de 30 heures par an pour un salarié (ou dans la limite de 2% du forfait pour les salariés en convention de forfait).

De plus, certains dispositifs de formation peuvent être mobilisés en tout ou partie en dehors du temps de travail. Sont concernés :

- Certaines actions suivies dans le cadre du plan de développement des compétences,
- La promotion ou reconversion par l'alternance,
- Le Compte Personnel de Formation (CPF), le cas échéant mobilisé au titre d'un projet de transition professionnelle.

Attention !

→ Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en raison d'une convention internationale ou d'une disposition légale ou réglementaire, constitue un temps de travail effectif donnant lieu au maintien de salaire, lorsqu'elle est organisée dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise.

→ Les autres actions de formation constituent également un temps de travail effectif, sauf dans les cas décrits ici.

4 Avec quelles précautions ?

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

Quand la formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail			
Plan de développement des compétences		Promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)	Compte Personnel de Formation (CPF)
Avec accord collectif*	Sans accord collectif*		
<ul style="list-style-type: none"> → Respecter les limites prévues par l'accord collectif concernant la durée de l'action qui peut être réalisée hors temps de travail. → Tenir un compteur individuel du temps passé en formation hors temps de travail pour éviter tout dépassement. → L'accord écrit du salarié n'est pas nécessairement requis. → Verser la contrepartie éventuellement prévue par l'accord lorsque le suivi de la formation hors temps de travail entraîne des frais de garde d'enfant supplémentaire. 	<ul style="list-style-type: none"> → Signer un accord avec le salarié prévoyant que tout ou partie de la formation peut se dérouler hors temps de travail. La durée de l'action hors temps de travail ne peut dépasser 30 heures ou 2% du forfait du salarié, par an. → Une fois l'accord avec le salarié formalisé, respecter un délai de 8 jours pendant lequel le salarié peut revenir sur sa décision (sans que cela ne constitue une faute ou un motif de licenciement). → Tenir un compteur individuel du temps passé en formation hors temps de travail pour éviter tout dépassement. 	<ul style="list-style-type: none"> → Signer un avenant au contrat de travail précisant la durée et l'objet de la Pro-A. → Signer un accord avec le salarié pour les heures de formation suivies en dehors du temps de travail à la demande de l'employeur. 	<p>Lorsque le CPF est utilisé en dehors du temps de travail, l'employeur n'a pas d'engagement à prendre à l'égard du salarié (Voir fiche 19).</p>

*Le refus du salarié de suivre une action de formation se déroulant en tout ou partie en dehors du temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

En savoir plus

- [Fiche 34a « Activité partielle et formation »](#)
- Site Internet www.fafiec.fr

Exemple

Planning de travail trop chargé, difficulté pour remplacer les salariés en formation... : une entreprise souhaite organiser une partie des formations qui ne conditionnent pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction en dehors du temps de travail.

L'entreprise vérifie ou met en place un accord collectif prévoyant que certaines des formations proposées puissent être suivies en dehors du temps de travail, dans quelles conditions, et avec quelles limites.

Si tel est le cas, elle informe les salariés concernés des conditions de déroulement de la formation et des contreparties éventuellement prévues (ex : frais de garde d'enfant).

A défaut, l'entreprise recueillera l'accord écrit de chaque salarié concerné, et veillera à ce que la formation ne dure pas plus de 30 heures par an et par salarié (ou 2% du forfait pour les salariés dont la durée du travail est prévue par convention de forfait).

CE QU'IL FAUT RETENIR

- Les formations peuvent se dérouler pendant ou en tout ou partie hors du temps de travail,
- Les formations qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale, ou d'une disposition légale ou réglementaire doivent se dérouler pendant le temps de travail dans le cadre du plan de développement des compétences,
- Les autres formations peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans le cadre du plan de développement des compétences, soit parce qu'un accord collectif le permet, soit avec l'accord écrit du salarié. Il faudra veiller à ne pas dépasser un certain quota d'heures hors temps de travail,
- D'autres dispositifs permettent de suivre une formation en dehors du temps de travail (CPF, CPF de transition professionnelle, ...).

Document d'information à caractère non contractuel – Tous droits cédés au Fafiec. Malgré tout le soin apporté à la réalisation des fiches pratiques « Les Essentiels », il est possible que certaines informations nécessitent une mise à jour. N'hésitez pas à nous contacter pour nous le signaler : communication@fafiec.fr