

La formation hors temps de travail

12

Mise à jour **Juillet 2015**

L'accord de Branche d'Unifaf étant en cours d'agrément, la fiche présente uniquement les dispositions légales et réglementaires des dispositifs issues de la Loi du 5 mars 2014.

Dès agrément de l'accord, les fiches seront complétées en fonction des nouvelles dispositions conventionnelles applicables. N'hésitez pas à vous connecter régulièrement.

Se former hors temps de travail est une modalité particulière de formation qui nécessite un investissement personnel du salarié.

Une formation peut se réaliser hors temps de travail dans le cadre du plan de formation (uniquement pour des actions de développement des compétences), dans le cadre du Compte personnel de formation (CPF), de la période de professionnalisation ou d'actions de formation financées par l'OPACIF (CIF-HTT) en respectant des règles particulières quant à la nature des actions, leur durée et le dispositif de formation mobilisé.

En dehors de son temps de travail, le salarié peut également réaliser un bilan de compétences ou entreprendre une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

1 Qu'est-ce que le hors temps de travail ?

Si la loi a introduit la possibilité de se former hors temps de travail dans le cadre du plan de formation, du CPF, des périodes de professionnalisation et du CIF, elle n'a pas précisé ce qui relevait du hors temps de travail.

Une limite est toutefois posée par les textes, le recours à la formation hors temps de travail ne doit pas conduire l'employeur ou le salarié à enfreindre la réglementation relative aux repos obligatoires :

- **11 heures consécutives de repos quotidien** (article L. 3131-1 et L. 3131-2 du code du travail)
- **24 heures consécutives de repos hebdomadaires** auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, soit un minimum de 35 heures consécutives de repos par semaine (article L. 3132-2 du code du travail).

Il en est de même pour les congés légaux dédiés (congés payés, arrêt maladie, congé parental...). En revanche, il est possible d'utiliser des congés conventionnels (congés trimestriels, congés d'ancienneté), des jours de RTT ou des congés « sans solde ».

2 Comment est indemnisé le hors temps de travail ?

Lorsque la formation est réalisée hors temps de travail à l'initiative de l'employeur (avec l'accord écrit du salarié) dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation, chaque heure effectuée en dehors du temps de travail donne lieu au versement d'une allocation de formation correspondant à 50 % de la rémunération nette du salarié.

En revanche, l'allocation de formation n'est pas versée si le salarié mobilise son CPF pour se former en dehors du temps de travail ou sollicite un « CIF hors temps de travail » (CIF HTT).

Il en est de même si le salarié réalise, en dehors de son temps de travail, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience (VAE).

3 Se former hors temps de travail dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation

Dans le cadre du plan de formation et de la période de professionnalisation, les actions de développement des compétences (catégorie 2 du plan) peuvent se dérouler en dehors du temps de travail (voir fiche 1 « Le plan de formation » et 3 « La période de professionnalisation »).

La formation hors temps de travail est limitée, dans ce cas, à 80 heures / an / salarié ou à 5 % du forfait annuel (en jours ou en heures) pour les salariés au forfait.

Cette limite peut toutefois être dépassée en cas d'articulation de la période de professionnalisation avec le Compte personnel de formation (CPF) (voir fiche 20 « Le Compte personnel de formation (CPF) »).

La formation doit faire l'objet :

- D'une contractualisation dans le cadre du plan de formation et de la période de

SOMMAIRE

- ➊ Qu'est-ce que le hors temps de travail ?
- ➋ Comment est indemnisé le hors temps de travail ?
- ➌ Se former hors temps de travail dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation
- ➍ Se former hors temps de travail en utilisant son CPF
- ➎ Se former hors temps de travail dans le cadre du CIF-HTT
- ➏ Suivre un bilan de compétences hors temps de travail
- ➐ Faire valider les acquis de son expérience hors temps de travail

À NOTER

Ces engagements ne sont pas une simple formalité administrative, ils constituent une obligation pour l'entreprise.

professionnalisation.

L'employeur doit définir, avant le départ en formation, la nature des engagements qu'il prend en termes de reconnaissance des acquis de la formation. Ces engagements portent « sur les conditions dans lesquelles le salarié accède, en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également, sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié, s'il suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations » (*article L6321-8 du Code du travail*). L'accord relatif au suivi hors temps de travail de formations de développement des compétences porte donc à la fois sur la formation et sur ses suites (retour dans l'entreprise).

Cet accord peut être dénoncé dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion. D'une convention de formation tripartite signée entre l'employeur, le salarié et l'organisme de formation lorsque la formation réalisée vise l'acquisition d'une certification (diplôme, titre, CQP...).

Attention : le refus du salarié de participer à des actions réalisées en dehors du temps de travail ou la dénonciation de l'accord dans les 8 jours, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

4 Se former hors temps de travail en utilisant son CPF

Le salarié peut mobiliser son Compte personnel de formation pour se former, en tout ou partie en dehors de son temps de travail (*voir fiche 20 « Le Compte personnel de formation (CPF) »*).

Lorsque la formation est suivie totalement hors temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis.

Le salarié sollicite directement auprès d'Unifaf la prise en charge des coûts de formation via l'imprimé « Demande de gestion et de financement CPF » (disponible dans la rubrique Télécharger du site www.unifaf.fr).

Il ne perçoit pas de rémunération, ni d'allocation de formation.

5 Se former hors temps de travail dans le cadre du CIF-HTT

Tout salarié en CDI qui dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise peut demander à Unifaf-OPACIF la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation d'une durée minimum de 120 h se déroulant en totalité hors du temps de travail.

Ce dispositif permet de financer des formations longues réalisées en dehors du temps de travail.

Dans cette hypothèse, le salarié n'a pas à demander une autorisation d'absence à son employeur.

Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Il ne perçoit pas de rémunération, ni d'allocation de formation.

Quelles conditions remplir pour déposer un dossier de demande de prise en charge pour un CIF-HTT ?

☞ une condition d'ancienneté :

Le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise adhérente à Unifaf. Le salarié doit toujours être salarié en activité au début et pendant toute la durée de la formation et son contrat ne doit pas être suspendu pour quel que motif que ce soit, ni rompu.

☞ un délai de franchise :

Le salarié doit respecter un délai de franchise entre une demande de financement CIF-HTT et un autre CIF (HTT ou sur TT). Ce délai de franchise se calcule selon les mêmes règles de franchise que celles d'un CIF (variable de 6 mois à 3 ans). **une action de formation professionnelle continue :**

Le salarié est libre de choisir sa formation, sous réserve que cette formation entre dans le cadre des actions de formation prévues aux articles L6313-1 et suivants et R6322 et suivants du code du travail. L'organisme de formation doit avoir un numéro de déclaration d'activité en cours de validité et un numéro SIRET.

En ce qui concerne les formations visant à l'usage du titre de psychologue, l'organisme de formation doit avoir en plus l'agrément de l'Agence Régionale de Santé (ARS).

La demande ne doit concerner qu'un seul cycle de formation ou un seul diplôme.

☞ une durée minimum :

La formation doit avoir une durée minimum de 120 heures en continu ou en discontinu hors temps de travail.

Le dossier de financement

À SAVOIR

Une formation qualifiante permet d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- soit reconnue par la convention collective nationale de la Branche
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

+ D'INFOS



☞ plaquette CIF /CBC/CVAE

☞ www.unifaf.fr

☞ Fiches 01 «Le plan de formation», 03 «La période de professionnalisation».

L'action de formation ne doit pas être commencée à la date de réception du dossier complet par les services techniques régionaux d'Unifaf.

Le salarié ne doit pas avoir déposé une autre demande CIF ou de formation HTT pour la même campagne.

Le service régional vérifie que le dossier complet est arrivé dans les délais c'est-à-dire au moins 2 mois avant le début de la formation et que toutes les conditions sont remplies. Il peut demander des pièces justificatives complémentaires (voir fiche 7 «Le congé individuel de formation (CIF-CDI) »).

Compte-tenu des crédits disponibles en fonction des priorités de branche, le dossier est financé, mis sur liste d'attente, ou rejeté.

En cas de prise en charge, le service régional informe le salarié demandeur, par courrier simple, de la décision de financement de la formation hors temps de travail.

Ce courrier est accompagné d'un coupon-réponse et de la convention de formation type tripartite (salarié, organisme de formation et Unifaf) en 3 exemplaires. L'employeur n'est pas signataire de la convention de formation.

S'il accepte, le salarié retourne à Unifaf les 3 exemplaires de la convention signée et le coupon-réponse complété.

Dès réception, Unifaf se met en rapport avec l'organisme de formation et lui indique les modalités de paiement.

Au retour des 3 exemplaires de la convention signée par l'organisme de formation, Unifaf adresse un exemplaire de ce document signée par Unifaf au salarié et un autre à l'organisme de formation.

Seuls les frais de formation (frais pédagogiques et frais d'inscription) sont pris en charge par Unifaf-OPACIF. Les frais de déplacement, d'hébergement et les frais divers ne sont pas pris en charge.

6 Suivre un bilan de compétences hors temps de travail

Un bilan de compétences permet à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir ou de valider un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. (voir fiche 8 «Le bilan de compétences»)

Quelles conditions remplir pour déposer un dossier de demande de prise en charge d'un bilan de compétences HTT ?

- Pouvoir justifier d'une activité salariée d'au moins 5 ans consécutifs ou non quelle qu'ait été la nature des contrats, dont 12 mois dans l'entreprise adhérente.
- Ne pas avoir bénéficié d'un congé de bilan ou d'un bilan HTT dans cette entreprise au cours des 5 dernières années.
- Le contrat de travail à durée indéterminée du demandeur n'est pas rompu ou suspendu pour quelque motif que ce soit (maladie, maternité, invalidité...) sauf congé parental d'éducation.

ZOOM

Il existe des modalités particulières d'accès au bilan de compétences pour les salariés en CDD : voir la fiche 16 «Le Congé Individuel de Formation des salariés en CDD (CIF-CDD)».

Le service régional d'Unifaf informe le salarié demandeur, par courrier simple, de la décision de financement.

En cas de prise en charge : ce courrier est accompagné d'un coupon-réponse et de la convention tripartite bilan de compétences, en 3 exemplaires non signés par Unifaf.

S'il accepte, le salarié retourne à Unifaf les 3 exemplaires de la convention signée et le coupon-réponse complété.

Dès réception, Unifaf se met en rapport avec le Centre de bilans et lui indique les modalités de paiement.

Au retour des 3 exemplaires de la convention signés par le Centre de bilans, Unifaf adresse un exemplaire de ce document signé par Unifaf au salarié et un autre au Centre de bilans.

Les frais de bilan de compétences sont pris en charge dans la limite des plafonds définis par le CAP d'Unifaf-OPACIF.

Les frais de déplacement, d'hébergement et les frais divers ne sont pas pris en charge.

À NOTER

Le salarié en congé parental d'éducation peut réaliser un bilan de compétences pendant son congé. Il peut demander à son employeur de le financer dans le cadre du plan de formation. En cas d'accord de l'employeur, le bilan de compétences sera financé sur le plan mais sans versement de rémunération, ni d'allocation formation (voir fiche 8 «Le bilan de compétences»). En cas de refus de l'employeur, le bilan de compétences restera à la charge du salarié.

➤ Le prestataire de bilan figure sur la liste des centres labellisés par la délégation régionale d'Unifaf. Les listes des centres labellisés sont consultables sur le site www.unifaf.fr

➤ Le service régional vérifie que le dossier complet est arrivé dans les délais, c'est-à-dire au moins 2 mois avant le début du bilan et que toutes les conditions sont remplies. Il peut demander des pièces justificatives complémentaires.

SOURCES

Code du Travail

Article L1225-58 (bilan de compétences pour les salariés en congé parental d'éducation)

Articles L1226-1-1 et L1226-7

Faire valider les acquis de son expérience hors temps de travail

La VAE permet à un salarié au cours de sa vie professionnelle de faire valider les acquis de son expérience notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), enregistrés dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'accompagnement a pour objectif de fournir au candidat à la VAE une aide méthodologique pour constituer son dossier de preuves et/ou le cas échéant, préparer la mise en situation professionnelle ainsi que l'entretien avec le jury. La VAE est à distinguer de la formation post-jury VAE.

Quelles conditions remplir pour déposer un dossier de demande de prise en charge VAE-HTT ?

- Le délai de franchise est respecté par le salarié demandeur (1 an depuis la dernière VAE).
- Le contrat de travail à durée indéterminée du demandeur n'est pas rompu ou suspendu pour quelque motif que ce soit (maladie, maternité, invalidité...).
- L'entreprise dans laquelle travaille le demandeur adhère à Unifaf.

ZOOM

Il existe des modalités particulières d'accès à la VAE pour les salariés en CDD : voir la fiche 16 « Le Congé Individuel de Formation des salariés en CDD (CIF-CDD) ».

Le dossier de financement

Le service régional d'Unifaf vérifie que le dossier complet est arrivé dans les délais, c'est-à-dire au moins 2 mois avant le début de l'accompagnement VAE et que toutes les conditions sont remplies. Il peut demander des pièces justificatives complémentaires.

Le service régional informe le salarié demandeur, par courrier simple, de la décision de financement.

En cas de prise en charge de la VAE hors temps de travail : ce courrier est accompagné d'un coupon-réponse et de la convention tripartite VAE, en 3 exemplaires. S'il accepte, le salarié retourne à Unifaf les 3 exemplaires de la convention signée et le coupon-réponse complété. Dès réception, Unifaf se met en rapport avec le prestataire et lui indique les modalités de paiement.

Au retour des trois exemplaires de la convention signés par le prestataire, Unifaf adresse un exemplaire de ce document signé par Unifaf au salarié et un autre au prestataire.

Les frais de VAE sont pris en charge dans la limite des plafonds définis annuellement par le CAP d'Unifaf. Les frais de déplacement, d'hébergement et les frais divers ne sont pas pris en charge.

(arrêt de travail – suspension du contrat de travail)

Articles L3131-1 et L3131-2

(repos quotidien)

Article L3132-2 (repos hebdomadaire)

Article L6321-8 (engagements de l'employeur dans le cadre des actions de développement des compétences)

Articles L6322-64 et D6322-79 (formation hors temps de travail – CIF-HTT)

Articles L6353-2 et R6353-2

(convention tripartite en cas de formation certifiante) Articles L6313-1 à L6313-14 (catégories d'actions de formation)

Article L6313-14 (formation pendant un arrêt de travail)

Articles L6322-42 et suivants ; R6322-32 et suivants (congé de bilan de compétences)

Articles L6111-1 ; L6411-1, L6422-1 et suivants ; L6412-1 ; R6422-1 et suivants (validation des acquis de l'expérience – VAE)

Article L6321-6 (limites du hors temps de travail dans le cadre du plan de formation et de la période de professionnalisation)

Articles L6323-1 et suivants et R6323-1 et suivants (Compte personnel de formation – CPF)

Articles L6324-1 et suivants (périodes de professionnalisation)

Code de la Sécurité Sociale

Articles L323-3-1 et L433-1 (formation pendant un arrêt de travail)