

La formation continue des salariés

La formation professionnelle continue, visée à l'article L 6311-1 du code du travail, a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés de l'association, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Ces formations peuvent être à l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation, à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur dans le cadre du droit individuel à la formation.

► L'obligation de la formation

L'association dispose d'une réelle autonomie dans la définition des actions de formation à mettre en place afin de disposer des savoirs et compétences nécessaires aux postes, de permettre le développement des compétences internes.

Toutefois, l'article L 6321-1 du Code du travail, qui énonce que « l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations », impose un véritable devoir d'adaptation des salariés à la charge de l'association.

Cette obligation de formation joue un rôle important en matière de licenciement économique pour lequel l'obligation de reclassement est une des conditions de la validité du licenciement. De même, le licenciement pour insuffisance professionnelle ne pourra avoir lieu sans formation tendant au maintien dans l'emploi du salarié.

Attention : La cour de cassation considère que le défaut de formation constitue un préjudice pour le salarié.

L'appréciation du respect de l'obligation de formation s'apprécie au cas par cas. Toutefois, elle ne saurait consister à assurer au salarié une formation initiale, une qualification supérieure.

► Le plan de formation

Le plan de formation est un document établi par l'employeur, comprenant l'ensemble des actions de formations organisées au bénéfice des salariés. Il comporte :

- les actions d'adaptation au poste de travail, celles liées à l'évolution des emplois et au maintien de l'emploi
- les actions de développement des compétences

Les actions d'adaptation ou d'évolution et de maintien ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre de ses fonctions ou par anticipation en raison d'une évolution, d'un changement de poste. Les actions de développement des compétences ont pour objectif l'évolution de compétences au-delà de la qualification professionnelle du salarié, qu'il s'agisse d'un projet de promotion ou de mobilité professionnelle.

En principe, ces actions sont effectuées sur le temps de travail. Toutefois, les actions de développement des compétences peuvent être effectuées en dehors du temps de travail dans la limite de 80h par an et par salarié. Cela ouvre droit à une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette. Un salarié ne peut pas refuser de suivre une formation du plan, sauf pour les actions hors temps de travail.

Les actions de formation sont organisées soit par l'association elle-même, soit par un organisme extérieur en application de convention de formation.

À l'issue de la formation, le salarié reprend son emploi. L'employeur n'a aucune obligation de reconnaître les nouvelles compétences du salarié, sauf pour les formations de développement de compétences hors temps de travail où un accord conclu avec le salarié devra définir les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises, les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié. (Article L 6321-8 du code du travail).

► Le droit individuel à la formation

Pour qui et pourquoi ?

Le DIF a pour objectif de permettre à chaque salarié de capitaliser un crédit d'heures de formation. Pour bénéficier du DIF, le salarié doit disposer d'1 an d'ancienneté dans l'association pour les salariés en contrat à durée indéterminée et de 4 mois d'activité, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois dans l'association pour les salariés en contrat à durée déterminée.

En principe, les droits au DIF se calculent chaque 7 mai ou une autre date définie par une convention collective de branche.

En pratique, l'employeur devra tenir à jour un compteur pour chaque salarié avec le nombre d'heures acquises et utilisées et informer les salariés de leur droit au «DIF» au moins une fois par an.

Comment ?

Le salarié à temps plein acquiert tous les ans 20 h de DIF (sauf dispositions conventionnelles plus favorables), dans la limite de 120 h. Le DIF se calcule prorata temporis pour les CDD et les temps partiels.

Par exemple, une personne en CDD de 6 mois cumulera 10 h de DIF et un salarié à mi-temps acquiert 10 h de DIF par an.

La limite de cumul de 120 h est applicable aux temps partiel.



La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Après la demande du salarié, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser le départ du salarié en DIF. Le défaut de réponse dans ce délai vaut acceptation. En cas de refus de l'employeur, aucun recours n'est possible. Toutefois, après deux refus successifs sur une même action de formation, le salarié devient prioritaire pour un congé individuel de formation.

Les actions éligibles au titre du DIF sont prévues par accord collectif. A défaut d'accord il s'agit d'actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

La formation a lieu en principe hors temps de travail. Dans ce cas, le salarié perçoit une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette.

En cas de rupture pour démission, licenciement hors faute lourde, le salarié peut demander à bénéficier d'une action de formation. Il dispose à cet effet d'une allocation de formation au titre de ses droits au DIF. En cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle (rupture pour motif économique), l'allocation de formation est versée au Pole Emploi.

Selon l'article L 6323-18 du code du travail, en cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou pour les ruptures ouvrant droit à indemnisation chômage, l'allocation de formation peut être utilisée auprès d'un nouvel employeur ou auprès du Pole Emploi.

Qui prend en charge les frais de formation ?

Les frais de formation, l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur. Celui-ci peut les imputer sur sa participation de développement de la formation continue.

► Les congés de formation

Le congé individuel de formation (CIF) permet à tout salarié ayant 24 mois d'ancienneté consécutifs en tant que salarié dont 12 mois dans l'association de s'absenter de son poste pour bénéficier de la formation de son choix. Le salarié doit informer son employeur de sa volonté et celui-ci ne peut refuser ; il peut seulement décaler le départ de son salarié.

Le congé bilan de compétences peut être demandé par les salariés justifiant d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'association. Ce congé a pour but d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel. Ce congé ne peut excéder 24h consécutives ou non.

Le congé pour validation des acquis permet à tout salarié souhaitant faire valider ses acquis de son expérience en vue d'acquies un titre ou un diplôme certifié peut bénéficier de ce congé dans les mêmes conditions que le congé bilan de compétences

► Le financement de la formation professionnelle continue

Toute association quelque soit sa taille, son activité doit participer au financement de la formation professionnelle continue de ses salariés. Pour cela, les employeurs doivent verser une contribution à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), en charge de collecter et redistribuer les contributions financières des entreprises en matière de formation professionnelle. Certains OPCA exercent des activités d'appui et de conseil aux entreprises et aux salariés de la branche.

Le montant de la contribution versée par l'employeur au titre de la formation professionnelle continue dépend de la masse salariale brute soumise à cotisations sociales dont le taux varie en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés : le taux est de 0,55% de la masse salariale brute

Pour les entreprises de 10 à 19 salariés : le taux est de 1,05%

Pour les entreprises de 20 salariés et plus : le taux est de 1,6%.

Attention : Il s'agit de taux légaux. La convention collective de branche peut prévoir des taux supérieurs.



aglca@aglca.asso.fr | www.aglca@asso.fr

MAISON DE LA VIE ASSOCIATIVE | 2 Boulevard Irène Joliot Curie | CS 70270 | 1006 Bourg-en-Bresse Cedex
Tél 04 74 23 29 43 | Fax 04 74 23 65 26

Horaires d'accueil du lundi au vendredi de 9h00 à 19h00



contact@ain-profession-sport.fr | www.ain-profession-sport.net

AIN PROFESSION SPORT ET CULTURE | ZI Domagne | 01250 Ceyzériat
Tél 04 74 22 50 57 | Fax 04 74 22 72 61

Horaires d'accueil du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30

Rédaction : Marie-Pierre BERUT (aglca) - Christine MARQUES (ain profession sport et culture)